

ACCORDO INTEGRAZIONE GRUPPO UBI IN GRUPPO ISP.

E' stato siglato in data 14 aprile scorso l'accordo di integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo. L'accordo in realtà prevede un percorso a tappe, di cui rappresenta solo il primo passo.

In contemporanea è stato pattuita l'istituzione di una **Commissione per le Politiche Commerciali ed il Clima Aziendale**, alla cui nomina seguirà una revisione dell'accordo sulle pressioni commerciali, da raggiungere entro il 31 maggio. Su questo punto sospendiamo il giudizio: il problema è serissimo e le aspettative dei lavoratori sono legittimamente molto elevate. Un ennesimo fallimento, come si è verificato nei primi 4 anni di validità di questi accordi, sarebbe intollerabile: aspettiamo al varco la nuova Commissione e l'esigibilità del nuovo accordo!

Discorso analogo si può fare per l'accordo sul **PVR 2021**. Come riconosciuto dagli stessi sindacati firmatari, il meccanismo non funziona, gli importi individuali sono ridicoli anche a fronte di risultati aziendali eclatanti, le formule e gli algoritmi che determinano gli importi finali sono incomprensibili. Oltretutto in questo piano industriale si sta rivelando deludente anche il LECOIP, viste le difficoltà in borsa del titolo, per non parlare del SET, che sia nel 2020 che nel 2021 ha comunicato un senso di tradimento delle promesse, con la riduzione anche del 70% delle cifre fatte balenare come banderuola nelle ingannevoli *slides* illustrative...

Passiamo quindi all'analisi di quanto è già stato fatto.

In linea generale si tratta di un accordo teso ad uniformare la normativa iniziale, ma con una valenza temporale limitata poiché, sia nel suo complesso, che per quanto riguarda le singole materie, la scadenza è fissata al **31 dicembre 2021**.

Al punto 2 del testo viene detto infatti che nel seguito della trattativa si dovranno definire gli elementi per il rinnovo del contratto di secondo livello da applicare a tutto il personale del Gruppo risultante dalla fusione a partire dal 1° gennaio 2022.

In conseguenza Intesa Sanpaolo conserverà per il personale UBI la normativa di provenienza, se non modificata dalle pattuizioni dell'accordo 14 aprile 2021, comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

L'accordo contiene previsioni solo per alcune materie: Banca del Tempo, Sospensione volontaria attività lavorativa, alcune tipologie di permesso retribuito, Buono pasto, contributi per i familiari portatori di handicap grave, "pacchetto giovani".

Le restanti materie saranno oggetto della futura trattativa, ma anche sulle questioni già definite è previsto si possa ulteriormente intervenire, con quelli che vengono definiti completamenti e integrazioni, definizioni alquanto ambigue che si prestano a coprire interventi di ogni genere.

Quindi oltre che a scadenza le pattuizioni contenute nell'accordo sono anche provvisorie, soggette ad un percorso dai tempi già stabiliti e non certo ampi, poiché è previsto che tutto si concluda entro il **31 ottobre 2021**. Nel caso non si raggiunga l'obiettivo a tale data si proseguirà con ulteriore scadenza al **15 dicembre**.

L'articolato individua un certo numero di materie definite prioritarie e che in effetti sono, in parte, di forte peso nel quadro di un contratto di 2° livello, ma ad esempio verrà trattato in seguito un tema come **Mobilità Territoriale e Professionale** che, in epoca di chiusura/cessione/accorpamento di punti operativi, non è da sottovalutare. Nel merito delle materie su cui l'accordo interviene possiamo elencare l'assetto post 14 aprile dei punti principali come segue:

1) *Welfare*

Prevale nettamente l'impostazione dell'applicazione del modello Intesa Sanpaolo con adesione dei colleghi ex UBI alle strutture Fondi Pensioni / Fondo Sanitario / Circolo Ricreativo già esistenti nella banca acquirente. Sulla Previdenza Complementare il trasferimento delle posizioni riguarda sia i **Fondi a contribuzione definita**, che quelli a **prestazione definita**, con applicazione, dal 1^o luglio 2021, dell'aliquota del **3,5%** per i primi, facendo salve alcune situazioni migliorative (ad esempio i titolari di Pacchetto Giovani, che come vedremo più avanti, sono destinatari di aliquota più elevata pari al 6% per i primi 5 anni dall'assunzione).

Tuttavia, ad esempio, proprio dal Pacchetto Giovani, che entra nell'assetto normativo unificato post fusione e verrà applicato ai futuri assunti, sparisce la previsione, contenuta nell'accordo UBI 26/7/2017, di un ulteriore 1% di contribuzione a carico dell'azienda per quei titolari di contratto a tempo determinato che, non avendo i requisiti per il Pacchetto, erano però titolari di retribuzione di inserimento. Quell'1% si aggiungeva al 3% versato come aliquota generalizzata.

L'aspetto che potrebbe dare luogo a criticità sono i tempi stretti con cui dovranno essere individuate le modalità di passaggio delle posizioni dai fondi UBI a quelli Intesa Sanpaolo, essendo la scadenza individuata sempre al 31 ottobre. Per il resto vi è l'estensione al personale ex UBI di previsioni quali quelle riguardanti il Tfr "**inoptato**".

Per quanto riguarda l'**assistenza sanitaria** per l'anno 2021 proseguiranno le coperture previste in UBI, ma anche qui entro il 31 ottobre dovranno essere definite le modalità con cui le **Casse ex UBI dovranno confluire nel Fondo ISP** in modo che, dall'1/1/2022 tutti, compresi pensionati ed esodati, siano a regime in tale entità. Anche qui, e a maggior ragione visti anche i precedenti cui abbiamo assistito, i tempi stretti potrebbero generare scelte non del tutto ponderate.

2) *Ruoli/Figure Professionali e Percorsi*

Il modello di riferimento diviene per tutti quello Intesa Sanpaolo. Il personale di provenienza UBI che passa a ruoli "correlati" secondo il modello ISP vedrà riconosciuta la decorrenza del trattamento economico dal **1.1.2021**. Per i colleghi Intesa Sanpaolo vi è un aspetto positivo nella **riduzione di 4 mesi** per il consolidamento retributivo per i percorsi professionali in essere. Peraltro però bisogna registrare come l'ormai annosa tendenza degli accordi in materia a lasciare all'azienda ampi margini di manovra non si smentisca mai, poiché i punti operativi Intesa Sanpaolo che saranno interessati da accorpamenti con quelli ex UBI vedranno un **nuovo ricalcolo delle complessità di filiale/portafoglio**, che decorre dal 12 aprile, ma verrà calcolata sui mesi di maggio/giugno/luglio, con eventuali conguagli.

Tenendo presente che i successivi accordi del 3 agosto 2018 e 21 luglio 2020 hanno già cambiato a più riprese le decorrenze di tali complessità (dal 2018 decorrenza 1^o maggio di un anno dato fino al 30 aprile dell'anno dopo – dal 2021 si ritorna alla decorrenza 1 gennaio-31 dicembre) per un certo numero di filiali si avrà ancora la decorrenza 1^o maggio e i dati calcolati a inizio di quest'anno verranno nuovamente cambiati, in modo sempre più incontrollabile nonostante le dichiarazioni di trasparenza di parte sindacale.

3) *Part Time*

Anche su questa materia viene adottata la normativa Intesa Sanpaolo, con alcune salvaguardie ed elementi di novità che danno da pensare. Tra le prime l'assicurazione che i rapporti di lavoro a tempo parziale esistenti in UBI con orario settimanale maggiore delle previsioni del CCNL **verranno mantenuti invariati fino a scadenza**. In base all'accordo 26/10/2017 infatti in UBI era possibile usufruire di contratti a part-time con durata inferiore alle 15 e superiore alle 32 ore e

mezza settimanali, probabilmente per incentivarne la richiesta, a fronte dell'acquisizione delle banche oggetto di risoluzione (Tercas / Banca Marche / Cr Chieti / Banca Etruria) e della necessità di comprimere i costi.

Le novità stanno nel fatto che vengono introdotti limiti temporali precisi per i **part time di nuova concessione a tempo determinato, con durata compresa fra i 12 e i 24 mesi**. La normativa Intesa Sanpaolo parlava della possibilità di richiedere il passaggio a part time a tempo determinato o indeterminato, ma senza fissare limiti temporali per il primo e la previsione resta in essere per i rinnovi di contratti già in corso, rinnovi che in linea di massima prevedevano il mantenimento della durata originaria.

In effetti su questo terreno sembra che l'azienda voglia guadagnare nuovi margini per governare il montante ore lavorative disponibili a suo favore e far fronte alle situazioni di necessità operativa. L'accordo prevede l'estensione del **buono pasto elettronico**, per un importo di **5,29 euro**, ai colleghi con orario parziale nelle giornate in cui **non** effettuano l'intervallo per il pranzo.

La previsione è ovviamente positiva, ma bisogna ricordare che rientra in vigore qualcosa già esistente in passato in Intesa Sanpaolo. Il verbale di accordo 20 dicembre 2007 (armonizzazione in seguito a fusione Sanpaolo IMI – Intesa) prevedeva la corresponsione di un ticket di 4 euro ai colleghi part time per le giornate in cui non vi era intervallo. La previsione, rimasta in vigore dall'1/1/2008 al 31/12/2011, scomparve nel successivo accordo Occupazione e Produttività del 19/10/2012.

f) **Pacchetto Giovani**

Positiva l'estensione di questa norma ex UBI, riservata ai giovani assunti come aree professionali, **con meno di 30 anni**. Il principale vantaggio è la previsione di un'aliquota previdenziale a carico aziendale del **6%**. Tuttavia bisogna ricordare che verrà applicata ai colleghi in servizio per un **massimo di 5 anni** dalla data di assunzione, quindi solo a chi è stato assunto da meno di 5 anni, un numero di beneficiari non certo stratosferico, e alle future assunzioni, che oltre essere ad oggi ben poca cosa, avvengono in buona parte con **contratto misto** (cui il beneficio viene esteso).

Gli altri benefit sono un contributo lordo una tantum di **1.750 euro** in caso di acquisto di prima casa entro 10 anni dall'assunzione e un contributo nascita figlio di **1.000 euro** (vincolato su un conto intestato al minore). In entrambi i casi è possibile optare per un versamento alla previdenza complementare, per sé o per il figlio.

Infine bisogna dire che il Pacchetto Giovani viene "depurato" di una sua parte, vale a dire la previsione di un premio aggiuntivo annuale di 330 euro per assunti con meno di 30 anni con livello retributivo di ingresso per tutto il periodo di sotto-retribuzione. Probabilmente le parti ritengono di averlo recuperato nell'ambito dell'accordo sul PVR.

5) **Varie**

Condizioni agevolate: previsto passaggio a normativa Intesa Sanpaolo, con gli accorgimenti di gradualità su alcune voci in cui le previsioni ex UBI **erano superiori** (vedi elasticità di cassa)

Permessi/genitorialità/Handicap: inserimento di elementi migliorativi, alcuni di provenienza ex UBI, altri introdotti in occasione dell'armonizzazione, che sono senz'altro positivi, ma che hanno un impatto non generalizzato e rientrano nella più ampia strategia aziendale di curare l'immagine "sociale" del Gruppo. In alcuni casi si toccano vette di involontaria comicità: come i permessi retribuiti per accompagnare al Pronto Soccorso figli e coniugi....

Conciliazione tempi di vita/lavoro: vengono estese ai colleghi ex Ubi le giornate di sospensione volontaria secondo normativa Intesa Sanpaolo. Il limite dei 20 giorni all'anno potrà essere superato seguendo un preciso ordine di priorità: dalla presenza di familiari con handicap, alla necessità di curare anziani e malati, fino ai figli nelle diverse classi di età. Dall'esame dell'accordo 26 ottobre 2017 del gruppo Ubi sembra di capire che prima venissero utilizzate giornate finanziate dalla sezione ordinaria del Fondo Esuberi, quindi retribuite al 60% e, qualora non fosse possibile accedere alle prestazioni del Fondo (per esaurimento giornate, mancata autorizzazione da parte del Fondo stesso, ecc.), l'azienda provvedeva ad erogare un'indennità pari al 40% della retribuzione.

Banca del Tempo: il tetto annuo massimo utilizzabile pro-capite è esteso a 20 giornate, la dotazione annua fissa aziendale sale a 65.000 ore.

Ticket: ai colleghi ex Ubi viene esteso il buono pasto elettronico da **7 euro** a partire dal **1^o luglio 2021** (prima era 6.5 euro).

Qui si ferma per ora l'armonizzazione dei trattamenti: una serie di piccoli aggiustamenti che non sono certo paragonabili al grande tsunami che l'integrazione operativa dei due gruppi, accompagnata da una forte razionalizzazione della rete sportelli, con chiusure e accorpamenti, ha comportato sia nelle filiali che in sede.

Quando troveranno il tempo le parti dovranno affrontare o riprendere le seguenti tematiche:

assistenza sanitaria integrativa – previdenza complementare – buono pasto – borse di studio e permessi di studio – contributo monoreddito (ora solo UBI) – mobilità territoriale e professionale – ruoli e percorsi di sviluppo professionale – permessi retribuiti – indennità di turno – condizioni agevolate.

Vi terremo aggiornati sui futuri sviluppi.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. INTESA SANPAOLO

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 12-05-2021