



RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI 2° LIVELLO SOTTOSCRITTO UN POSITIVO ACCORDO

Nelle prime ore dell'8 dicembre abbiamo raggiunto un importante accordo per il **rinnovo della contrattazione di 2° livello** del Gruppo Intesa Sanpaolo che include anche gli aspetti legati all'**integrazione dell'ex Gruppo UBI** non ancora normati, completando così l'articolato processo di armonizzazione.

La nuova intesa avrà validità per tutta la durata del nuovo Piano d'Impresa, vale a dire dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025, ed interviene, lasciando invariati i restanti aspetti, nei seguenti ambiti:

- Previdenza complementare
- Provvidenze per i figli
- Ruoli e percorsi professionali
- Mobilità territoriale
- Formazione
- Buono pasto
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- Inclusione
- Finanziamenti ai dipendenti

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Un elemento qualificante dell'accordo è l'incremento della percentuale **minima** di contribuzione datoriale alla previdenza complementare che per tutti i lavoratori del Gruppo (inclusa ISP Casa) dall'attuale 3,50% aumenterà a:

- **3,75%** dal **1° gennaio 2022**
- **4,00%** dal **1° gennaio 2024**

delle voci, stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

Restano salvaguardate le maggiori contribuzioni già previste.

PROVVIDENZE PER I FIGLI

Ferme restando le previsioni del CCNL in merito alle borse di studio, per i colleghi ISP "vecchio perimetro" è previsto un **contributo aziendale annuo di € 120** per ogni figlio a carico dalla nascita fino a 24 anni di età, che sarà versato dal 2022 alla **posizione previdenziale aperta** dal collega **a nome del figlio** stesso presso il Fondo Pensione a contribuzione ISP.

Pertanto potranno beneficiarne tutti i colleghi che provvederanno ad aprire entro il 31/3/22 una posizione a favore dei figli presso il Fondo.

In **alternativa** è prevista la possibilità di versare la somma al **Conto Sociale** per fruirne sotto forma di rimborso spese sostenute per i figli. Questa modalità consentirà anche agli iscritti al Fondo Cariplo (che non possono aprire posizioni in capo ai familiari) di beneficiare del contributo.

Per il **personale di provenienza UBI** il versamento sarà previsto dal 2023, dato che per l'**anno scolastico/accademico 2021/2022** sarà mantenuta in via provvisoria la **precedente disciplina** in materia di borse di studio e i relativi importi.

Per la medesima platea è confermata per il 2021 (erogazione 2022) la normativa in tema di **contributo famiglie monoreddito**.

RUOLI E PERCORSI E PROFESSIONALI

Divisione Banca dei Territori e Filiale OnLine

Sono stati previsti i percorsi professionali per i ruoli della Direzione **Agribusiness** (in precedenza non normati), equiparandoli a quelli del mondo imprese.

Sia per i Gestori **Imprese** che Agribusiness è stato migliorato l'impianto, riconoscendo il **QD1** anche ai Gestori in **fascia C** (in precedenza 3A4L).

È stato inoltre ridotto a **18 mesi** il periodo di **consolidamento** dell'indennità economica per i **Direttori**.

La garanzia di validazione di Teti da parte dei responsabili e la possibilità di visualizzare la validazione stessa (previste dall'accordo) si prefiggono di assicurare una **maggiore trasparenza** del sistema su cui si basa il **calcolo delle complessità**.

Strutture di Governance

Viene confermato il ruolo del Coordinatore Operativo di Attività (COA) che, sempre in ottica di trasparenza, riceverà comunicazione della complessità gestita.

In tema di turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative rimane valida la disciplina precedente che interesserà le seguenti strutture: Direzione Sistemi Informativi, CyberSecurity and Business Continuity Management, Direzione Digital & ICT di Banca 5, Gestione Canali ed Everyday Banking Journey, Digital Business Partner BdT, Private, Prodotti e Canali Digitali Retail.

MOBILITÀ TERRITORIALE

Per i trasferimenti disposti dall'azienda a partire dal 1° gennaio 2022 il rimborso chilometrico - calcolato in base alla distanza tra abitazione e luogo di lavoro - sarà riconosciuto a partire dal **41° chilometro A/R** (ex 50 km), migliorando anche alcune **fasce/importi**.

Inoltre per i colleghi a **part time** il consenso al trasferimento sarà richiesto a partire da distanze superiori a **20 km** (ex 25 km).

Per i trasferimenti disposti in precedenza continueranno ad essere erogati i **trattamenti mensili attualmente in corso** ricordando che la normativa ISP prevede una **durata massima** dei trattamenti mensili pari a **6 anni** dalla data di trasferimento: pertanto per il personale di provenienza UBI i trattamenti in essere alla data del 31 dicembre 2021 continuano ad essere erogati per i trasferimenti che li hanno originati:

- o fino al mese di marzo 2027, per i trasferimenti effettuati in data precedente al 12 aprile 2021;

- o per una durata complessiva di 6 anni dal trasferimento per quelli effettuati a partire dal 12 aprile 2021.

Per il personale di provenienza **UBI** che si trovi a una distanza superiore a **70 km** e fino a **100 km A/R** in virtù di trasferimenti effettuati negli anni **2019 e 2020** e che abbia ricevuto l'**una tantum** prevista dall'accordo UBI, è prevista **una ulteriore erogazione di pari importo** nel caso in cui - alla data del 8 dicembre 2021 e comunque entro la scadenza del biennio se successiva - non sia mutata l'assegnazione che aveva dato luogo al riconoscimento della suddetta erogazione.

FORMAZIONE

La formazione flessibile fruibile "da casa" passa da un minimo di 2 giornate a un minimo di **4 giornate** (una a trimestre), ferme le regole per la fruizione.

BUONO PASTO

Dal 1° gennaio 2022 il buono pasto dell'importo di € 5,29 sarà riconosciuto anche ai colleghi con orario "6x6" che non effettuano la pausa pranzo.

La materia del buono pasto, con specifico riferimento alla possibilità di aumento entro il limite di esenzione fiscale (attualmente € 8,00), nonché alla possibilità di individuare soluzioni per il lavoro flessibile, verrà negoziata entro il prossimo 30 giugno 2022.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Banca del tempo

È stata introdotta la possibilità di usufruire dei permessi della banca del tempo per assistere:

- familiari e affini anziani (75 anni compiuti) o non autosufficienti (in base a certificazione medica);
- coniuge, familiari e affini entro il 2° grado in occasione di interventi chirurgici nel limite di 2 giornate, che si aggiungono ai permessi previsti dalla legge ove spettanti.

Sospensione volontaria (SVL)

È stato confermato l'impianto esistente con il limite di 20 giorni annui, con possibilità di superare tale soglia in specifici casi e previa autorizzazione.

Premio di laurea

Ai lavoratori non laureati che conseguano la laurea in servizio a partire dal 1° gennaio 2021 verrà riconosciuto (una sola volta nel corso del rapporto di lavoro) un premio di laurea di € 1.300.

INCLUSIONE

In continuità con la positiva esperienza di **Clematis**, associazione operante nell'ambito dell'assistenza ai figli con disabilità e non autosufficienti (progetto "Dopo di noi"), l'azienda ha confermato l'impegno economico a favore di tutti i colleghi del Gruppo in analoghe situazioni (dal 2022 per il tramite della Onlus Intesa Sanpaolo).

FINANZIAMENTI AI DIPENDENTI

Dal 1° gennaio 2022, le **aperture di credito per elasticità di cassa** sul conto corrente di accredito dello stipendio sono previste per i seguenti importi:

- Personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova:
 - Aree Professionali con anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni: € 7.500
 - Aree Professionali con anzianità di servizio superiore a 10 anni e Quadri Direttivi: € 12.000
 - Dirigenti: € 16.000
- Apprendisti a partire dalla data del superamento del periodo di prova: € 3.500

Nei confronti del personale ex Gruppo UBI con esposizioni eccedenti tali nuovi limiti saranno ricercate le soluzioni che possano consentire un rientro sostenibile, valutando anche, ove necessario, un'adeguata ristrutturazione del debito.

L'azienda ha dichiarato che a breve saranno comunicate le istruzioni operative per procedere alla **rinegoziazione dei mutui 1^a e 2^a ex UBI** già a condizioni agevolate.

Per il **“prestito amico”** e il **“mutuo amico”** il limite di reddito familiare preso a riferimento è stato incrementato a € **40.000** rispetto alla precedente soglia di € 35.000.

Le coperture caso morte già a carico di UBI Banca, correlate ai Mutui 1^a casa stipulati dai dipendenti dell'ex Gruppo UBI, saranno assicurate fino all'estinzione dei finanziamenti.

MATERIE RINVIATE

Entro il 30 giugno 2022 sarà ripreso il confronto sui seguenti temi:

- **Ruoli e figure professionali** per quanto attiene al personale della Divisione Private Banking, nonché alle evoluzioni organizzative della Filiale OnLine e della DSI e, in generale, con riferimento alle strutture di Governance, relativamente alle figure con elevata specializzazione presenti sia presso la Sede Centrale sia presso la Rete.
Per quanto attiene alla Filiale OnLine il confronto riguarderà anche la materia delle turnazioni e delle difficoltà connesse;
- **Lavoro Flessibile**, in relazione alla situazione che si verrà a determinare successivamente alla fine dell'emergenza sanitaria ed all'organizzazione aziendale, con attenzione anche alla sostenibilità ambientale (ottenibile grazie alla riduzione della mobilità giornaliera sia per effetto del ricorso volontario allo *smart working* sia per la riduzione dei trasferimenti);
- **Premio Variabile di Risultato/Premio aziendale**;
- **Buono pasto**.

Come Organizzazioni Sindacali valutiamo positivamente gli accordi sottoscritti nonché gli impegni aziendali a negoziare, che consentiranno di affrontare le novità derivanti dal prossimo Piano d'Impresa con un impianto contrattuale ampiamente definito.

Milano, 9 dicembre 2021

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**