L'ACCORDO 10 FEBBRAIO 2021 SULLA CESSIONE DELLE FILIALI A BPPB

L'accordo sottoscritto il 10 febbraio 2021 sulla cessione di 17 filiali e 9 minisportelli a BPPB, confermando il positivo impianto dell'intesa già raggiunta con riferimento al trasferimento dei rami d'azienda a BPER, rappresenta un **risultato importante** per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nell'operazione.

Come illustriamo in maniera dettagliata in questo approfondimento, l'intesa interviene su diversi ambiti:

- **difesa dei livelli occupazionali**,
- **diritti di natura contrattuale e di carattere individuale**,
- **tutela e valorizzazione delle competenze e della professionalità**,
- **misure di conciliazione**.

In particolare, per quanto riguarda la disciplina contrattuale applicabile, **l'accordo "mette in sicurezza" nel tempo i trattamenti economici** di natura fissa, compresi quelli indiretti legati alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

Si tratta di un punto d'arrivo non scontato e assolutamente apprezzabile alla luce di un impianto complessivo della contrattazione di secondo livello in BPPB ad oggi non particolarmente avanzato. L'aver garantito alla platea delle colleghe e dei colleghi trasferiti in BPPB il mantenimento (per molte materie anche in via definitiva) dei trattamenti di cui beneficiavano in UBI potrà essere utile a favorire lo sviluppo della contrattazione integrativa in BPPB, a vantaggio di tutte le lavoratrici e i lavoratori di questa azienda nel suo nuovo perimetro.

Giudichiamo quindi favorevolmente l'intesa raggiunta anche in relazione alla trattativa per l'incorporazione di UBI in ISP che prende avvio oggi.

SOMMARIO

Tutela dei livelli occupazionali - Assunzioni correlate alle uscite **2**
Uscite per esodo incentivato e assunzioni *2*
Disciplina contrattuale applicabile **2**
Salvaguardia dei trattamenti economici *3*
Smart working - Smart learning *3*
Mobilità territoriale **3**
Part time **3**
Previdenza complementare **4**
Assistenza sanitaria integrativa **4**
Assistenza sanitaria integrativa per Esodati/Pensionati *4*
Premi aziendali - Sistema incentivante **4**
Conto welfare *5*
Rapporti bancari **5**
Circoli ricreativi **5**
Ferie **5**
Sospensione volontaria dell'attività lavorativa **5**

TUTELA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI - ASSUNZIONI CORRELATE ALLE USCITE[1]

Come formalmente dichiarato da BPPB "*l'operazione di acquisizione non determinerà né esternalizzazione di personale né riduzione di personale*".
Sono pertanto salvaguardati i rapporti di lavoro interessati, nonché le opportunità e i percorsi di sviluppo professionale e di carriera.

USCITE PER ESODO INCENTIVATO E ASSUNZIONI[2]

Con riferimento all'accordo in tema di uscite e assunzioni sottoscritto in ISP il 29 settembre 2020, BPPB darà corso ai relativi adempimenti nel rispetto delle condizioni, regole e modalità già concordate, nei confronti di coloro che abbiano presentato una **domanda di esodo risultata valida**.
Rispetto alle uscite che ne deriveranno sarà garantita una sostituzione con **assunzioni a tempo indeterminato per un numero non inferiore al 50% delle uscite** stesse.

DISCIPLINA CONTRATTUALE APPLICABILE[3]

Dalla data di cessione del ramo di azienda il rapporto di lavoro del personale trasferito proseguirà senza soluzione di continuità con BPPB con applicazione del CCNL del settore credito tempo per tempo vigente e di quanto stabilito dall'accordo 10 febbraio 2021.
L'accordo prevede il **mantenimento dei trattamenti economici e normativi attualmente in capo al personale ceduto fino al 28 febbraio 2022**, data entro la quale le Parti negozieranno un **percorso di**

[1] VERBALE DI ACCORDO TRASFERIMENTO DI RAMO DI AZIENDA DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO A BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA - 10 febbraio 2021 - Premesse
[2] Punto 6) lettere g) h)
[3] Punto 2) - Premesse

armonizzazione complessivo (che riguarderà pertanto tutta BPPB e affronterà, tra gli altri, i temi della mobilità, dei percorsi professionali e della banca del tempo).

SALVAGUARDIA DEI TRATTAMENTI ECONOMICI[4]

La revisione che porterà all'armonizzazione contrattuale non interesserà i **trattamenti economici** che sono in ogni caso **salvaguardati**, **senza limiti temporali**.
Ciò varrà sia per quanto deriva da accordi e contratti collettivi, sia per gli assegni *ad personam* e per eventuali pattuizioni individuali (quali, per esempio, patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso per cui varranno i criteri di recesso comunicati a ciascun dipendente).
Nel caso di voci economiche soggette a variazione (perché correlate, per esempio, all'inquadramento attribuito, o in quanto da rivalutare in base agli aumenti di CCNL, ecc.) sono salvaguardati anche i criteri di incremento.
Rimangono inoltre garantiti:

- l'attuale valore del buono pasto (fino a che gli aumenti futuri di BPPB raggiungeranno il medesimo importo; in caso di superamento anche ai dipendenti di provenienza UBI sarà riconosciuto il valore che sarà definito dai futuri accordi sindacali di BPPB);
- le contribuzioni a carico azienda relative alla **previdenza complementare** e all'**assistenza sanitaria integrativa** in essere all'atto della cessione, come specificato di seguito ai capitoli relativi.

SMART WORKING - SMART LEARNING[5]

In tema di *Smart working* saranno applicate le previsioni del vigente CCNL e le normative interne aziendali.
Lo *Smart learning* sarà fruibile attraverso le modalità operative che saranno definite presso BPPB con apposito accordo con le OO.SS.

MOBILITÀ TERRITORIALE[6]

Con riferimento alla mobilità territoriale al personale trasferito saranno applicate fino al 28 febbraio 2022 le previsioni di UBI.
Successivamente i trattamenti di mobilità saranno oggetto del percorso di armonizzazione avente l'obiettivo di definire un impianto coerente per tutta la contrattazione di BPPB.
L'accordo contiene una specifica e formale raccomandazione delle OO.SS. affinché sia ridotta al minimo la mobilità geografica diretta e indiretta per tutto il periodo di attuazione dell'accordo.

PART TIME[7]

I Part time in essere conserveranno in BPPB le condizioni pattuite, fatta salva la possibilità di una **modifica dell'orario nella misura massima di 30 minuti** in relazione all'orario di ingresso e/o uscita, esclusivamente nel caso in cui sia variato l'orario dell'unità produttiva di assegnazione o si sia assegnati ad altra filiale/ufficio.
I rapporti di lavoro a tempo parziale in scadenza entro il 31.12.2021 saranno prorogati automaticamente di 24 mesi, salvo diversa richiesta della lavoratrice o del lavoratore, alle stesse condizioni previste dai contratti in essere, salvo eccezionali ragioni tecnico/organizzative/produttive e fatte salve le previsioni del CCNL.

[4] Punto 3)
[5] Punto 6) lettera a)
[6] Punto 6) lettera j)
[7] Punto 3 ter)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE[8]

Per tutto il 2021 viene salvaguardata la possibilità di mantenere l'iscrizione all'attuale Fondo pensione ricevendo la contribuzione aziendale nella misura prevista nell'azienda di provenienza.
Dal 1° gennaio 2022 la contribuzione datoriale verrà garantita solo in caso di adesione a uno dei **Fondi BPPB** (attualmente **Previbank**, al quale sarà possibile aderire sin dalla cessione beneficiando del contributo datoriale).
I **dipendenti** trasferiti **ad oggi non iscritti alla previdenza complementare** potranno aderire sin dalla cessione a uno dei Fondi BPPB con riconoscimento della contribuzione a carico azienda (quindi non dovranno attendere l'armonizzazione contrattuale).

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA[9]

Per il **2021** sono **confermate le attuali coperture delle aziende di provenienza**, rappresentate da:
- Polizza Cargeas (c.d. "Polizzone"),
- Assistenza Sanitaria Integrativa Banca delle Marche.

Dal 1° gennaio 2022, fermo restando l'impegno a garantire una adeguata copertura sanitaria, nel caso in cui la contribuzione a carico dell'azienda risultasse inferiore a quella prevista nel 2020, la **differenza** verrà **devoluta alle posizioni di *welfare*** di ciascun lavoratore/trice. Gli eventuali **differenziali negativi** non graveranno direttamente sulle singole posizioni, ma saranno considerati nel più ampio accordo di armonizzazione.
In caso di **personale** che risultasse **privo di forme di assistenza sanitaria integrativa**, l'azienda si impegna a concordare con le OO.SS di BPPB soluzioni adeguate a far data dal 1° gennaio 2022.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER ESODATI/PENSIONATI

A coloro che accederanno all'esodo in virtù dell'accordo 29.09.2020, fino al mese precedente al percepimento della pensione sarà garantita la copertura di assistenza sanitaria in essere tempo per tempo per il personale in servizio della medesima società di appartenenza e/o medesima provenienza alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'azienda).

PREMI AZIENDALI - SISTEMA INCENTIVANTE[10]

Ove spettante il **Premio aziendale UBI** per il **2020** sarà gestito operativamente da BPPB, con possibilità di fruire dei trattamenti ***welfare*** sulla **piattaforma aziendale UBI**.
La stessa piattaforma accoglierà eventuali spettanze relative ai **Sistemi incentivanti** applicati per il **2020** (tra cui, per esempio, Olympiqs).
L'eventuale **credito *welfare* residuo** di pertinenza dei dipendenti provenienti da **UBI**, già maturato e non ancora fruito alla data della cessione, verrà trasferito e gestito da BPPB.
Per il **2021** il riconoscimento del **Premio aziendale UBI** e degli eventuali **Sistemi incentivanti** terrà conto del periodo di permanenza nell'azienda di provenienza (che comunicherà e trasferirà a BPPB i relativi importi).

[8] Punto 6) lettera c)
[9] Punto 6) lettera d)
[10] Punto 6) lettera b)

CONTO *WELFARE*[11]

Nei confronti del personale trasferito da UBI verranno mantenute le previsioni relative al c.d. "Conto *welfare*": gli importi saranno resi disponibili mediante piattaforma già usata da UBI o altra piattaforma che garantisca le medesime prestazioni.

RAPPORTI BANCARI[12]

Ai rapporti bancari già in essere e trasferiti con il ramo d'azienda che siano in capo a personale ceduto, continueranno in generale a essere applicate le condizioni economiche agevolate, previste presso le aziende di provenienza, fatto salvo il merito creditizio. Nell'eventualità che successivamente venisse meno la possibilità di mantenere la concessione creditizia, BPPB ricercherà una soluzione che tenga conto delle esigenze del dipendente e della sua capacità di reddito.
I rapporti bancari riferiti agli attuali Esodati/Pensionati UBI e ISP che verranno trasferiti con il ramo d'azienda, migreranno alle condizioni in essere alla data del trasferimento, salvo specifiche condizioni che saranno comunicate nel rispetto della normativa vigente.
Ai **nuovi rapporti attivati successivamente alla cessione** sarà applicato quanto previsto in materia presso BPPB.

CIRCOLI RICREATIVI[13]

Nei confronti del personale trasferito è **mantenuta sino al 31 dicembre 2021 l'iscrizione** ai rispettivi Circoli ricreativi di provenienza alle medesime condizioni di contribuzione datoriale e individuale.

FERIE[14]

BPPB subentrerà in tutte le posizioni sia a debito che a credito in materia di ferie, banca ore, festività soppresse, permessi ex CCNL ed eventuali riposi compensativi.
Nel caso in cui alla data della cessione le ferie fossero già state pianificate, la fruizione avverrà nei tempi previsti nell'ambito di tale programmazione.

SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Per quanto ovvio, essendo materia della contrattazione di secondo livello di ISP già applicata a UBI, nei confronti del personale trasferito troverà applicazione per il 2021 l'**accordo ISP sulla sospensione volontaria dell'attività lavorativa**, in relazione al quale suggeriamo di dar corso prima del perfezionamento dell'operazione di cessione alla pianificazione delle giornate richieste.

11 febbraio 2021

[11] Punto 3 bis)
[12] Punto 6) lettera f)
[13] Punto 6) lettera e)
[14] Punto 4)