

## PROTOCOLLO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN

premesso che

- il Piano d'Impresa 2014-2017 (di seguito Piano) considera le persone del Gruppo Intesa Sanpaolo elemento chiave e fattore abilitante per la realizzazione ed il successo del Piano medesimo ed individua anche quale strategia di crescita "la creazione di valore solido e sostenibile sotto il profilo economico e finanziario, sociale ed ambientale";
- al contempo il Piano, con l'obiettivo di perseguire il miglioramento della produttività e l'aumento della redditività con un basso profilo di rischio, individua iniziative di crescita innovative ed in grado di cogliere le nuove opportunità di business per l'intero Gruppo, prevedendo importanti investimenti in tecnologie e un rilevante investimento in formazione finalizzata alla riqualificazione ed alla riconversione verso "nuovi mestieri" per la valorizzazione di tutte le persone del Gruppo;
- le Parti intendono continuare a coniugare in un'ottica socialmente responsabile la realizzazione delle strategie di impresa e la valorizzazione delle persone, assicurando un costante aggiornamento e qualificazione professionale, per garantire la piena occupabilità delle persone nonché la creazione di nuove competenze, prestando particolare attenzione a coloro che mostrano una minor propensione all'evoluzione tecnologica, all'adattamento ai cambiamenti intervenuti nei modelli organizzativi e di servizio applicati nelle diverse realtà aziendali nonché alla trasformazione dei comportamenti della clientela;
- le Parti riconfermano inoltre che la valorizzazione e la motivazione delle persone passa anche attraverso la ricerca di punti di equilibrio tra vita professionale e vita privata, e vogliono continuare a ricercare strumenti e soluzioni concrete per il benessere e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in aggiunta alla pluralità di strumenti già attivi nel Gruppo;
- il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare) ha a tal fine approfondito negli scorsi mesi il tema dell'invecchiamento attivo e dell'inclusione, con l'obiettivo di ampliare le opportunità di valorizzare le diversità esistenti in azienda e sostenere la non discriminazione, ricercando strumenti e/o misure per tutte le persone del Gruppo al fine di migliorare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, con specifica attenzione a coloro che soffrono di "gravi patologie", come identificate nell'ambito dell'accordo 7 ottobre 2015 in materia di Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché al personale vicino al pensionamento e/o "over 60";
- gli effetti di innalzamento dei requisiti di età e anzianità di permanenza in servizio conseguenti alla riforma pensionistica di cui alla L. 214/2011 (c.d. Riforma Fornero) e successive modifiche ed integrazioni, hanno di fatto ritardato l'uscita dal mondo del lavoro, creando un rallentamento anche alle assunzioni di giovani in azienda;

- l'introduzione delle novità legislative in materia di "solidarietà espansiva", oltre che quelle relative al cd. "invecchiamento attivo" disciplinano iniziative di "ricambio generazionale" già previste anche nel Settore dall'Accordo ABI 8 luglio 2011;
- le Parti hanno altresì analizzato nel quadro complessivo sopra delineato le esigenze manifestate dall'Azienda di inserimento nel Gruppo di professionalità specifiche o correlate iniziative di insourcing di attività e sono stati forniti i dati relativi alle circa 1.000 assunzioni definite nel corso del 2016, negli ambiti Filiale on line (circa 100), Intesa Sanpaolo Casa (circa 175), Divisioni Private Banking e Corporate ed Investment Banking (circa 120), controlli e normativa (circa 100), sistemi informativi (circa 435), oltre agli inserimenti realizzati in forza delle previsioni di legge sul collocamento obbligatorio e sulla base della normativa di gruppo in materia di premorienza o inabilità totale e permanente di dipendenti del Gruppo;
- si è inoltre preso atto dell'impegno rappresentato dall'Azienda, derivante da precedenti accordi, in merito all'offerta di assunzione da formalizzare nel corso del 2017 a circa 260 già dipendenti di Gerico S.p.A. ed a circa 35 dipendenti di State Street Bank S.p.A.;
- alla luce di tutto quanto precede l'Azienda ha ribadito la centralità delle persone e l'attenzione alle esigenze dei colleghi, confermando nuovamente che il Piano Industriale prevede l'impiego di tutte le persone del Gruppo senza esuberi;
- le OO.SS. hanno invece richiesto che il Gruppo riprenda le uscite volontarie, anche quale alternativa volontaria alla riconversione professionale e nel contempo attivi nuove assunzioni in particolare per la Rete, per il Mezzogiorno e per le aree più svantaggiate del Paese;
- le Parti hanno quindi condiviso possibili soluzioni e/o strumenti che saranno offerti anche a coloro che soffrono di "gravi patologie" così come identificate nell'ambito dell'accordo 7 ottobre 2015 in materia di Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché coloro che sono prossimi al pensionamento e/o "over 60", definendo anche nuove modalità di inserimento in azienda finalizzate a creare nuove opportunità di business ed incremento della redditività, confermando che, in coerenza con i principi condivisi nel Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014, il livello di Gruppo è quello individuato per la definizione di intese in tema di occupazione e di sostenibilità economica e sociale;
- le Parti hanno altresì confermato che le materie del benessere, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dell'inclusione, della non discriminazione e dello sviluppo sostenibile rientrano tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello);

si conviene quanto segue:

## **1. AMBITO DI APPLICAZIONE**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Protocollo che viene inserito quale appendice del Contratto di secondo livello ed integra le singole materie già disciplinate all'appendice c), ai punti V e VI dell'appendice e), nonché all'appendice g), con le specificità di seguito indicate.

I contenuti del presente Protocollo si applicano a tutte le Società del Gruppo riportate nell'allegato 1 ed hanno carattere sperimentale, con le scadenze indicate in ciascun capitolo.

Ai fini dell'applicazione del presente Protocollo sono definiti:

- "pensionabili" tutti i dipendenti delle Società del Gruppo sopra richiamate che hanno già maturato i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. o che li matureranno entro il 31 dicembre 2018;

- "over 60" tutti i dipendenti delle Società sopra richiamate nati sino al 31 dicembre 1956, che non rientrino già tra i "pensionabili" ed indipendentemente dalla maturazione di qualsivoglia requisito pensionistico; tempo per tempo rientrano nella predetta definizione i dipendenti che negli anni 2017 e 2018 compiranno i 60 anni di età;
- "gravi patologie" il personale dipendente delle Società del Gruppo sopra richiamate affetto da malattie gravi (di seguito "malattie gravi") ovvero tempo per tempo interessato da grandi interventi chirurgici (di seguito "grandi interventi chirurgici"), individuate sulla base di quanto riportato nell'Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo.

## **2. AZIONI POSITIVE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL GRUPPO**

Le Parti definiscono le seguenti opportunità che, individualmente e volontariamente, i colleghi in possesso delle caratteristiche esplicitate per ciascuna misura e/o strumento potranno scegliere per una migliore presenza nel Gruppo.

### **a. NORMATIVA IN MATERIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA ED ORARIO**

#### **Flessibilità/elasticità di orario/intervallo meridiano**

Nell'intento di venire incontro a specifiche esigenze di flessibilità, ferma la normativa in materia di flessibilità di orario ed intervallo meridiano confermata con l'accordo 7 ottobre 2015 in materia di Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale sino al 31 dicembre 2017 il Personale delle aree professionali potrà avanzare anche formale richiesta scritta volta ad ottenere la concessione di effettuare in via non occasionale un intervallo meridiano fino ad un massimo di 2 ore (di massima a quarti d'ora) in deroga a quanto in via generale praticato nell'unità organizzativa di assegnazione.

Tale concessione - subordinata alle esigenze tecniche, organizzative e produttive presenti nell'unità di assegnazione - viene formalizzata per iscritto e potrà essere revocata in presenza di sopraggiunte esigenze di carattere operativo con comunicazione scritta all'interessato nel rispetto di preavviso di 10 giorni lavorativi; la revoca potrà essere richiesta anche dal personale interessato per motivate ragioni di carattere personale e/o familiare nel rispetto del medesimo preavviso.

Nel quadro sopra delineato, l'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione la concessione dell'allungamento dell'intervallo meridiano a favore del personale affetto da "gravi patologie" ovvero del personale "over 60", soprattutto nel caso di esigenza di effettuare specifiche terapie.

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

Al fine di fornire un ulteriore strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al personale affetto da "gravi patologie" e/o "over 60", in applicazione dei criteri di precedenza indicati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore come riportati nella normativa aziendale in materia di prestazione di lavoro a tempo parziale, in via sperimentale sino al 31 dicembre 2017 le esigenze indicate a fronte della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – da tenere in considerazione in presenza di pluralità di domande presso la medesima unità operativa – sono integrate anche da due ulteriori casistiche come di seguito riportato:

1. provvedere alle necessità personali di dipendenti portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992;
2. dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa; gli stessi peraltro possono anche chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno del rapporto a tempo parziale in essere;

3. assistere il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche ovvero assistere persona convivente portatrice di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua;
4. assistere figli o coniugi, nonché parenti e affini entro il 3° grado, conviventi o non conviventi, portatori di handicap in situazione di gravità di cui alla Legge n. 104/1992;
5. aiutare i lavoratori che versino in situazioni di particolare disagio a causa di status di vedovanza, separazione o divorzio;
6. curare figli fino a 3 anni di età;
7. curare figli in età compresa tra i 3 e i 13 anni;
8. curare familiari anziani malati o malati cronici;
9. dipendenti affetti da malattie gravi ovvero tempo per tempo interessati da grandi interventi chirurgici, di cui all'Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo;
10. dipendenti "over 60";
11. assolvere a motivi di studio o dedicarsi ad attività di volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge n. 266/1991.

Negli ambiti geografici presso i quali sono in essere domande di trasformazione a tempo parziale non accolte l'Azienda valuterà le nuove domande presentate sulla base delle causali introdotte dal presente Protocollo al fine di non determinare disparità di trattamento nell'accoglimento.

## **b. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO**

### **Banca del tempo per iniziative di volontariato in favore di colleghi e/o loro familiari**

Nell'ambito della verifica sul funzionamento della Banca del Tempo prevista dall'accordo 7 ottobre 2015 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - da effettuare nell'ambito del Comitato di Consultazione entro il primo trimestre 2017, saranno ricercate soluzioni - anche con il lavoro del Comitato Welfare - per la realizzazione di iniziative di volontariato con ore messe a disposizione dall'Azienda da svolgere ad opera degli "over 60" e/o dei "pensionabili" indirizzate in favore del personale affetto da "gravi patologie" o destinatari delle prerogative della L. 104/92 per sé ovvero ancora per iniziative nell'ambito del c.d. "invecchiamento attivo" quali ad esempio lo svolgimento di attività di formazione/sostegno nei confronti di figli di colleghi del Gruppo.

### **Iniziativa di ascolto strutturato**

Il Comitato Welfare analizzerà un'iniziativa sperimentale di counseling svolta da colleghi del Gruppo in possesso delle necessarie certificazioni riconosciute. L'iniziativa prevederà che i colleghi "counselor" che si offriranno volontariamente e saranno censiti su apposita lista aziendale per lo svolgimento di tale attività, in via sperimentale potranno offrire il servizio nei confronti di "over 60" e "gravi patologie" che lo richiedano, utilizzando per lo svolgimento dell'attività ore di Banca del Tempo messe a disposizione dall'Azienda per le iniziative di volontariato, ferme restando le regolamentazioni di legge in materia, incluso il D.Lgs. 81/2008.

## **c. LAVORO FLESSIBILE**

Nella consapevolezza che il lavoro flessibile è una modalità di lavoro che contempera le esigenze aziendali con quelle personali/familiari dei colleghi, le Parti si impegnano a ricercare - in sede di Comitato Welfare - possibili soluzioni organizzative che consentano il ricorso al Lavoro Flessibile su base individuale da parte dei colleghi del Gruppo.

In tale contesto, al fine di poter attentamente valutare le singole fattispecie di attività e gestire in modo efficace idonee sperimentazioni, le Parti convengono di analizzare prioritariamente in via sperimentale possibili situazioni riferibili a personale portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge n. 104/1992, personale affetto da "gravi patologie", ovvero personale "over 60" con certificate necessità personali e/o di salute che ne facciano richiesta.

#### **d. MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE**

##### **Richieste di trasferimento**

Ferma la complessiva normativa in materia di mobilità territoriale e professionale definita con l'accordo 20 maggio 2016, alle casistiche che possono motivare la priorità al trasferimento dei dipendenti con sedi di lavoro distanti oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio indicate in via esemplificativa al capitolo 6 del citato accordo vengono aggiunte anche personale affetto da "malattie gravi" come dianzi definite e/o personale "over 60".

##### **RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.**

*Le OO.SS. raccomandano a Intesa Sanpaolo di valutare con particolare attenzione eventuali soluzioni organizzative a carattere temporaneo per venire incontro alle esigenze anche del personale interessato da "grandi interventi chirurgici".*

L'Azienda prende atto della raccomandazione avanzata da parte delle OO.SS.

##### **Mobilità professionale**

Anche al fine di favorire una migliore conciliazione delle esigenze personali con quelle aziendali, nonché di rendere meno rilevante la necessità di riqualificazione/riconversione del personale affetto da "gravi patologie" ovvero "over 60", tale personale potrà avanzare la richiesta di adibizione a mansioni diverse da quelle all'attualità svolte.

Al fine di valutare nel modo più ampio possibile tali richieste, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'Azienda potrà procedere anche attraverso l'assegnazione a diversa unità organizzativa ovvero attribuzione di diversa figura professionale, con il consenso dell'interessato.

#### **e. PART TIME AL PENSIONAMENTO**

Al fine di offrire una ulteriore soluzione per meglio contemperare le esigenze personali con quelle relative all'ambito lavorativo, attraverso una progressiva e graduale gestione della flessibilità del tempo dedicato al lavoro, il personale - esclusi i dirigenti per i quali restano ferme le previsioni dell'accordo 19 marzo 2014 - che perfeziona il requisito stabilito dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. successivamente al 31 dicembre 2018 ed entro la data del 31 dicembre 2020 potrà individualmente e volontariamente, richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, con corrispondente riduzione della retribuzione, fino all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O. di cui sopra, data dalla quale cesserà dal rapporto di lavoro.

In particolare il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno al momento della presentazione della domanda potrà richiedere la trasformazione a tempo parziale per una durata di massima non inferiore a 24 mesi.

La richiesta, volontaria, dovrà essere inviata all'Azienda datore di lavoro entro il 15 maggio 2017 con le modalità che saranno comunicate al Personale. Per coloro già in rapporto di lavoro a part time a tempo determinato con scadenza prevista entro il 31 dicembre 2017, la richiesta sarà presa in considerazione nei tempi correlati alla scadenza già prevista.

L'articolazione del conseguente rapporto di lavoro a part time sarà quindi definita indicando quanto in appresso specificato:

- a) durata di massima non inferiore a 24 mesi e comunque fino all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O. Il possesso di tale requisito andrà confermato, per gli iscritti INPS, allegando l'estratto contributivo e la previsione della data di accesso al trattamento pensionistico reperibile sul sito INPS ove disponibile; qualora richiesto dall'Azienda dovrà essere fatto pervenire l'estratto conto certificativo;
- b) articolazione dell'orario di lavoro settimanale di tipo verticale, o altra articolazione comunque compatibile con le esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali;
- c) clausola di risoluzione irrevocabile del rapporto di lavoro all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O.

Nei confronti dei dipendenti la cui richiesta sarà accettata dall'Azienda, la stessa si impegna a versare, in nome e per conto del dipendente, nel periodo fra la data di attivazione del suddetto rapporto a tempo parziale e la data di cessazione del rapporto di lavoro, la contribuzione previdenziale obbligatoria corrispondente a quella che sarebbe stata versata relativamente alla quota di retribuzione, imponibile ai fini previdenziali, persa conseguentemente all'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Tenuto inoltre conto della previsione di cui al capitolo 3 di assunzioni in numero corrispondente al tempo di lavoro ridotto ad effetto delle trasformazioni di rapporto a tempo parziale effettuate in applicazione delle previsioni del presente capitolo, le Parti si danno atto della sussistenza dei presupposti dei contratti di solidarietà espansiva e pertanto verificheranno la possibilità di garantire il versamento della contribuzione "piena" di cui al comma che precede attraverso il Fondo di solidarietà di settore, ai sensi del D.Lgs. 148/2015 e del D.I. n. 83486/2014.

Inoltre, per il medesimo periodo, l'Azienda continuerà a versare la contribuzione datoriale persa in conseguenza dell'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale anche per la quota di retribuzione imponibile ai fini del Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, ovvero agli altri Fondi interni coinvolti nel processo di aggregazione di cui all'accordo 7 ottobre 2015.

In materia di assistenza sanitaria integrativa e di condizioni agevolate sono confermate le condizioni ed i trattamenti previsti per il personale con prestazione a tempo parziale.

Relativamente al personale iscritto a forme di previdenza a prestazione definita, l'accettazione da parte dell'Azienda della richiesta di trasformazione a tempo parziale, ai sensi delle presenti intese, avverrà a condizione che non intervengano penalizzazioni sulla citata prestazione in maturazione, fatta salva diversa richiesta da parte dell'interessato.

Le previsioni di cui al presente paragrafo e. saranno garantite anche nel caso di modifica del requisito pensionistico stimato all'atto dell'adesione, accettata dall'Azienda, a seguito dell'adeguamento alla speranza di vita previsto dalla L. 214/2011, e successive modifiche ed integrazioni, per il biennio 2019 -2020.

Il Personale, anticipatamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dovrà fruire di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati.

Le Parti si danno atto che le trasformazioni a tempo parziale effettuate in applicazione delle previsioni di cui al presente paragrafo e. non sono conteggiate ai fini della percentuale massima stabilita in sede nazionale per il ricorso a tempo parziale, che - ai sensi della normativa di secondo livello vigente - è da intendersi riferita al personale in servizio nell'ambito del Gruppo Intesa Sanpaolo destinatario del CCNL Credito 31 marzo 2015 (di seguito CCNL) anziché a quello delle singole aziende che lo compongono.

Al momento della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale si procederà alla sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla scadenza indicata, anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro, precisando anche gli effetti di eventuali modifiche legislative e/o derivanti da accordi sindacali.

Il presente paragrafo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del Protocollo e scadrà il 31 dicembre 2018, ferme restando le scadenze dei rapporti trasformati in applicazione delle presenti intese.

#### **f. CESSAZIONE DAL SERVIZIO PER PENSIONAMENTO**

Il personale "pensionabile" come definito all'art. 1 del presente Protocollo - esclusi i dirigenti per i quali restano ferme le previsioni dell'accordo 19 marzo 2014 - potrà, individualmente e volontariamente, risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro a decorrere dal 31 marzo 2017 o, se il perfezionamento dei requisiti avviene successivamente, dall'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O..

La richiesta, volontaria ed irrevocabile, dovrà essere inviata all'Azienda datore di lavoro in modo conforme al modulo allegato n. 2 e, successivamente, si procederà alla sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla data come sopra definita, anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro.

In tal caso verrà riconosciuto un premio di tempestività pari al 75% della Retribuzione Annuale Lorda, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, nel caso in cui la suddetta richiesta di adesione pervenga:

- entro il 24 febbraio 2017 nel caso in cui il requisito stabilito dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. risulti essere già maturato alla data di sottoscrizione del Protocollo;
- entro il 30 aprile 2017 nel caso in cui il requisito stabilito dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. venga maturato successivamente alla data di sottoscrizione del Protocollo e comunque entro il 31 dicembre 2018.

Il Personale, anticipatamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dovrà fruire di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati.

Tenuto conto del protrarsi della trattativa e degli affidamenti nel corso della stessa, il premio di tempestività è erogato anche al personale che abbia già presentato domanda di cessazione per pensionamento avendo maturato la pensione anticipata ovvero avvalendosi della c.d. "opzione donna" e risolvendo il rapporto di lavoro per tali causali a decorrere dal 30 novembre 2016.

Il presente paragrafo trova conseguentemente applicazione dal 30 novembre 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018.

Le Parti firmatarie del presente Protocollo si incontreranno a richiesta:

- entro il mese di maggio 2017 per verificare l'andamento della fase di raccolta delle domande di cui ai paragrafi e. ed f.;
- a partire dal mese di maggio 2017, di massima trimestralmente, per verificare l'andamento delle ulteriori previsioni contenute nel presente capitolo.

### **3. POLITICHE ATTIVE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL GRUPPO**

Le Parti, con le previsioni di cui al presente capitolo, intendono favorire lo sviluppo economico ed occupazionale anche attraverso l'inserimento di nuove professionalità, salvaguardando al contempo, in un'ottica di "solidarietà espansiva", un equilibrato trasferimento di competenze.

#### **Politiche attive per l'occupazione**

Al fine di favorire l'inserimento di nuove professionalità ed effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, anche nelle modalità sperimentali più oltre definite, Intesa Sanpaolo - anche in qualità di Banca Capogruppo - conferma la volontà di procedere ad assunzioni nei contesti operativi/geografici in cui tempo per tempo si manifesteranno le esigenze organizzative aziendali, rivolgendo particolare attenzione **al Mezzogiorno ed alle aree disagiate più svantaggiate** del Paese e valutando anche, in conformità alle previsioni dell'art. 31, comma 6 del CCNL, le posizioni dei lavoratori collocati nella Sezione emergenziale del Fondo di solidarietà di settore.

A tale riguardo, al raggiungimento del numero complessivo di 750 cessazioni per pensionamento ai sensi del capitolo 2, paragrafo f. del presente Protocollo si procederà ad assunzioni, full time o part time, in numero corrispondente a 100 full time equivalent.

Nel caso in cui il numero complessivo di cessazioni realizzate ai sensi del citato capitolo 2, paragrafo f. superi le 1000 unità, si darà luogo ad ulteriori assunzioni in numero corrispondente a 50 full time equivalent.

Dette assunzioni saranno realizzate entro il 31 dicembre 2018.

Inoltre, si procederà ad ulteriori assunzioni in numero corrispondente al tempo di lavoro ridotto ad effetto delle trasformazioni di rapporto a tempo parziale effettuate in applicazione delle previsioni del richiamato capitolo 2, paragrafo e.

Al fine di raggiungere gli obiettivi del Piano il Gruppo ha effettuato forti investimenti e ha adottato iniziative mirate a migliorare i livelli di servizio nella gestione dei bisogni finanziari ed economici della clientela.

Nell'ambito del quadro normativo rimesso dalla legge e dal CCNL al livello aziendale o di Gruppo, al fine di favorire lo sviluppo economico e l'occupazione ed assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze di specifici contesti produttivi, le Parti convengono di definire in via sperimentale ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che potranno essere adottate presso il Gruppo, regolando nel contempo i corretti ambiti di applicazione.

A tal fine si prevede la possibilità di costituzione tra i medesimi soggetti di un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale che ha natura di rapporto base e di un parallelo, contestuale e distinto contratto di lavoro autonomo, che - nel rispetto di quanto definito dalle presenti intese - rimangono indipendenti l'uno rispetto all'altro e reciprocamente assoggettati alla specifica disciplina legale e contrattuale loro applicabile.



Il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale a tempo indeterminato avrà un'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale di tipo verticale, di 15 ore o 22 ore e 30 minuti, ferme restando le ulteriori previsioni della normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigenti.

Detto Personale, assunto con contratto a tempo parziale, svolgerà mansioni proprie della 3ª area professionale 1° livello retributivo del CCNL Credito con applicazione delle previsioni dell'art. 46 CCNL e sarà destinatario del correlato inquadramento e della complessiva normativa di secondo livello di Gruppo e, in particolare:

- in materia di previdenza complementare, al superamento del periodo di prova, sarà consentita l'iscrizione al Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo con applicazione della complessiva normativa statutaria, alle condizioni di contribuzione previste nel tempo dall'accordo 7 ottobre 2015, nonché la possibilità di effettuare versamenti aggiuntivi volontari;
- in materia di assistenza sanitaria integrativa, il Personale di nuova assunzione sarà iscritto al Fondo Sanitario Integrativo a far tempo dalla data di assunzione, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto, con applicazione del complessivo ordinamento statutario;
- in materia di condizioni agevolate al personale, saranno riconosciute le condizioni già comuni a tutto il Gruppo.

Considerata la specificità della fattispecie, a titolo di maggior favore, sarà attribuita - limitatamente al periodo di applicazione del citato art. 46 in regime di part time ed esclusivamente nel caso di coesistenza di un parallelo contratto di lavoro autonomo - un trattamento ad personam pari al 11% della voce stipendio percepita. Tale trattamento verrà in ogni caso a cessare a seguito dell'eventuale trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro, restando assorbito da parte della maggiore retribuzione riconosciuta per il rapporto di lavoro full time.

Per consentire inoltre di svolgere un servizio più orientato alle diversificate esigenze della clientela, e per un miglior utilizzo di tutti i canali messi a disposizione dall'azienda anche mediante un ampliamento dell'offerta fuori sede finalizzato al raggiungimento degli obiettivi del Piano, a detto personale **già** in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento di attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede iscritto all'albo previsto dal Testo Unico Finanza come modificato, da ultimo, dalla L. 208/2015 verrà offerta dall'Azienda la possibilità di stipulare un contratto di lavoro autonomo di consulente finanziario che coesisterà parallelamente al contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Tale contratto di consulente finanziario, che resterà assoggettato esclusivamente alla relativa disciplina legale e contrattuale, potrà essere stipulato come contratto di mandato o di agenzia, ai sensi degli artt. 1703 c.c. e seguenti ovvero agli artt. 1742 c.c. e seguenti, per lo svolgimento a titolo personale di attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede iscritto all'albo previsto dal Testo Unico Finanza come modificato, da ultimo, dalla L. 208/2015.

L'incarico di consulente finanziario - conferito per l'offerta e la gestione di prodotti e servizi fuori sede, con l'obiettivo di incrementare le masse depositate e le operazioni connesse - sarà offerto per un periodo iniziale non superiore a due anni.

#### DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

*L'Azienda conferma che la sperimentazione contrattuale sarà definita ricorrendo anche alla procedura di certificazione dei contratti di lavoro disciplinata dagli artt. 76 e seguenti del D.Lgs. 276/2003.*

Resta altresì confermato che non sarà consentito stipulare contratti di lavoro autonomo, così come contratti di lavoro subordinato, con committenti direttamente o indirettamente in concorrenza con la Banca datrice di lavoro/committente.

Le Parti con le presenti specifiche intese ribadiscono che i due rapporti di lavoro, subordinato e autonomo, coesistenti e parallelamente eseguiti, dovranno restare autonomi l'uno rispetto all'altro e reciprocamente assoggettati alla specifica disciplina legale e contrattuale loro applicabile, nel rispetto dei termini di seguito convenuti e l'Azienda si impegna ad applicare la ripartizione di svolgimento delle attività previste ed i criteri operativi di seguito esplicitati idonei a definire la ripartizione ed autonomia dei due rapporti di lavoro, anche ove parallelamente eseguiti.

Il consulente finanziario:

- fermi restando i profili di autonomia e di libertà di iniziativa propri del contratto di mandato o agenzia, si coordina per lo svolgimento dell'incarico con il Direttore di Area di riferimento e non è soggetto al potere direttivo del Direttore della Filiale ove opera come dipendente;
- opera utilizzando profilature informatiche specifiche e distinte da quelle utilizzate per l'attività di lavoro dipendente svolta in filiale e durante l'orario di lavoro in servizio a tempo parziale non può accedere né operare con il profilo di consulente finanziario;
- esegue l'incarico fuori sede esclusivamente in forza del contratto di mandato o di agenzia conferito da Intesa Sanpaolo o dalle Banche operanti nell'ambito della Divisione Banca dei Territori, con riferimento al portafoglio clienti assegnato, al di fuori dell'articolazione oraria del rapporto di lavoro subordinato;
- ferma restando l'autonomia nella gestione dei tempi di esecuzione dell'incarico, non può svolgere attività in coincidenza con i periodi di malattia/infortunio che intervengono nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato;
- è compensato con provvigioni per gli affari conclusi nell'ambito dell'attività svolta fuori sede come consulente finanziario, oltre che per la parte esecutiva delle stesse operazioni, nonché per i clienti/masse acquisite. Ogni attività svolta in filiale e ricompresa nell'ambito delle mansioni assegnate come lavoratore dipendente viene retribuita esclusivamente come lavoratore subordinato, anche in caso di operazioni richieste, in filiale, da soggetti ricompresi nel suo portafoglio.

Tenendo conto del carattere sperimentale di tutto quanto precede, alla luce della regolamentazione già prevista nel Gruppo per il lavoro dipendente a tempo parziale, le Parti, al fine di offrire alcune tutele all'attualità non ordinariamente esistenti per la parte di lavoro autonomo, condividono che:

- o in caso di sospensione dell'attività di consulente finanziario dovuta a maternità ovvero di assenze continuative per almeno 60 giorni per malattia o infortunio, a richiesta della lavoratrice/lavoratore, sarà corrisposto, per un massimo di 5 mesi, un anticipo sulle provvigioni pari al  $\pm$  **20%** mensile di quanto erogato nell'ultimo mese lavorato, da recuperare, a richiesta dell'azienda, alla risoluzione del rapporto di lavoro autonomo;
- o in considerazione dell'esistenza della copertura infortuni extraprofessionali relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Azienda si farà carico della metà della franchigia tempo per tempo prevista da parte della Compagnia assicuratrice per la liquidazione del sinistro occorso, a titolo di erogazione straordinaria.

Resta confermato che:

- le modalità di esecuzione di ciascuno dei due rapporti parallelamente attivi restano indipendenti da un punto di vista disciplinare, ferma restando la rilevanza che per entrambi i contratti possono comunque assumere sotto il profilo fiduciario comportamenti estranei all'adempimento in senso stretto della prestazione lavorativa;
- in caso di maternità per ciascun rapporto contrattuale parallelamente attivo si applicherà la relativa normativa di riferimento.

L'Azienda, nell'ambito di ciascun distinto rapporto contrattuale, si impegna a fornire indicazioni coerenti e rispettose della Responsabilità Sociale d'Impresa e della sostenibilità aziendale e personale.

Nel caso in cui, alla scadenza del primo biennio, il dipendente assunto in applicazione delle presenti intese richieda la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro attivato come part time, con contestuale cessazione del contratto di lavoro autonomo:

- l'Azienda propone entro ~~12~~ **9** mesi una posizione professionale ed un ambito geografico **all'interno della regione di assunzione, ovvero in regioni ad essa limitrofe**, coerenti con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali per assecondare tale richiesta;
- al momento dell'accoglimento della proposta, l'Azienda datore di lavoro ed il dipendente richiedente procederanno alla trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro attivato a tempo parziale, con conseguente venir meno del trattamento ad personam attribuito quale trattamento di maggior favore, restando assorbito da parte della maggiore retribuzione riconosciuta per il rapporto di lavoro full time. Resta fermo che, in conseguenza dell'individuazione della sede di lavoro ~~nell'ambito della trasformazione~~ **a seguito** della richiesta da parte del dipendente, ~~non si darà luogo ai trattamenti di mobilità eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale~~ **le Parti condividono che l'assegnazione conseguente la trasformazione a full time non è trasferimento ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative in materia.**

Il personale, già in servizio presso Intesa Sanpaolo o una delle Banche operanti nell'ambito della Divisione Banca dei Territori che perfezioni il requisito stabilito dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. tra il 1° gennaio 2019 ed entro il 31 dicembre 2020 e risulti già iscritto all'albo dei consulenti finanziari di cui al Testo Unico Finanza come modificato, da ultimo, dalla Legge n. 208/2015, potrà richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino all'ultimo giorno del mese antecedente la decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O. - data dalla quale si impegna a risolvere detto rapporto di lavoro dipendente - con contestuale attivazione di un rapporto di lavoro autonomo, mediante contratto di mandato o agenzia, per lo svolgimento dell'attività di consulente finanziario nei termini e con i contenuti sopra condivisi.

Relativamente al personale iscritto a forme di previdenza a prestazione definita, l'accettazione da parte dell'Azienda della richiesta di trasformazione a tempo parziale, ai sensi delle presenti intese, avverrà a condizione che non intervengano penalizzazioni sulla citata prestazione in maturazione, fatta salva diversa richiesta da parte dell'interessato.

Al momento della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale si procederà alla sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla scadenza indicata, anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro, precisando anche gli effetti di eventuali modifiche legislative e/o derivanti da accordi sindacali.

Fermi restando i principi generali alla base di tale proposta contrattuale sopra definiti:

- l'incarico di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede in forza del contratto di mandato o agenzia sarà conferito con scadenza fissata alla data di cessazione del rapporto di lavoro dipendente sopra indicata;
- sono confermate, durante il rapporto di lavoro a part time, le condizioni e i trattamenti di Gruppo previsti per il personale con prestazione a tempo parziale, in particolare per quanto attiene alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa ed alle condizioni agevolate.

Inoltre l'Azienda si riserva, nel corso della sperimentazione e quale ulteriore fattispecie, di accettare, a sua discrezione, anche la richiesta - sino ad un massimo di 150 ~~unità~~ **risorse** - di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avanzata da parte di personale in servizio presso Intesa Sanpaolo o una delle Banche operanti nell'ambito della Divisione Banca dei Territori e già iscritto all'albo dei consulenti finanziari di cui al Testo

Unico Finanza come modificato, da ultimo, dalla Legge n. 208/2015 o in possesso dei requisiti professionali utili per l'iscrizione.

In questo caso, ferme restando tutte le previsioni sopra condivise, le Parti convengono inoltre che il rapporto di lavoro a tempo parziale, da attivarsi con le caratteristiche sopra indicate, avrà una durata di due anni, alla scadenza dei quali cesserà il rapporto di lavoro autonomo ed il rapporto di lavoro dipendente proseguirà automaticamente a tempo pieno salvo che, entro il quarto mese antecedente la scadenza del termine, il dipendente manifesti la volontà di rinnovare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale per un successivo biennio e l'Azienda confermi la volontà di rinnovare per il medesimo periodo il rapporto di lavoro autonomo. Nel caso in cui il dipendente manifesti anticipatamente rispetto alla suddetta scadenza la volontà di rientrare a tempo pieno, tale trasformazione potrà avvenire solo previo consenso dell'Azienda datore di lavoro.

Le Parti si danno infine atto che le assunzioni a tempo parziale effettuate in applicazione delle previsioni di cui al presente capitolo sono conteggiate ai fini delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per le assunzioni a tempo parziale e, in relazione al carattere sperimentale di quanto sopra previsto, convengono che tali assunzioni avverranno - nella fase della sperimentazione - nel limite di 400 unità **risorse**.

Le Parti si danno altresì atto che le trasformazioni a tempo parziale di cui al presente capitolo non sono conteggiate ai fini della percentuale massima stabilita in sede nazionale per i passaggi a tempo parziale che - ai sensi della normativa di secondo livello vigente - è da intendersi riferita al personale in servizio nell'ambito del Gruppo Intesa Sanpaolo destinatario del CCNL anziché a quello delle singole aziende che lo compongono.

In considerazione della più volte citata sperimentabilità e del Protocollo delle Relazioni Industriali vigente, le Parti si danno atto che le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo costituiscono, nell'ambito del Gruppo Intesa Sanpaolo, il riferimento per la rappresentanza anche per le esigenze connesse al rapporto di lavoro autonomo.

Alla luce di quanto precede, i lavoratori assunti a tempo parziale e le trasformazioni a tempo parziale realizzate in applicazione di quanto previsto al presente capitolo saranno conteggiati come unità intera ai fini delle normative contrattuali nazionali e di gruppo in materia di agibilità sindacali.

Le Parti, atteso il carattere sperimentale delle modalità di assunzione e trasformazione **volontarie** definite nel presente capitolo, convengono inoltre che le stesse potranno essere applicate - fermi i principi di separazione tra i rapporti di lavoro individuati nel presente capitolo - anche alle assunzioni e trasformazioni **volontarie** effettuate da parte di Intesa Sanpaolo Casa, fermo quant'altro definito dagli accordi 4 maggio 2015 e 12 maggio 2016, con particolare riferimento ai trattamenti economici ivi previsti.

Resta inteso che l'applicazione ad Intesa Sanpaolo Casa non rientra nel conteggio dei limiti sopra previsti.

Le Parti firmatarie del presente Protocollo si incontreranno:

- appena possibile e comunque entro il mese di marzo 2017, **prima dell'applicazione**, per l'illustrazione a cura dell'Azienda della tipologia di contratto e della disciplina applicata al rapporto di lavoro autonomo, con approfondimenti sui principali elementi contrattuali;
- prima dell'avvio dell'applicazione delle previsioni del presente accordo ad Intesa Sanpaolo Casa, per l'illustrazione delle modalità organizzative adottate;
- a partire dal mese di maggio 2017, a richiesta e di massima trimestralmente, per verificare lo stato di applicazione del presente Protocollo, anche al fine di valutare le esigenze che possano emergere tempo per tempo nella gestione dello stesso, nonché per apportare le

eventuali correlate modifiche al Protocollo stesso che si rendessero necessarie nel corso della sperimentazione, incluse le eventuali variazioni ai limiti numerici previsti per le assunzioni e le richieste avanzate dal personale già in servizio presso il Gruppo ISP (che come detto non includono Intesa Sanpaolo Casa);

- entro il mese di ottobre 2018 per valutare congiuntamente le risultanze della sperimentazione.

Il presente capitolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del Protocollo e scadrà il 31 dicembre 2018, ferme restando le scadenze dei rapporti instaurati in applicazione del Protocollo stesso.

Le Parti, alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP, riconfermano che quanto definito al presente capitolo ha carattere sperimentale anche in ordine alle risultanze del Cantiere di lavoro sull'inquadramento del personale e degli incontri in tema di Promotori Finanziari di cui all'art. 26 del CCNL, nonché alle eventuali modifiche legislative che dovessero intervenire nel periodo della sperimentazione.