

RAGGIUNTO IL PRIMO ACCORDO PER L'INTEGRAZIONE DEL GRUPPO UBI NEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Dopo una lunga e difficile trattativa, questa notte è stato raggiunto il primo accordo per l'integrazione dei 15.000 Dipendenti del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo.



Armonizzazione dei trattamenti economico/normativi

Considerando la complessità dell'operazione, la volontà è quella di definire un'unica disciplina di secondo livello da applicare a tutto il personale del *nuovo* Gruppo ISP. Il percorso si articolerà in tre fasi: la prima conclusa questa notte e le ulteriori due da concludersi rispettivamente entro il 31/05/2021 e il 31/12/2021.

Quanto sottoscritto consente ai Colleghi ex UBI di mantenere i trattamenti individuali e collettivi acquisiti nel corso degli anni. Per le parti non ricomprese nel presente accordo e fino alla ridefinizione del nuovo Contratto di secondo livello del Gruppo (entro il 31/12/2021), ogni Dipendente manterrà tutte le previsioni della propria contrattazione integrativa.

Le materie normate in questa prima fase che troveranno immediata applicazione per tutti i Colleghi sono le seguenti:

- Estensione all'intera platea dei Colleghi del nuovo gruppo delle normative in materia di Ruoli e Sviluppo professionale già presenti in ISP, compreso l'automatismo economico al 3A4L al compimento del 32° anno di servizio. Impegno alla definizione

delle nuove figure professionali in Agribusiness e anche nella Governance. Riduzione di 4 mesi per il completamento dei Percorsi professionali in corso.

- Ampliamento dal 2021 della possibilità di fruire della Banca del Tempo e della Sospensione Volontaria Attività Lavorativa previste dalla contrattazione di secondo livello con qualche miglioramento, con corrispondente incremento della dotazione iniziale per complessive 65.000 ore.
- Dal 12 aprile 2021 riconoscimento / raddoppio dei permessi aziendali concessi al padre per nascita figlio e riconoscimento / introduzione di permessi per l'accompagnamento al Pronto soccorso di figli e/o coniuge/unito civilmente/convivente di fatto.
- Le nuove trasformazioni e i rinnovi di rapporti di Lavoro a Tempo Parziale saranno concesse con durata compresa tra i 12 e i 24 mesi. Nel caso in cui il Part Time sia richiesto in occasione di rientro da maternità ovvero entro il terzo anno di vita del bambino per i genitori la durata prevista sarà di 24 mesi.
- A decorrere dal 1° luglio 2021 innalzamento a 7,00 € del buono pasto elettronico. Riconoscimento del buono pasto elettronico per tutto il personale a tempo parziale che non effettua l'intervallo meridiano (5,29 €).
- Riconoscimento dell'importo di 5.000 € previsto per i familiari a carico portatori di handicap grave.
- A tutti i Colleghi assunti entro il trentesimo anno di età, viene applicato il "Pacchetto Giovani" che prevede una contribuzione previdenziale del 6% per 5 anni, un contributo di 1.750 € in caso di acquisto prima casa e un bonus di 1.000 € per ciascun figlio nato entro il decimo anno dall'assunzione.
- Tutela per i colleghi: impegno dell'azienda a valutare con particolare attenzione le circostanze collegate all'integrazione informatica e organizzativa nel corso del periodo di emergenza Covid in caso di contestazioni disciplinari.
- Con l'accordo è anche stata definita l'iscrizione al Circolo ALI per i colleghi ex UBI con decorrenza dal 12/04/2021.

Entro maggio verrà negoziato l'accordo relativo alle pressioni commerciali. Entro il 31 ottobre 2021 e comunque entro fine anno completeremo l'accordo di integrazione con la volontà di ottenere un miglioramento anche economico delle condizioni per tutti i colleghi del Gruppo e in particolare:

- Assistenza Sanitaria Integrativa

- Previdenza Complementare
- Buono pasto
- Borse e permessi di Studio
- Contributo monoreddito
- Mobilità territoriale e professionale
- Ruoli e Percorsi di sviluppo professionale
- Permessi retribuiti
- Indennità di turno
- Condizioni agevolate.

Commissione Politiche Commerciali

Abbiamo ottenuto l'immediato insediamento della Commissione Politiche Commerciali e Clima Aziendale che, in quanto composta sia delle OO.SS. che dall'Azienda ed in forza della definizione di un nuovo e più stringente accordo da raggiungere entro maggio, interverrà sui comportamenti non coerenti con i valori del gruppo (dignità, integrità delle persone, responsabilità, fiducia e trasparenza) a partire dall'analisi dei comportamenti difformi già segnalati.

Questo è un importante passo per costringere l'azienda ad affrontare con il sindacato l'annoso e grave problema delle pressioni commerciali.

Accordo PVR

Contestualmente è stato anche firmato l'accordo sul Premio Variabile di Risultato 2021 ottenendo l'accorpamento del Premio Base e del Premio Aggiuntivo in un'unica voce non soggetta al raggiungimento dei risultati delle singole divisioni. Si è anche ottenuto un **significativo** incremento di questa quota.

Anche quest'anno abbiamo deciso di non sottoscrivere l'accordo sul SET perché a nostro giudizio si tratta di un sistema che favorisce le pressioni commerciali.

[qui il documento in pdf](#)