

**UNISIN**

UNITÀ SINDACALE  
FALCRI · SILCEA · SINFUB

**GRUPPO ISP**

**CONFESAL**  
CONFEDERAZIONE GENERALE  
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

**Accordi**  
**8 dicembre 2021**

**Rinnovo del contratto**  
**Collettivo di Secondo Livello**



**Dicembre 2021**

## INDICE

<b>I. Contratto Collettivo di II Livello .....</b>	pag. 3
<b>II. Ruoli e Figure Professionali, Percorsi Di Sviluppo Professionale .....</b>	pag. 4
<b>    II. a Divisione Banca Dei Territori</b>	
Nuovi Ruoli e Figure Professionali.....	pag. 4
Gestori Imprese e Gestori Agribusiness .....	pag. 4
Maggiore trasparenza nel calcolo delle complessità .....	pag. 4
Garanzia sulla mobilità tra ruoli normati .....	pag. 4
Novità sul Consolidamento .....	pag. 5
<b>    II. b Strutture Di Governance e Strutture Centrali Della Divisione Banca Dei Territori</b>	
.....	pag. 5
<b>III. Conciliazione Tempi Di Vita e Lavoro .....</b>	pag. 6
Banca del Tempo .....	pag. 6
Sospensione volontaria (SVL) .....	pag. 6
Permessi Gravi Patologie .....	pag. 6
Permesso Vaccinazione Covid .....	pag. 6
Buono Pasto .....	pag. 6
Premio di Laurea .....	pag. 7
<b>IV. Inclusione .....</b>	pag. 8
<b>V. Formazione .....</b>	pag. 9
<b>VI. Mobilità Territoriale e Professionale .....</b>	Pag. 10
<b>VII. Previdenza Complementare .....</b>	Pag. 11
<b>VIII. Condizioni Agevolate al Personale Dipendente .....</b>	pag. 12
Aperture di credito .....	pag. 12
Mutui e Prestiti .....	pag. 12

# I. CONTRATTO COLLETTIVO DI II LIVELLO

## GRUPPO INTESA SANPAOLO

Il giorno 8 Dicembre u.s. sono stati sottoscritti alcuni accordi per il rinnovo del Contratto Collettivo di Secondo Livello, che trovano applicazione nei confronti di tutte le Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito ed integrano la disciplina nazionale di settore. Nello specifico:

- **Accordo quadro – Contratto collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo**
- **Ruoli e figure professionali – Percorsi di sviluppo professionale – Divisione Banca dei Territori: Filiali**
- **Ruoli e figure professionali – Percorsi di sviluppo professionale – Trattamenti economico/normativi in materia di turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative: Strutture di Governance e Strutture Centrali della Divisione Banca dei Territori**
- **Conciliazione tempi di vita e lavoro**
- **Inclusione**
- **Formazione**
- **Mobilità territoriale e professionale e relativa lettera a latere**
- **Previdenza complementare**

È stato inoltre stabilito che entro giugno 2022 saranno affrontate le ulteriori tematiche relative a:

- **Ruoli e figure professionali per quanto attiene alla Divisione Private Banking e alle evoluzioni organizzative della FOL e della Direzione Sistemi Informativi, oltre all'introduzione del titling professional relativamente alle figure con elevata specializzazione sia nella sede centrale che nella rete**
- **Riassetto complessivo della FOL, con particolare riferimento alle turnazioni, ai distaccamenti e all'utilizzo del lavoro flessibile per i turni più disagiati prevedendo relative indennità**
- **Lavoro Flessibile (Smart Working) post emergenziale**
- **PVR/Premio Aziendale e piano d'incentivazione a lungo termine da applicare già a partire dal 2022**
- **Buono Pasto: Aumento dell'importo nel limite della deducibilità fiscale e eventuali compensazioni per chi ricorre al Lavoro Flessibile**

Sulla base degli accordi appena rinnovati continuano ad essere disciplinati nel Contratto Collettivo di Secondo Livello, per il periodo 2022/2025, le seguenti materie, che saranno aggiornate sulla base delle intese che si dovessero successivamente raggiungere:

- a) **Ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale;**
- b) **Politiche commerciali e clima aziendale;**
- c) **Normativa in materia di prestazione lavorativa ed orario, ed eventuali indennità economiche correlate inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale;**
- d) **Lavoro flessibile;**
- e) **Premio variabile di risultato/premio aziendale;**
- f) **Welfare integrato, con particolare riferimento alla disciplina relativa a:**
  - I. ***assistenza sanitaria integrativa,***
  - II. ***previdenza complementare,***
  - III. ***attività culturali e ricreative,***
  - IV. ***iniziative di solidarietà,***
  - V. ***conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,***
  - VI. ***inclusione,***
  - VII. ***pacchetto giovani,***
  - VIII. ***buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;***
- g) **Formazione;**
- h) **Mobilità territoriale e professionale.**

## II. RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

### II. a DIVISIONE BANCA DEI TERRITORI



#### NUOVI RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI

Tra le figure che gestiscono situazioni “complesse”, nei confronti delle quali trova applicazione la complessiva disciplina dell’accordo sui ruoli e figure professionali già in essere, sono individuati ulteriori ruoli:

- Direttore Agribusiness
- Coordinatore Commerciale Agribusiness
- Gestore Agribusiness

Per tali figure professionali, ai fini del calcolo della complessità, si fa riferimento alla data del 1° maggio 2021 salvo successiva costituzione/nomina.

Tale decorrenza è dal 1° gennaio 2021 per i colleghi ex UBI che, ante 12 aprile 2021, ricoprivano specifiche figure professionali in UBI (vedi tabella “A” allegata) ed ai quali siano state attribuite nell’ambito della direzione agribusiness una delle figure professionali relative a tale territorio commerciale. Gli inquadramenti minimi non potranno avere decorrenza antecedente al 12 aprile 2021.

Coloro che hanno conservato sino al 31 dicembre 2021 l’indennità eventualmente percepita al momento dell’assegnazione alla direzione agribusiness, avranno l’attribuzione della nuova complessità a decorrere dal 1° maggio 2022.

#### Gestori Imprese e Gestori Agribusiness

Il trattamento economico tabellare di riferimento per i Gestori Imprese e Agribusiness con fascia di complessità “C” è stato elevato a quello previsto per i Quadri Direttivi di 1° livello.

#### Maggiore trasparenza nel calcolo delle complessità

I valori relativi alla validazione dei singoli indicatori saranno resi disponibili ai diretti interessati per consentire la verifica della loro incidenza sul calcolo della complessità. Tali dati saranno resi disponibili anche alle OO.SS. con dettagli analitici.

Con riferimento all’indicatore dell’aderenza professionale (TETI) sarà:

- sempre garantita la validazione da parte del responsabile (comprese le campagne di rilevazione delle competenze precedenti);
- consultabile da parte degli interessati i valori attribuiti con la validazione.

#### Garanzia sulla mobilità tra ruoli normati

Nel caso di assegnazione ad un ruolo normato, provenendo da un ruolo per il quale è già stata calcolata la complessità gestita, la stessa sarà mantenuta fino al successivo ricalcolo.

## Novità sul consolidamento

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà di:

- 18 mesi per il Direttore di Filiale (ex 24 mesi)
- 24 mesi per il gestore o coordinatore

Viene inoltre estesa la riduzione di 4 mesi del periodo di consolidamento, prevista dall'accordo 14 aprile 2021, anche al personale ISP che, a dicembre 2020, aveva in essere un percorso di consolidamento con almeno 20 mesi già maturati.

## II. b STRUTTURE DI GOVERNANCE E STRUTTURE CENTRALI DELLA DIVISIONE BANCA DEI TERRITORI

È previsto uno specifico riferimento ai trattamenti economici/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorate effettuate da dipendenti della:

- Direzione sistemi informativi
- Cybersecurity and business Continuity Management, della Direzione Digital & ICT di Banca 5
- Gestione Canali ed Everyday Banking Journey nell'ambito della funzione digital business partner BdT, private, prodotti e canali digitali retail

A questi è confermata tutta la regolamentazione e le relative modalità applicative in atto alla data del 30 novembre 2021.

### III. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

#### BANCA DEL TEMPO



Il permesso previsto per i colleghi che necessitano di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti è stato inserito in via permanente (in precedenza era stata adottata provvisoriamente nel periodo della pandemia).

Inoltre, in via sperimentale per il biennio 2022/2023 sarà possibile il ricorso alla Banca del Tempo, per un massimo di 2 giornate, anche a coloro che abbiano necessità di assistere il coniuge, familiari e affini entro il secondo grado anche non conviventi o altro soggetto componente la famiglia anagrafica in occasione di interventi chirurgici per i quali sia già stato fruito, ove sia possibile, il permesso per grave infermità di cui all'art. 4 Legge 53/2000.

#### SOSPENSIONE VOLONTARIA (SVL)



Sono confermati i 20 giorni di sospensione volontaria parzialmente indennizzati (35%), che saranno resi disponibili sin da inizio anno. Tali giornate dovranno essere programmate e inserite nel piano ferie, previo accordo con il Responsabile.

In via eccezionale e per il solo 2022 sarà consentito di superare il limite dei 20 giorni annui e per un massimo pari all'intero anno, previa autorizzazione dell'azienda.

#### PERMESSI GRAVI PATOLOGIE



Le parti si attiveranno affinché il Consiglio di Amministrazione del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo provveda ad aggiornare l'elenco "Grandi Eventi Patologici" allegato al regolamento delle prestazioni del Fondo.

Ricordiamo che l'elenco "Grandi Eventi Patologici" permette di individuare le "malattie gravi" e i "grandi interventi chirurgici" che definiscono le "Gravi patologie".

#### PERMESSO VACCINAZIONE COVID



Confermata la possibilità per tutto il personale di assentarsi dal servizio fruendo di un permesso retribuito in caso di somministrazione del vaccino COVID-19 durante l'orario di lavoro.

#### BUONO PASTO



Sarà riconosciuto un buono pasto di euro 5,29 a:

- Lavoratori Part Time nelle giornate senza intervallo meridiano;
- Lavoratori con orario individuale di 36 ore articolato in 6 giorni (c.d.6 x 6).

**PREMIO DI LAUREA**

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno di tutto il personale non laureato, ai dipendenti che conseguono, a decorrere dal 1° gennaio 2021, un diploma di laurea o laurea magistrale ai sensi del DM 509/99 viene riconosciuto un premio di laurea di euro 1.300 che assorbe quanto previsto dalla normativa nazionale.

Tale normativa trova applicazione dal 1° gennaio 2022 ai colleghi ex UBI poiché già destinatari di specifiche intese previste dall'accordo 14/4/2021.

## IV. INCLUSIONE

Confermata la volontà delle parti a continuare a sviluppare un sistema di strumenti e soluzioni, coerenti con le previsioni del protocollo 24/7/2014 sull' "Inclusione e le pari opportunità nell'ambito del welfare di gruppo", per:

- garantire una corretta e attenta gestione del personale con disabilità anche attraverso percorsi formativi specifici;
- favorire una condizione di benessere e supporto a tutti i colleghi che si trovano ad affrontare disabilità, malattia o momenti della vita particolarmente difficili che rendono lo svolgimento dell'attività lavorativa più complessa.

Nello specifico è stato deciso di:

- Estendere dal 2022 l'iniziativa "Dopo di noi" dell'Associazione Clematis ai figli con disabilità non autosufficienti di tutto il gruppo per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus attivando apposita copertura assicurativa che garantisca medesime prestazioni.
- Implementare l'iniziativa "back@work" finalizzata ad agevolare il rientro dalle assenze di lungo periodo dei colleghi (maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio).
- Confermare l'iniziativa "arrotonda solidale" destinata a finanziare iniziative di occupabilità di persone con disabilità, che prevede il riversamento (salvo revoca) dell'arrotondamento all'euro inferiore dello stipendio mensile netto dei dipendenti (con un massimo di 99 centesimo) dei colleghi. Tale importo viene incrementato del contributo aziendale pari al complemento ad 1 euro.

L'Azienda corrisponderà le somme utili a finanziare l'iniziativa "Dopo di noi" per il 2021 in favore dei colleghi ex UBI.

## V. FORMAZIONE

La formazione è stata confermata materia oggetto di disciplina nell'ambito della contrattazione di secondo livello ed estesa, quella flessibile, a tutti i dipendenti del gruppo compresa la FOL.

Il diritto alla formazione flessibile è stato aumentato a 4 giornate, di massima una a trimestre, rispetto alle 2 giornate precedenti.

Per il personale della FOL la fruizione deve avvenire all'interno dei turni centrali (ovvero all'interno delle fasce orarie con inizio turno dalle 8.48 alle 11,48), escludendo la giornata del sabato e fermo restando che nella giornata di pianificazione della formazione flessibile le assenze complessive dei gestori nella filiale (inclusi i distaccamenti) non superino la soglia del 30%.

## VI. MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

Introdotte importanti novità che riguardano la mobilità di gruppo ISP.

A partire dal 2022 per i nuovi trasferimenti disposti dall'azienda (senza consenso dell'interessato) viene riconosciuta l'indennità di pendolarismo oltre 40 Km (A/R) rispetto ai precedenti 50 km.

Fermo restando che rimangono immutate, sino a successivo trasferimento, le indennità di mobilità già in corso di erogazione, sono migliorate economicamente le fasce per il rimborso chilometrico:

Distanza (A/R in Km)	Contributo per Km (lordi)
41 – 70 Km	Euro 0,50
71 – 90 Km	Euro 0,65
91 – 120 Km	Euro 0,85
Oltre 120 Km	Euro 1,00



È inoltre abbassato a 20 Km (calcolato come distanza tra la residenza/domicilio e la sede di lavoro di destinazione) il limite oltre al quale è richiesto il consenso del lavoratore Part Time in caso di trasferimento disposto dall'azienda.

- La Grande mobilità Ex UBI: continuerà ad essere erogata per 6 anni a coloro che già la percepivano. In caso di successivi trasferimenti gli interessati saranno destinatari delle regole sulla mobilità di gruppo ISP;
- Servizio Navette Ex UBI: in caso di soppressione del servizio Navette agli interessati sarà applicata la normativa sulla mobilità di gruppo ISP;
- Una tantum per i trasferimenti oltre 70 km Ex UBI: confermata l'erogazione in favore dei colleghi ex UBI per il biennio 2019 – 2020;
- Trasferimenti Ex UBI: i colleghi ex UBI potranno presentare domanda dal 1° gennaio 2022 ai sensi della normativa di gruppo e le domande pervenute entro 28 febbraio 2022 avranno anzianità convenzionale 12 aprile 2021.

## VII. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di potenziare il trattamento previdenziale, a decorrere dal 1° gennaio 2022 l'aliquota minima di contribuzione aziendale è elevata al 3,75% e al 4% dal 1° gennaio 2024.

Le suddette previsioni non trovano applicazione nei confronti del personale di Intesa Sanpaolo Rent Foryou poiché gli incrementi previsti sono quelli stabiliti dall'accordo 12/11/2020.

Dal 2023 l'Azienda riconoscerà ai dipendenti con figli a carico fino a 24 anni uno specifico "contributo welfare" annuale per un importo di 120 euro per figlio sotto forma, in alternativa, di:

- un contributo a previdenza complementare sulla posizione del figlio aperta presso il Fondo Pensione ISP;
- rimborso delle spese sostenute per i medesimi figli per il tramite del conto sociale. Tale contributo non potrà essere in alcun modo monetizzato.

Il suddetto contributo in via transitoria è erogato anche per il 2021, con le stesse modalità sopra riportate, con esclusione del personale ex Gruppo UBI che risulta già destinatario di specifica normativa.

N.B.: al Fondo Pensione CARIPLO non è possibile aprire posizioni ai figli fiscalmente a carico, pertanto il contributo spettante potrà essere destinato solo al conto sociale per il rimborso spese del figlio, senza la possibilità in alcun modo di poterlo monetizzare.

## VIII. CONDIZIONI AGEVOLATE AL PERSONALE DIPENDENTE

### APERTURE DI CREDITO



Dal 1° gennaio 2022 le aperture di credito per elasticità di cassa sul conto corrente di accredito dello stipendio saranno:

- euro 3.500 per Apprendisti a partire dal superamento del periodo di prova;
- euro 7.500 per Aree Professionali con anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni;
- euro 12.000 per Aree Professionali con anzianità di servizio superiore a 10 anni e Quadri Direttivi;
- euro 16.000 per Dirigenti.

Nei confronti dei colleghi ex UBI, in presenza di esposizione eccedenti rispetto ai limiti sopra indicati, Intesa Sanpaolo ricercherà le soluzioni che possono consentire un rientro sostenibile, valutando, ove necessario, un'adeguata ristrutturazione del debito.

### MUTUI E PRESTITI

Viene incrementato il reddito familiare preso a riferimento per il “prestito amico” e “mutuo amico” che passa da 35.000 a 40.000 euro.

Potranno inoltre essere rinegoziati i mutui 1° e 2° casa ex UBI erogati a condizioni agevolate ai colleghi in servizio, esodo e quiescenza, con applicazione dei tassi previsti dalla normativa Intesa Sanpaolo e confermate, sino a estinzione, le eventuali coperture caso morte in essere.

**Come sempre UNISIN rimane a disposizione per eventuali chiarimenti dovessero rendersi necessari sui vari argomenti trattati dal Contratto Collettivo di 2° Livello di Gruppo.**