

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data 3 agosto 2018

tra

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

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premesso che

- il Contratto di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), in scadenza il 31 dicembre 2017, è stato prorogato sino al 30 giugno 2018, per garantire nel contempo una continuità all'assetto normativo di riferimento a seguito dell'ingresso del personale ex Banche Venete e consentire la necessaria evoluzione in conseguenza della presentazione del nuovo Piano d'impresa prevista per l'inizio del 2018;
- il Piano d'Impresa 2018 – 2021 (di seguito Piano) del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo), che ambisce a mantenere una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore per tutti gli *stakeholder* e a costruire la Banca #1 in Europa per profili di rischio ed efficienza, individua tra i pilastri per il raggiungimento degli obiettivi un significativo *de-risking* senza costi per gli Azionisti, la riduzione dei costi anche attraverso l'ulteriore semplificazione del modello operativo e la crescita dei ricavi cogliendo nuove opportunità di business, conferma quali fattori chiave le Persone e il Digitale, e prevede quale elemento imprescindibile il coinvolgimento attivo e la valorizzazione di tutte le Persone;
- il CCNL 31 marzo 2015, confermando i contenuti che possono formare oggetto della contrattazione di secondo livello, ha stabilito anche che:
 - la contrattazione può "prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi", definendo "specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro", "anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni";
 - inoltre "su iniziativa dell'azienda o della capogruppo possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa";
- il Protocollo delle Relazioni Industriali 15 dicembre 2017 conferma in capo alla Delegazione Sindacale di Gruppo tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione. In particolare alla Delegazione è attribuito "il compito di definire specifiche intese, valide per tutte le Società del Gruppo con particolare attenzione all'occupazione, alla qualificazione professionale ed alla sostenibilità economica e sociale";

- nel corso del secondo trimestre 2018, si è dato corso al confronto sui possibili ambiti di sviluppo del Contratto di secondo livello, anche attraverso momenti di analisi ed approfondimento svolti in sede di “Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile” (di seguito Comitato Welfare), organismo bilaterale permanente composto da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e dei lavoratori, confermato dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali, al fine di definire il complessivo assetto normativo del Gruppo per migliorare il benessere lavorativo del personale e rispondere in maniera adeguata alle scelte strategiche del Gruppo declinate nel Piano;
- alla luce di quanto precede, come positivamente fatto nel corso del precedente Piano d’Impresa, le Parti intendono continuare a coniugare la definizione della complessiva normativa che costituisca il Contratto di secondo livello con gli obiettivi del Piano proseguendo:
 - nel continuo esercizio di una negoziazione sostenibile;
 - nell’ulteriore valorizzazione degli strumenti di welfare esistenti a livello di Gruppo ed ampliamento degli stessi per rafforzare il sistema di welfare integrato;
 - nella ricerca di nuove soluzioni in favore delle persone del Gruppo e delle loro famiglie, al fine di rafforzare il senso di appartenenza ed il legame con il Gruppo stesso;
 - nell’individuazione di misure volte al miglioramento dell’efficacia dell’organizzazione aziendale e della qualità di vita e lavoro dei dipendenti, anche attraverso la remunerazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
 - nella definizione di politiche del lavoro sostenibili e differenziate anche in fasi diverse della vita lavorativa (maternità, malattia, invecchiamento, etc.) che possano creare coesione e solidarietà tra le «generazioni» presenti in azienda;
- nell’ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D.Lsg. n. 80 del 15/6/2015 e dal D.I. del 12/9/2017;
- le Parti pertanto:
 - hanno confermato le materie ricomprese nella contrattazione di secondo livello che trova collocazione nel Contratto di secondo livello e definito le relative priorità,
 - e, tenuto conto della complessità delle azioni previste e delle soluzioni e/o dei possibili percorsi individuati, hanno convenuto circa l’opportunità di poter disciplinare le materie con differenti tempi di applicazione e, conseguentemente, con diverse intese applicative;

si conviene quanto segue:

- 1.** la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Contratto di secondo livello.
- 2.** Il Contratto di secondo livello:
 - troverà applicazione nei confronti del personale delle Società del Gruppo che adottano il CCNL Credito, ad oggi ricomprese nell’elenco di cui all’allegato 1 al presente Verbale;
 - integrerà per il Gruppo, ad ogni conseguente effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità e le diverse scadenze temporali che saranno individuate dalle Parti, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l’applicazione dell’art. 29, primo comma del medesimo CCNL.

- 3.** Per il periodo 2018-2021 nel Contratto di secondo livello saranno disciplinate le seguenti materie:
- 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, inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - d. premio variabile di risultato;
 - e. 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. lavoro flessibile,
 - VIII. buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;
 - f. formazione;
 - g. mobilità territoriale e professionale.
- 4.** Gli accordi applicativi che tempo per tempo saranno sottoscritti su dette materie formeranno parte integrante del Contratto di secondo livello, con le specificità e le eventuali scadenze riportate nei medesimi.

Nell'ambito dei singoli accordi potranno essere riportate le seguenti abbreviazioni:

- CCNL per intendere "CCNL 31 marzo 2015";
- Contratto di secondo livello per intendere "Contratto collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo";
- Comitato Welfare per intendere il "Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile" previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali 15 dicembre 2017;
- Protocollo 1° febbraio 2017 per intendere il "Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo 1° febbraio 2017"
- "Gravi patologie" per intendere il personale dipendente delle Società del Gruppo sopra richiamate affetto da malattie gravi (anche "malattie gravi") ovvero tempo per tempo interessato da grandi interventi chirurgici (anche "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;
- Personale ex Banche Venete per intendere il personale dipendente dalle ex Banche Venete - perimetro Italia - confluito nel Gruppo ISP in data 26 giugno 2017 per effetto delle disposizioni di cui alla Legge n. 121/2017, ed in particolare il personale dipendente da Banca Popolare di Vicenza S.p.A., Veneto Banca S.p.A., Banca Nuova S.p.A., Banca Apulia S.p.A., SEC Servizi S.C.p.A. e Servizi Bancari S.C.p.A. alla data del 25 giugno 2017;
- "over 60" per intendere tutti i dipendenti delle Società sopra richiamate nati sino al 31 dicembre 1958; tempo per tempo rientrano nella predetta definizione i dipendenti che negli anni 2019, 2020 e 2021 compiranno i 60 anni di età.

Dichiarazioni delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte dal D. Lgs. n. 80 del 15.6.2015 e dal Decreto Interministeriale del 12.9.2017 in materia di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione di misure per accrescere la conciliazione tra vita professionale e vita privata, le Parti si danno atto che, con gli accordi sottoscritti in pari data ed inseriti in appendice alle presenti intese,

- Conciliazione tempi di vita e lavoro (in particolare nei capitoli riferiti alla "Banca del Tempo", alla "Tutela della genitorialità" e al "Part Time"),
- Inclusione,
- Formazione,

sono stati introdotti elementi di miglioramento alla normativa aziendale vigente in materia di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, riconducibili alle misure individuate nelle Aree di Intervento Genitorialità e Intervento Flessibilità Organizzativa, di cui al punto 3., lett. A) e B) del citato Decreto Interministeriale, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto medesimo.

- 5.** Le Parti confermano l'impegno ad affrontare le ulteriori tematiche rientranti nelle appendici:
- a. ruoli e figure professionali - ed eventuali percorsi di sviluppo professionale ad essi correlati – per quanto attiene al personale di Banca 5, di Banca Prossima, di Mediocredito Italiano e della Divisione Private Banking;
 - e. Welfare Integrato ed in particolare relativamente:
 - o all'assistenza sanitaria integrativa ed alla previdenza complementare;
 - o alla individuazione delle modalità di estensione delle misure previste in materia anche alle forme di collaborazione come personale non dipendente operante nell'ambito delle Società del Gruppo (a titolo esemplificativo Intesa Sanpaolo Forvalue);
 - o ai possibili sviluppi del lavoro flessibile e della formazione flessibile.
- 6.** Le Parti, confermano altresì che quanto definito nel Contratto di secondo livello sarà valutato in relazione agli eventuali impatti derivanti dal rinnovo del CCNL, anche alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI – SILCEA -SINFUB

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCA 5 *
BANCA APULIA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
IMI FONDI CHIUSI SGR
IMI INVESTIMENTI
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO PROVIS
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO REOCO **
INTESA SANPAOLO CASA **
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SEC SERVIZI
SIREFID

* Secondo le previsioni di cui al Verbale di accordo 3 maggio 2017

**Alla Società viene applicato il contratto complementare del credito

NB La normativa del Contratto di secondo livello si applica al personale ex Banche Venete operante nelle Società sopra riportate secondo le modalità e nei termini previsti dal Protocollo per l'armonizzazione conseguente all'integrazione del Personale delle ex Banche Venete nel Gruppo Intesa Sanpaolo 15 novembre 2017

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - Percorsi di Sviluppo Professionale – Banca dei Territori: Banche Rete e FOL

In Milano, in data 3 agosto 2018

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, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che:

- il contesto di riferimento continua ad essere connotato da forti cambiamenti degli scenari di mercato ed è caratterizzato dalla mutevolezza degli assetti organizzativi, dei processi e delle professionalità; risulta pertanto necessario ricercare ulteriori soluzioni per assicurare un equilibrato rapporto tra le nuove condizioni lavorative e la valorizzazione delle persone che operano nel Gruppo e la soddisfazione dei bisogni del cliente;
- inoltre la razionalizzazione della rete distributiva, la trasformazione digitale, la spinta verso la multicanalità richiedono una sempre maggiore vicinanza alla clientela ed una sempre più efficace offerta commerciale, attraverso una costante integrazione tra la "rete fisica" delle filiali e la Filiale Online (di seguito FOL);
- in quest'ottica l'attuale Modello di Servizio ed il correlato assetto organizzativo della Banca dei Territori, che si differenzia da quello storicamente presente nel CCNL, ha consentito la focalizzazione commerciale e un livello di servizio che ha valorizzato al massimo le competenze specifiche delle risorse anche attraverso la creazione di nuove tipologie di filiale, nuovi ruoli di responsabilità e l'individuazione di contenuti professionali idonei a gestire i bisogni della clientela di riferimento;
- a fronte di tale scenario e dell'esperienza già maturata attraverso l'adozione del Contratto di secondo livello, a partire dal 2015, si è ritenuto opportuno ricercare soluzioni volte a regolare lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati all'applicazione del modello organizzativo, secondo modalità coerenti con le esigenze del contesto organizzativo e produttivo di riferimento;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti confermano che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, 1° comma del medesimo CCNL;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice a. al Contratto di secondo livello, con le specificità di seguito indicate.

2. Ambito di applicazione e validità

Il presente accordo si applica, a far tempo dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021, al Personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso le Filiali delle Banche Rete di cui all'allegato 1 o presso la FOL, con esclusione del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL o con contratto di apprendistato, ferme restando le specificazioni di seguito riportate.

La disciplina contenuta nel presente accordo in continuità con le previsioni applicate sino al 30 giugno 2018 trova applicazione nei confronti delle seguenti figure professionali - che gestiscono situazioni "complesse" come più oltre specificato - delle Filiali delle Banche Rete appartenenti alla Divisione Banca dei Territori e della FOL, salvo quanto previsto nel successivo capitolo:

FILIALI BANCHE RETE

- Direttori di Filiale Retail, Personal, Imprese
- Coordinatori Retail
- Coordinatori Imprese
- Gestori Privati Aziende Retail (di seguito Gestori PAR)
- Gestori Imprese

Sono esclusi dall'applicazione gli sportelli di Tesoreria e i Monte Pegni.

FOL

- Direttore Filiale Online
- Coordinatore Commerciale Online
- Gestore Privati e Aziende Retail Online (di seguito Gestore PAR Online)

3. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

La complessità gestita viene determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti negli allegati 2 e 3 del presente accordo. Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione del Modello di Servizio o organizzativa e, in tal caso, saranno oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie.

FILIALI BANCHE RETE

In riferimento alle Filiali delle Banche Rete gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 2, saranno valorizzati mensilmente a partire dal 1° luglio 2018.

Nel mese di gennaio di ogni anno verrà effettuato il ricalcolo della complessità sulla base della media dei singoli valori mensili dell'anno precedente che avrà decorrenza dal 1° maggio del medesimo anno e fino al 30 aprile dell'anno successivo: pertanto i valori della complessità validi alla data del 31 dicembre 2018 saranno prorogati fino al 30 aprile 2019.

In riferimento al primo ricalcolo che avrà decorrenza 1° maggio 2019, si terrà conto:

- dal 1° gennaio al 30 giugno 2018 della media dei singoli valori mensili calcolata ai sensi dell'accordo 7 ottobre 2015;
- dal 1° luglio al 31 dicembre 2018 della media dei singoli valori mensili calcolata ai sensi del presente accordo.

Nel caso di eventi di razionalizzazioni di Filiali (ad es. accorpamenti) il calcolo del livello di complessità è determinato come media dei valori validi nei primi tre mesi interi di osservazione dall'evento.

In relazione alle figure del Gestore PAR e del Gestore Imprese, in conseguenza delle mutate esigenze della clientela della filiale fisica determinate anche dai forti cambiamenti degli scenari di mercato, si rende opportuno individuare anche nuovi parametri, non necessariamente legati al portafoglio, per il relativo calcolo della complessità gestita.

Il quadro di riferimento nell'ambito del quale le Parti definiranno gli indici di complessità terrà conto in via non esaustiva dei seguenti parametri: valutazione delle competenze ai fini della copertura del ruolo; offerta a distanza (OAD); profilatura MIFID2 (percentuale clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario); estensività di contatto (intesa come contatto proattivo dei clienti del proprio portafoglio); offerta fuori sede (OFS).

Nelle more della determinazione del complessivo assetto degli indici e delle relative modalità di calcolo, che dovrà concludersi entro il 31 ottobre 2018, restano pertanto validi fino al 31 dicembre 2018 gli indicatori di complessità, le metodologie di calcolo e le relative fasce attualmente applicati ai sensi dell'accordo 7 ottobre 2015 "Ruoli e figure professionali – percorsi di sviluppo professionale" riportati nel presente allegato 2.

Una volta definito il sistema di calcolo le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2019 per verificarne l'impatto.

FOL

La valorizzazione degli indicatori di cui all'allegato 3 avverrà il 31 dicembre di ogni anno e comunque ad ogni variazione della clientela di riferimento.

Gli indicatori di cui al predetto allegato decorrono dal 1° luglio 2018.

Il valore sintetico relativo alla complessità gestita e la correlata fascia di riferimento sarà fornito al momento della variazione annuale ai diretti interessati e, alle OO.SS. firmatarie il presente accordo, in modo aggregato, unitamente all'elenco delle filiali con il relativo valore di complessità.

Al personale assegnato ai ruoli specificati al precedente capitolo, in presenza del livello di complessità gestita nel testo definita per le diverse figure professionali, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

Le Parti condividono che, nel rispetto delle previsioni del CCNL, l'indennità di ruolo:

- dà attuazione alle previsioni del CCNL stesso per la mansione svolta, alla luce del peculiare contesto organizzativo e produttivo di riferimento esistente nel Gruppo;
- è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento, per i diversi ruoli, un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) come sotto definito;
- in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca/modifica in correlazione all'eventuale indennità prevista per tale diverso ruolo;
- è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità nel testo specificate.

FILIALI BANCHE RETE

- Direttori di Filiale: QD1
- Coordinatori Retail: 3A4L
- Coordinatori Imprese: QD1
- Gestori PAR: 3A1L
- Gestori Imprese: 3A3L

FOL

- Direttore Filiale Online: QD1
- Coordinatore Commerciale Online: 3A4L
- Gestore PAR Online: 3A1L

4. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

1. FILIALI BANCHE RETE

a) Direttori di Filiale

È Direttore di Filiale il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura in via continuativa e prevalente tutte le attività inerenti la gestione della Filiale di appartenenza,

assicurando il presidio della clientela gestita con le focalizzazioni proprie del territorio commerciale di assegnazione, promuovendo anche le azioni necessarie allo sviluppo della clientela e all'acquisizione di nuovi clienti, assicurando la qualità del servizio e lo sviluppo della relazione con i clienti, rappresentando la Banca sul territorio di competenza e, nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali della medesima, adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della Filiale attraverso l'attuazione delle politiche commerciali, la corretta erogazione e gestione del credito ed il coordinamento del personale assegnato, in collaborazione con gli altri Punti Operativi presenti nella medesima zona geografica, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore per il Gruppo e delle sinergie tra le filiere commerciali.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, attribuito secondo le regole previste dal vigente CCNL per l'assegnazione di mansioni proprie della categoria, al Direttore di Filiale è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata, per la filiale cui è assegnato, sulla base dei criteri di cui al punto 1) dell'allegato 2 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la retribuzione tabellare individualmente percepita comprensiva dell'eventuale grado economico superiore.

Al Direttore di Filiale, sempre sulla base del livello di complessità della Filiale gestita, compete anche, a titolo di indennità di direzione, l'importo indicato nella tabella seguente, non soggetto al consolidamento di cui al successivo capitolo 5. Tale importo è attribuito per 12 mensilità, in caso di almeno 1 giorno di presenza nel mese.

Livello di complessità della Filiale	Indennità di ruolo - Trattamento economico tabellare di riferimento	Indennità di direzione
1°	QD1	€ 100,00
2°	QD2	€ 125,00
3°	QD3	€ 125,00
4°	QD4	€ 175,00

Al Direttore di Filiale, inquadrato nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi, assegnato ad una Filiale rientrante nel 4° livello di complessità, con tale indicatore superiore a 120, è attribuito un ulteriore importo annuale di 6.000,00 lordi ripartito su 13 mensilità, con le medesime regole di consolidamento e assorbimento ad oggi applicate all'indennità di Ruolo Chiave. Nei confronti del personale con inquadramento inferiore al 4° livello dei Quadri Direttivi tale importo sarà soggetto alle regole di consolidamento di cui al successivo capitolo 5, ferme restando le sopra citate regole di assorbimento. Si precisa che per il 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi il calcolo deve essere effettuato al lordo degli scatti di anzianità.

Ai Direttori di Filiale cui è stato riconosciuto, per effetto dell'accordo 7 ottobre 2015, un assegno *ad personam* pari alla differenza relativa all'indennità di direzione precedentemente percepita e quella attribuita ai sensi del citato accordo, è confermata la previsione che l'assegno verrà meno in caso di attribuzione di indennità di direzione di importo superiore ovvero nel caso di revoca dell'incarico.

L'indennità di sostituzione del Direttore di Filiale continuerà ad essere calcolata sulla base del trattamento economico tabellare di riferimento collegato al livello di complessità della Filiale

di assegnazione di cui alla tabella sopra indicata, ferme restando tutte le altre regole in materia previste dalla normativa aziendale.

b) Coordinatori Retail e Coordinatori Imprese

Coordinatori Retail

È Coordinatore Retail il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale Retail, il coordinamento dell'azione commerciale, l'accoglienza e l'assistenza alla clientela, presidiando l'ottimale gestione delle casse e delle attività di supporto della Filiale nonché adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed un adeguato livello di soddisfazione della clientela, in coerenza con le strategie definite dal Direttore di Filiale, supportando quest'ultimo nel monitoraggio e nella gestione dei rischi creditizi;

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° Livello Retributivo della 3ª Area Professionale, al Coordinatore Retail, a condizione che la filiale cui è assegnato rientri nel 3° o nel 4° livello di complessità di cui all'allegato 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

Coordinatori Imprese

È Coordinatore Imprese il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale Imprese, il coordinamento delle attività commerciali dei Gestori Imprese, adoperandosi per un adeguato livello di soddisfazione della clientela gestita ed assicurando, unitamente al Direttore di Filiale Imprese, la corretta erogazione e gestione del credito, ivi compresi i crediti problematici ed i controlli sull'andamento dei rapporti fiduciari, supportando inoltre il Direttore di Filiale Imprese nel coordinamento degli Addetti Imprese e Specialisti Estero a supporto dell'attività dei Gestori Imprese.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi, al Coordinatore Imprese, a condizione che la filiale cui è assegnato rientri nel 3° o nel 4° livello di complessità di cui all'allegato 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

c) Gestori PAR e Gestori Imprese

È Gestore (PAR o Imprese) il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela della Filiale di riferimento al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca adoperandosi per il conseguimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della clientela di riferimento.

Al Gestore (PAR o Imprese) in presenza della complessità gestita – così come definita al punto 3) dell'allegato 2 del presente accordo – rientrante nei livelli A, B, C e D, è riconosciuta una indennità di ruolo con le modalità, alle condizioni, nei tempi e nei modi di seguito riportati.

Gestori PAR

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore PAR individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità gestita.

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	3A4L
B	3A3L
C	3A3L
D	3A2L
E	3A1L

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

Al Gestore PAR assegnato ad una Filiale Personal incaricato della gestione di un portafoglio di fascia A, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi ovvero nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, ed iscritto all'albo del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede previsto dal Testo Unico Finanza e formalmente autorizzato dall'Azienda all'esercizio dell'Offerta Fuori Sede, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento di cui al capitolo 5 che segue.

Gestori Imprese

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore Imprese individuato nel 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità - pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità gestita:

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	QD1
B	QD1
C	3A4L
D	3A4L
E	3A3L

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

Al Gestore Imprese incaricato della gestione di una complessità di fascia A e B, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi cui sono attribuite facoltà in materia di credito, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento di cui al capitolo 5 che segue.

2. FOL

a) Direttore Filiale Online

È Direttore Filiale Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura un dialogo continuo e di eccellenza con la clientela utilizzando al meglio tutte le modalità di interazione messe a disposizione dalla multicanalità integrata, assicurando la qualità del servizio e lo sviluppo della relazione con i clienti attuali e potenziali, adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi operativi, commerciali ed economici della FOL, nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali emanati dalle competenti strutture della Banca e attraverso il coordinamento del personale assegnato, in collaborazione con le altre Filiali, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore per il Gruppo e delle sinergie tra le filiere commerciali.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, al Direttore Filiale Online è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata, per la Filiale cui è assegnato, sulla base dei criteri di cui al punto 1) dell'allegato 3 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la retribuzione tabellare individualmente percepita comprensiva dell'eventuale grado economico superiore.

Al Direttore Filiale Online, sempre sulla base del livello di complessità della Filiale gestita, compete anche, a titolo di indennità di direzione, l'importo indicato nella tabella seguente, non soggetto al consolidamento di cui al successivo capitolo 5. Tale importo è attribuito per 12 mensilità, in caso di almeno 1 giorno di presenza nel mese.

Livello di complessità della Filiale	Trattamento economico tabellare di riferimento	Indennità di direzione
1°	QD1	€ 100,00
2°	QD2	€ 125,00
3°	QD3	€ 125,00
4°	QD4	€ 175,00

b) Coordinatore Commerciale Online

È Coordinatore Commerciale Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura il coordinamento dell'azione commerciale e l'assistenza alla clientela, attraverso un dialogo continuo e di eccellenza con i clienti utilizzando al meglio tutte le modalità di interazione messe a disposizione dalla multicanalità integrata, adoperandosi per il raggiungimento degli

obiettivi prefissati in termini di livello di servizio e di efficacia commerciale, in coerenza con le linee di azione definite dal Direttore Filiale Online.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° Livello Retributivo della 3ª Area Professionale, al Coordinatore Commerciale Online, a condizione che sia nel 4° livello di complessità gestita di cui all'allegato 3 punto 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi e la RAL individualmente percepita.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

c) Gestore PAR Online

È Gestore PAR Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela Privati e Aziende Retail della FOL al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici e commerciali assegnati al proprio Team e alla FOL, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca.

Al Gestore PAR Online in presenza di complessità gestita – così come definita al punto 3) dell'allegato 3 del presente accordo – rientrante nei livelli A, B, C e D, è riconosciuta una indennità di ruolo con le modalità, alle condizioni, nei tempi e nei modi di seguito riportati.

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore PAR Online individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità e la RAL individualmente percepita.

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	3A4L
B	3A3L
C	3A3L
D	3A2L
E	3A1L

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

5. Consolidamento dell'indennità di ruolo

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono fattore fondamentale e strategico non solo per l'Azienda ma anche per i dipendenti che possono ricoprire in modo ottimale il ruolo assegnato ed essere agevolati nel supporto ai bisogni delle famiglie ed alle attività delle imprese.

Considerato inoltre che l'“investimento” in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, risulta essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo, l'integrale fruizione della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. responsabilità amministrativa enti, antiriciclaggio, salute e sicurezza, trasparenza, adempimenti rischi usura, privacy, market abuse, ESMA, IVASS, etc.).

Le Parti, come ribadito nell'accordo “Formazione” sottoscritto in data odierna ed in coerenza con le politiche di estensione del Lavoro Flessibile già adottate nel Gruppo, continueranno a promuovere la fruizione della formazione, al fine di favorire lo smart learning e valorizzare la possibilità di fruire dei contenuti formativi anche in contesti di lavoro flessibile (smart working) ovvero in modalità cosiddetta di formazione flessibile.

In conseguenza di quanto precede l'Azienda darà indicazioni di fruire degli interventi formativi richiamati anche attraverso una forte sensibilizzazione dei responsabili circa l'importanza della formazione al fine della copertura del ruolo e del possibile consolidamento dell'indennità ad esso correlata.

Ciò premesso, l'indennità di ruolo sarà consolidata nei confronti del Personale che l'abbia percepita per un periodo di almeno 24 mesi, secondo le modalità sotto riportate:

1. FILIALI BANCHE RETE

- a) per il Direttore di Filiale, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo, ed il consolidamento avverrà attraverso l'attribuzione di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata al punto 1.a) del precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Nel caso in cui il Direttore di Filiale sia, nel corso dei 24 mesi di cui sopra o successivamente al consolidamento, incaricato del medesimo ruolo su una filiale di complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il calcolo dell'indennità di ruolo soggetta a consolidamento al termine dei primi 24 mesi, sarà confermato con attribuzione dell'inquadramento corrispondente, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla filiale di maggiore complessità;

- b) per il Coordinatore di Filiale, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi su filiale che abbia i requisiti di complessità di cui all'allegato 2 delle presenti intese e che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore di Filiale Retail, ovvero del 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore Filiale Imprese. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore;
- c) per i Gestori PAR o Imprese, si terrà conto dei periodi di gestione della complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 5.2), di cui alla tabella riportata al punto 1.c) del

precedente capitolo 4, anche su filiere diverse, ed il consolidamento avverrà con attribuzione dell'inquadramento corrispondente se rientrante nell'ambito delle Aree Professionali ovvero con corresponsione di apposito assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

2. FOL

- a) per il Direttore Filiale Online, il consolidamento avverrà attraverso l'attribuzione di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata al punto 2.a) del precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Nel caso in cui il Direttore Filiale Online sia, nel corso dei 24 mesi di cui sopra o successivamente al consolidamento, incaricato del medesimo ruolo su una Filiale di complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il calcolo dell'indennità di ruolo soggetta a consolidamento al termine dei primi 24 mesi, sarà confermato con attribuzione dell'inquadramento corrispondente, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla Filiale di maggiore complessità;

- b) per il Coordinatore Commerciale Online si terrà conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare tra il trattamento economico individualmente percepito e ed del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore;
- c) per il Gestore PAR Online si terrà conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 5.2), di cui alla tabella riportata al punto 2.c) del precedente capitolo 4, ed il consolidamento avverrà con attribuzione dell'inquadramento corrispondente.

Ai fini del consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'indennità di ruolo, a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi. I mesi già computati ai fini di un consolidamento, non possono essere nuovamente tenuti in considerazione per un consolidamento successivo.

Fermo quanto precede si precisa che il consolidamento ordinario potrà concretizzarsi solo nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente sia di almeno "in linea con le attese di ruolo". Nel caso in cui detta valutazione sia "parzialmente in linea con le attese di ruolo" il periodo necessario ai fini del consolidamento sarà incrementato di ulteriori 12 mesi, fermi gli altri requisiti necessari. Nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente al consolidamento sia "non in linea con le attese di ruolo", non si procederà al consolidamento e si riesaminerà lo stesso decorsi 12 mesi, sulla base della nuova valutazione.

5.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo

Il personale che abbia percepito per un periodo di almeno 12 mesi un'indennità di ruolo consoliderà anticipatamente rispetto ai tempi indicati al capitolo 5 che precede, qualora, completata tutta la formazione ivi indicata, abbia conseguito una valutazione professionale rientrante tra i due livelli più alti del sistema valutativo; tale consolidamento anticipato riguarderà, annualmente, il 10% del personale in possesso dei sopraindicati requisiti.

Il consolidamento anticipato trova anche applicazione nei confronti del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL che, una volta terminato il periodo di inserimento professionale, possa vantare almeno 12 mesi di indennità di ruolo, abbia completato tutta la formazione, abbia conseguito una valutazione professionale rientrante tra i due livelli più alti del sistema valutativo e svolto - nell'arco del periodo di inserimento professionale - una mansione di gestore PAR ovvero PAR Online per almeno 24 mesi.

Il consolidamento anticipato consente l'attribuzione del livello di inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

5.2. Criteri di computo e interruzione dei periodi di consolidamento dell'indennità di ruolo

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente accordo, in via di eccezione, le assenze - escluse quelle retribuite per ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi ex lege n. 104/92, permessi per banca delle ore e "banca del tempo", permessi per gravi patologie (PVG), e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi - non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per il compimento del consolidamento nel limite di 60 giorni nell'arco di 24 mesi.

Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, rispettivamente, coincidenti con il periodo 1-15 ovvero 16-31.

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35 punto 11 del CCNL, l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 4 e 5 delle presenti intese:

- negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore;
- sulla base di un periodo maggiorato di 6 mesi nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo maggiore di 12 mesi anche non consecutivi nell'arco di 24 mesi.

Nel caso di interruzione del periodo di consolidamento di cui al presente capitolo per assegnazione di nuova figura professionale:

- qualora intervenga una nuova assegnazione ad altro ruolo disciplinato nel presente accordo che preveda l'inquadramento base pari o inferiore e che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, allo stesso verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza ai fini del conseguimento del consolidamento previsto per il nuovo ruolo;
- in considerazione del modello sempre più integrato fra filiale "fisica" e FOL nonché dell'effettiva equivalenza delle mansioni svolte, il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà ridotto a 18 mesi in caso di passaggio da filiale Rete alla FOL. Nel caso in cui l'indennità di ruolo sia già stata erogata per almeno 18 mesi presso la filiale

- Rete, il consolidamento decorrerà dalla data di attribuzione di una complessità prevista dal presente accordo per l'erogazione dell'indennità di ruolo;
- o ove l'assegnazione avvenga a ruolo non disciplinato dal presente accordo, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo (o ruolo di pari o maggiore complessità) entro i 6 mesi successivi.

Al fine di favorire la mobilità all'interno delle diverse Aziende del Gruppo e fra i diversi ruoli, l'anzianità maturata relativa ai percorsi professionali previsti dal Contratto di secondo livello sarà integralmente computata nel caso di attribuzione di ruoli normati ai sensi del predetto Contratto di secondo livello con inquadramento base pari o inferiore e che comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, a condizione che tra l'erogazione delle indennità previste intercorra un periodo non superiore a 9 mesi.

6. Conferimento dell'incarico

L'attribuzione di ciascuno dei ruoli/posizioni professionali regolati dal presente accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

7. Inquadramento d'ingresso e decorrenze

Al personale che al momento del conferimento dell'incarico sia inquadrato nell'ambito della 3^a Area Professionale ad un livello inferiore a quello "base", verrà riconosciuto detto inquadramento con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

Quanto sopra troverà invece applicazione dal sesto mese successivo all'assegnazione dell'incarico nel caso in cui l'inquadramento minimo previsto sia nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi.

L'importo complessivo riconosciuto a titolo di indennità di ruolo ovvero l'attribuzione del trattamento previsto in caso di consolidamento verranno riconosciuti:

- dal 1° giorno del mese di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico dopo il quindici del mese.

8. Trattamento economico

Ai fini del calcolo dell'indennità di ruolo, per RAL si intende l'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, indennità di rischio, erogazioni collegate alla produttività (es. premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato), altre indennità modali, ivi compresa l'indennità di direzione, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc., al netto degli importi riconosciuti per scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

L'eventuale maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore da parte del titolare dell'indennità di ruolo, assorbirà, sino a concorrenza, il trattamento economico erogato a tale titolo.

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Nuovo Fondo Pensioni Unico del Gruppo Intesa Sanpaolo secondo il percorso di cui agli accordi sottoscritti il 7 ottobre 2015 e il 10 febbraio 2016.

L'indennità di ruolo cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni che vi danno diritto.

L'indennità di ruolo è riconosciuta pro quota in base al diritto alla retribuzione, anche parziale, corrisposta dall'azienda datore di lavoro direttamente o per conto di soggetti terzi.

9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali

Fermo restando quanto disciplinato dalle presenti intese, le previsioni del Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 in materia di Contrattazione di Gruppo di cui al capitolo 3, lettera b) – indennità di rischio/indennità di centralino/indennità di Monte Pegni - e in materia di Occupazione e produttività di cui al capitolo 4 lettera a), già salvaguardate dagli Accordi 7 ottobre e 16 dicembre 2015, mantengono validità sino al 31 dicembre 2021.

Si conferma, che la sostituzione del Direttore che fruisca della giornata di riposo ai sensi dell'articolazione di orario di cui al capitolo 4 lettera a. del Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012, continuerà a comportare il calcolo del relativo trattamento, che sarà attribuito ove spettante.

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 83 del CCNL vigente, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale dipendente dalle Società già destinatarie delle corrispondenti previsioni contenute nell'accordo 29 gennaio 2009 inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

In relazione al personale delle ex-Banche Venete continuano a trovare applicazione le disposizioni contenute nel Capitolo 3 lettera b) del "Protocollo per l'Armonizzazione conseguente all'integrazione del personale delle ex-Banche Venete nel Gruppo Intesa Sanpaolo" del 15 novembre 2017.

Le informative indicate al capitolo 3 saranno rese nei confronti del Comitato di Consultazione previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali che sarà altresì convocato, semestralmente, per monitorare l'applicazione del presente accordo, con particolare attenzione alla distribuzione dei dipendenti interessati dalle presenti intese all'interno dei diversi livelli/fasce di complessità gestita, al riconoscimento dell'indennità di ruolo, nonché al processo di consolidamento dell'indennità medesima sulla base delle previsioni sopra riportate.

L'Azienda si rende inoltre sin d'ora disponibile a raccogliere in tale sede eventuali evidenze circa gli aspetti applicativi del presente accordo, al fine di valutare le eventuali azioni da mettere in atto in coerenza con le intese raggiunte sull'argomento.

I dati forniti a livello di Comitato di Consultazione per il monitoraggio saranno forniti anche nell'ambito degli incontri trimestrali di area previsti dal citato Protocollo, per l'ambito di competenza.

NORMA TRANSITORIA

Al Personale che in virtù del Protocollo del 15 novembre 2017 abbia visto conservata la complessità a seguito di assegnazione a filiali/strutture del "perimetro ex Banche Venete", continuerà a trovare applicazione tale salvaguardia sino al 31 dicembre 2018.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB

NORMA TRANSITORIA

Ai Direttori di Filiale nominati tra il 19 gennaio e il 7 ottobre 2015, per i quali sia stato riconosciuto un "Assegno ad personam" pari alla differenza tra il trattamento economico previsto da CCNL per il Direttore di Filiale "universale" e il trattamento economico previsto dall'accordo 7 ottobre 2015, è confermata la disciplina già vigente: mantenimento di tale Assegno per 13 mensilità da assorbire in caso di attribuzione di indennità di ruolo di livello superiore o di inquadramento superiore e soggetto a revoca nel caso di cessazione dal ruolo di direttore o diminuzione del livello di complessità della filiale gestita.

Allegato 1

INTESA SANPAOLO

BANCA APULIA

BANCA CR FIRENZE

BANCO DI NAPOLI

CASSA DI RISPARMIO DI FORLI' E DELLA ROMAGNA

CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA*

CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO*

CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA

CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA

* sino al 22 luglio 2018

1) LIVELLI COMPLESSITA' FILIALE

Indicatori

Complessità organizzativa

- Numero risorse totali della filiale (comprensivo di organico sportelli/distaccamenti)
- Numero sportelli/distaccamenti della filiale
- Filiale Banca Estesa
- Filiale Hub
- Orario cassa ore 13.00
- Filiale New Concept

Complessità commerciale

- AFI+impieghi della filiale
- Ricavi medi per cliente della filiale
- Numero clienti filiale "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio della filiale

Livello complessità filiale determinato sulla base dell'insieme di indicatori organizzativi e commerciali

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
0-60	1°
61-80	2°
81-100	3°
>100*	4°

*>120: filiali ad elevata complessità

2) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORI

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
81-100	3°
>100	4°

3) LIVELLI COMPLESSITA' PORTAFOGLI

- Indicatore: numero clienti portafoglio "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio

Numero clienti portafoglio pesati	Fascia di complessità
da 520	A
da 420	B
da 320	C
da 220	D
fino a 219,9	E

4) LIVELLI COMPLESSITA' - FILIALE ONLINE**Indicatori****Complessità organizzativa**

- Numero risorse della Filiale OnLine

Complessità commerciale

- Tipologie di Team gestiti
- Media delle competenze e abilitazioni dei Gestori PAR Online della Filiale Online

Livello complessità della Filiale Online determinato sulla base dell'insieme degli indicatori organizzativi e commerciali

Totale valore indicatori	Livello complessità
0 - 25	1°
26 - 55	2°
56 - 90	3°
> 90	4°

5) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORE COMMERCIALE ONLINE**Indicatori:**

- complessità della Filiale Online di assegnazione del Coordinatore
- somma "pesata" delle competenze ed abilitazioni dei Gestori PAR Online del Team coordinato

Totale valore indicatori	Livello complessità
> 90	4°

6) LIVELLI COMPLESSITA' GESTORE PAR ONLINE**Indicatore:**

- Somma "pesata" di competenze ed abilitazioni del Gestore PAR Online per la clientela di riferimento

Totale valore indicatore	Fascia di complessità
da 100	A
da 75	B
da 50	C
da 30	D
fino a 29,9	E

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE –
TRATTAMENTI ECONOMICO/NORMATIVI IN MATERIA DI TURNI, REPERIBILITA', INTERVENTI E
PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE
STRUTTURE DI GOVERNANCE

In Milano, in data 3 agosto 2018

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, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che:

- il contesto di riferimento continua ad essere connotato da forti cambiamenti degli scenari di mercato ed è caratterizzato dalla mutevolezza degli assetti organizzativi, dei processi e delle professionalità; risulta pertanto necessario ricercare ulteriori soluzioni per assicurare un equilibrato rapporto tra le nuove condizioni lavorative e la valorizzazione delle persone che operano nel Gruppo e la soddisfazione dei bisogni del cliente;
- la Legge di Bilancio 2017 ha prodotto un significativo mutamento del quadro normativo introducendo nel nostro ordinamento il regime UE del "Gruppo IVA" (in base al quale tutte le società di un gruppo possono scegliere di operare come un unico soggetto IVA), che ha di fatto neutralizzato i complessivi maggiori oneri di carattere fiscale. Tale mutamento e le conseguenti delibere consiliari assunte da ISP e Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. (di seguito ISGS) avverano le previsioni in merito ad ISGS contenute nel Verbale di Accordo 23 marzo 2009 (oltre che dal successivo Verbale di Accordo 3 agosto 2012) determinandone il conseguente esaurimento degli scopi;
- congiuntamente alla riduzione delle entità giuridiche, il fine di ottenere una efficace gestione dei crediti deteriorati anche attraverso la societizzazione della piattaforma evoluta di recupero crediti e la *partnership* con un operatore industriale specializzato e *leader* in Europa nel *credit servicing*, ha determinato la volontà aziendale di realizzare una complessiva riorganizzazione delle attività e delle strutture di ISGS, nonché di Intesa Sanpaolo Provis S.p.A. (di seguito Provis) e Intesa Sanpaolo RE.O.CO. S.p.A. (di seguito Reoco) oggetto a tal fine di scissioni parziali insieme alle individuate strutture della Direzione Recupero Crediti, come specificato nel Verbale di Accordo 1° agosto 2018;
- a fronte di tale scenario e dell'esperienza già maturata attraverso l'adozione del Contratto di secondo livello, a partire dal 2015, si è ritenuto opportuno ricercare soluzioni volte a regolare lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati all'applicazione del modello organizzativo, secondo modalità coerenti con le esigenze del contesto organizzativo e produttivo di riferimento in ISGS, nelle Strutture di Governance/Direzioni Centrali – non inserite nelle Divisioni - di ISP, in Provis e Reoco;

- alla luce, inoltre, della normativa in materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative, già disciplinata dalle disposizioni contenute nell'Accordo 5 luglio 2016 relativamente al personale della Direzione Sistemi Informativi e del Servizio in precedenza denominato Information Security e Business Continuity, le Parti hanno condiviso di affrontare la materia con l'obiettivo di dare continuità alle previsioni già applicate e di renderle coerenti ai nuovi assetti organizzativi aziendali adottati;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti confermano che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, 1° comma del medesimo CCNL;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, che viene inserito quale appendice a. al Contratto di secondo livello.

2. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

Il presente accordo si applica, a far tempo dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021, al personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso ISGS, le Direzioni Centrali/Strutture di Governance – non inserite nelle Divisioni - di ISP, Provis e Reoco, con esclusione del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL o con contratto di apprendistato.

La disciplina contenuta nel presente accordo trova applicazione nei confronti della figura professionale del Coordinatore Operativo di attività che gestisce situazioni "complesse" come più oltre specificato.

La complessità gestita viene determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 1 del presente accordo. Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione organizzativa e, in tale ipotesi, saranno oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie.

Gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 1 continueranno ad essere valorizzati nel mese di maggio di ogni anno, anche per le figure di Coordinatore Operativo di attività in essere alla data del 30 giugno 2018, e comunque nel caso di creazione di una nuova attività. In fase d'impianto per le nuove figure individuate nel perimetro come sopra definito, il valore viene determinato alla data di sottoscrizione dell'accordo e sarà tenuto a riferimento fino al primo ricalcolo annuale.

Il valore sintetico relativo alla complessità gestita sarà fornito in fase di impianto ed al momento della variazione annuale ai diretti interessati e, in modo aggregato, alle OO.SS. firmatarie il presente accordo.

Al personale assegnato al ruolo di Coordinatore Operativo di attività, in presenza del livello di complessità gestita definita nel capitolo successivo, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

Le Parti condividono che l'indennità di ruolo per il Coordinatore Operativo di attività:

- o è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) pari al 3A4L per il 1° livello della complessità gestita e pari al QD1 per il 2° livello della complessità gestita;
- o in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca;
- o è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità specificate nel testo.

3. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

Coordinatore Operativo di attività

È Coordinatore Operativo di attività il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura e presidia in via continuativa un «nucleo di attività» costituito all'interno dell'unità organizzativa di 3° livello, coordinando le persone allo stesso assegnate, al fine di organizzare e gestire le attività in modo efficiente ed efficace ed accrescere il livello del servizio erogato verso i clienti interni/esterni. Coordina operativamente e monitora lo stato di avanzamento delle attività assegnategli, gestendo le criticità con orientamento al *problem solving* e supportando i colleghi.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, ovvero nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, al Coordinatore Operativo di attività è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata sulla base dei criteri di cui all'allegato 1 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la RAL individualmente percepita.

Livello di complessità gestita	Trattamento economico tabellare di riferimento
1°	QD1
2°	QD2

4. Consolidamento dell'indennità di ruolo

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono fattore fondamentale e strategico non solo per l'Azienda ma anche per i dipendenti che possono ricoprire in modo ottimale il ruolo assegnato.

Considerato inoltre che l'"investimento" in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, risulta essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo l'integrale fruizione della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. responsabilità amministrativa enti, antiriciclaggio, salute e sicurezza, privacy etc.).

In conseguenza di quanto precede l'Azienda darà indicazioni di fruire degli interventi formativi richiamati anche attraverso una forte sensibilizzazione dei responsabili circa l'importanza della formazione al fine della copertura del ruolo e del possibile consolidamento dell'indennità ad esso correlata.

L'indennità di ruolo sarà consolidata nei confronti del personale che l'abbia percepita ovvero che abbia il diritto alla stessa per un periodo di almeno 24 mesi, tenendo conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 4.2) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata nel precedente capitolo 3 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà

da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Ai fini del consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'indennità di ruolo, a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi.

Fermo quanto precede si precisa che il consolidamento ordinario potrà concretizzarsi solo nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente sia almeno "in linea con le attese di ruolo". Nel caso in cui detta valutazione sia "parzialmente in linea con le attese di ruolo" il periodo necessario ai fini del consolidamento sarà incrementato di ulteriori 12 mesi, fermi gli altri requisiti necessari. Nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente al consolidamento sia "non in linea con le attese di ruolo", non si procederà al consolidamento e si riesaminerà lo stesso decorsi 12 mesi, sulla base della nuova valutazione.

4.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo

Il personale che abbia percepito per un periodo di almeno 12 mesi un'indennità di ruolo consoliderà anticipatamente rispetto ai tempi indicati al capitolo 4 che precede, qualora, completata tutta la formazione ivi indicata, abbia conseguito una valutazione professionale rientrante tra i due livelli più alti del sistema valutativo; tale consolidamento anticipato riguarderà, annualmente, il 10% del personale in possesso dei sopraindicati requisiti.

Il consolidamento anticipato consente l'attribuzione del livello di inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

4.2. Criteri di computo e interruzione dei periodi di consolidamento dell'indennità di ruolo

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente accordo, in via di eccezione, le assenze - escluse quelle retribuite per ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi ex lege n. 104/92, permessi per banca delle ore e "banca del tempo", permessi per gravi patologie (PVG), e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi - non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per il compimento del consolidamento nel limite di 60 giorni nell'arco di 24 mesi.

Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, rispettivamente, coincidenti con il periodo 1-15 ovvero 16-31.

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35 punto 11 del CCNL, l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 3 e 4 delle presenti intese:

- negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore;
- sulla base di un periodo maggiorato di 6 mesi nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo maggiore di 12 mesi anche non consecutivi nell'arco di 24 mesi.

Nel caso di interruzione del periodo di consolidamento di cui al presente capitolo per assegnazione di nuova figura professionale non disciplinata dal presente accordo l'anzianità maturata nel ruolo

di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo entro i 6 mesi successivi.

Al fine di favorire la mobilità all'interno delle diverse Aziende del Gruppo e fra i diversi ruoli, l'anzianità maturata relativa ai percorsi professionali previsti dal Contratto di secondo livello sarà integralmente computata nel caso di attribuzione di ruoli normati ai sensi del predetto Contratto di secondo livello con inquadramento base pari o inferiore e che comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, a condizione che tra l'erogazione delle indennità previste intercorra un periodo non superiore a 9 mesi.

5. Conferimento dell'incarico

L'attribuzione del ruolo regolato dal presente accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

6. Inquadramento d'ingresso e decorrenze

Al personale che al momento del conferimento dell'incarico, ovvero all'entrata in vigore del presente accordo, sia inquadrato nell'ambito della 3ª Area Professionale ad un livello inferiore a quello "base", verrà riconosciuto detto inquadramento con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

Quanto sopra troverà invece applicazione dal sesto mese successivo all'assegnazione dell'incarico nel caso in cui l'inquadramento minimo previsto sia nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi.

L'importo complessivo riconosciuto a titolo di indennità di ruolo ovvero l'attribuzione del trattamento previsto in caso di consolidamento verranno riconosciuti:

- dal 1° giorno del mese di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico dopo il quindicesimo del mese.

7. Trattamento economico

Ai fini del calcolo dell'indennità di ruolo, per RAL si intende l'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, erogazioni collegate alla produttività (es. premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato), indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc., al netto degli importi riconosciuti per scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

L'eventuale maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore da parte del titolare dell'indennità di ruolo, assorbirà, sino a concorrenza, il trattamento economico erogato a tale titolo.

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare, a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Nuovo Fondo Pensioni Unico del Gruppo Intesa Sanpaolo secondo il percorso di cui agli accordi sottoscritti il 7 ottobre 2015 e il 10 febbraio 2016.

L'indennità di ruolo cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni che vi danno diritto.

L'indennità di ruolo è riconosciuta pro quota in base al diritto alla retribuzione, anche parziale, corrisposta dall'azienda datore di lavoro direttamente o per conto di soggetti terzi.

8. Trattamenti economico/normativi in materia di turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative

In materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate da dipendenti della Direzione Sistemi Informativi e di CyberSecurity and Business Continuity Management è confermata tutta la regolamentazione e le relative modalità applicative in atto alla data del 30 giugno 2018, con la precisazione che la medesima normativa continua a trovare applicazione anche nei confronti del personale che vi sarà nel tempo assegnato ed anche in caso di futura ridenominazione delle strutture che svolgono tali funzioni. Le Parti si danno inoltre atto che nel caso in cui si verificano interventi organizzativi che interessino il perimetro di attuale applicazione si incontreranno tempestivamente per valutare gli effetti della riorganizzazione ai fini dell'applicazione della normativa in discorso.

9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 83 del CCNL vigente, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale dipendente dalle Società già destinatarie delle corrispondenti previsioni contenute nell'accordo 29 gennaio 2009 inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

Le informative previste al capitolo 2 saranno rese nei confronti del Comitato di Consultazione previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali che sarà altresì convocato, semestralmente, per monitorare l'applicazione del presente accordo, con particolare attenzione alla distribuzione dei dipendenti interessati dalle presenti intese all'interno dei diversi livelli/fasce di complessità gestita, al riconoscimento dell'indennità di ruolo, nonché al processo di consolidamento dell'indennità medesima sulla base delle previsioni sopra riportate.

L'Azienda si rende inoltre sin d'ora disponibile a raccogliere in tale sede eventuali evidenze circa gli aspetti applicativi del presente accordo, al fine di valutare le possibili azioni da mettere in atto in coerenza con le intese raggiunte sull'argomento.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

1) LIVELLI COMPLESSITA' DEL COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITA'

Indicatori

Complessità processi gestiti dal nucleo attività

- Ambito: determinato sulla base dei primi due livelli dell'alberatura dei processi di Gruppo
- Tipo Attività svolta

Complessità organizzativa del nucleo attività

- Numero risorse coordinate e numero sedi
- Seniority media delle risorse coordinate
- Rischi operativi gestiti

Livello complessità determinato sulla base dell'insieme degli indicatori

Totale valore indicatori	Livello complessità gestita
0 - 100	1°
> 100	2°

POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

In Milano, in data 3 agosto 2018

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, UILCA, UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che

- il contesto di riferimento continua ad essere connotato da forti cambiamenti degli scenari di mercato ed è caratterizzato dalla mutevolezza degli assetti organizzativi, dei processi e delle professionalità; risulta pertanto necessario ricercare ulteriori soluzioni per assicurare un equilibrato rapporto tra le nuove condizioni lavorative e la valorizzazione delle persone che operano nel Gruppo e la soddisfazione dei bisogni del cliente;
- a tal fine occorre continuare ad investire per massimizzare la creazione di valore in modo sostenibile e a lungo termine, confermando la promozione e la diffusione di corretti comportamenti e buone pratiche da agire nello svolgimento di tutte le attività;
- i principi di condotta nelle relazioni con i collaboratori basati sul rispetto delle persone, della dignità e della professionalità di ciascuno, in un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia e lealtà, sono le basi delle relazioni interpersonali nel Gruppo e costituiscono elementi fondanti del Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile del Sistema Bancario, sottoscritto a livello Nazionale in data 16 giugno 2004, confermati dall'Accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali e l'Organizzazione del Lavoro 8 febbraio 2017;
- l'Accordo 7 ottobre 2015 "Politiche commerciali e clima aziendale" ha consentito l'avvio di un percorso di sperimentazione di azioni positive finalizzate a migliorare il benessere organizzativo e la tutela delle persone del Gruppo, coerente con le successive indicazioni contenute nel suindicato Accordo Nazionale, riconfermato dalle intese 24 maggio 2017 che hanno individuato: il Comitato Welfare quale organismo bilaterale di confronto deputato ad analizzare periodicamente le risultanze delle segnalazioni, a proporre iniziative volte a migliorare il clima aziendale, nonché ad interloquire con la Commissione Nazionale; la procedura di segnalazione alla casella mail iosegnalo@intesasanpaolo.com, cui possono rivolgersi tutto il personale nonché le Organizzazioni firmatarie dell'accordo 7 ottobre 2015, in materia di segnalazioni interne quale modalità di ascolto "attivo" dei comportamenti ritenuti non conformi ai principi contenuti nelle intese nazionali ed aziendali; come referente aziendale del Gruppo per la Commissione Nazionale il Responsabile *pro tempore* delle Relazioni Industriali;
- il Comitato Welfare ha infatti operato in questi anni quale principale organismo deputato ad individuare modalità di organizzazione del lavoro che possano migliorare la produttività e portare vantaggi per i lavoratori e per l'Azienda dedicando specifiche e periodiche sessioni di confronto

per analizzare e approfondire le tematiche attinenti le politiche commerciali ed il clima aziendale, individuando iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione per coniugare l'impegno al raggiungimento di risultati con la costante diffusione di corretti comportamenti nello svolgimento di tutte le attività da parte delle diverse figure professionali, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, nonché dai richiamati Accordi Nazionali e di Gruppo;

- il Comitato Welfare si conferma pertanto quale organo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, anche ai fini della decontribuzione così come prevista dall'art. 55 del D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 convertito dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia delle politiche commerciali e clima aziendale tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, che viene inserito quale appendice b. al Contratto di secondo livello;
2. nel confermare i principi del Codice Etico del Gruppo e dei richiamati Accordi Nazionali e di Gruppo, è ribadito che, nello svolgimento di tutte le attività:
 - le relazioni in Azienda devono essere basate sulla fiducia reciproca e sul rispetto della personalità e dignità, anche professionale, nonché della privacy di ciascuno, in osservanza della normativa vigente;
 - la definizione degli obiettivi deve avvenire ponendo la massima attenzione a favorire la comprensione e la condivisione dei medesimi, attraverso azioni di affiancamento e supporto nonché la predisposizione di strumenti idonei;
 - l'impegno al raggiungimento dei risultati sotto il profilo sia quantitativo sia qualitativo, ottenibile mediante azioni commerciali e politiche di budget indirizzate, pianificate e monitorate, si deve coniugare con la diffusione di corretti comportamenti nello svolgimento di tutte le attività svolte dal Personale;
3. è altresì condiviso l'obiettivo di favorire forme di comportamento coerenti con i principi sopra esposti al fine di migliorare il clima aziendale, lo spirito di squadra, i rapporti di collaborazione e cooperazione fra i colleghi, orientando le azioni dei singoli attraverso forme e modi che rispettino i principi etici, la professionalità, l'impegno, la privacy e la dignità del personale, nel rispetto della normativa vigente;
4. le Parti, nel confermare nelle presenti intese le azioni positive già individuate nel citato Accordo 7 ottobre 2015, in un'ottica non esclusivamente riconducibile all'ambito delle politiche commerciali strettamente intese, intendono introdurre nuove iniziative sperimentali sulla base delle soluzioni individuate dal Comitato Welfare, volte ad ampliare il dialogo fra i diversi attori aziendali sulle condizioni di lavoro al fine di continuare ad accrescere il benessere organizzativo.

AZIONI POSITIVE

a. Comportamenti

Viene ribadita la necessità di rispettare le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità del personale, confermando l'importanza della formazione, dell'informazione e della

sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che ricoprono posizioni di responsabilità in merito alle forme e ai modi con cui devono essere svolte le azioni di indirizzo, incluse quelle commerciali.

Gli obiettivi, che devono essere comunicati in modo chiaro e tempestivo, sono definiti anche tenendo conto degli aspetti qualitativi relativi alla soddisfazione della clientela, al suo mantenimento e sviluppo e in considerazione delle peculiarità del mercato e della territorialità delle unità operative, ponendo sempre maggiore attenzione ad una corretta proposizione commerciale.

Le attività di pianificazione, indirizzo e allineamento, finalizzate al complessivo raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi, devono essere trasmesse ai diversi livelli nel rispetto delle linee gerarchiche e funzionali, delle regole aziendali e della corretta modalità di relazione interpersonale.

Il perseguimento del budget e degli obiettivi assegnati deve avvenire valorizzando la collaborazione tra colleghi e il consolidamento dello spirito di squadra, al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi stessi in una logica di gruppo e di miglioramento della qualità del rapporto con la clientela interna/esterna.

L'impegno dell'Azienda continua ad essere volto ad assicurare il controllo e le condizioni di effettiva applicabilità delle indicazioni rivolte ai dipendenti in ordine ai comportamenti da seguire nella relazione con i colleghi e la clientela, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto applicabili.

L'Azienda si impegna altresì a continuare a garantire la più ampia diffusione della normativa su tutti i canali aziendali attraverso l'adozione di regole chiare ed esaurienti anche sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela e per quel che attiene la valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della propensione al rischio del cliente, curando la formazione e il costante aggiornamento in materia.

b. Dialogo e collaborazione

Le Parti condividono l'introduzione in via sperimentale di nuove forme di condivisione delle esperienze lavorative tra i colleghi, al fine di favorire una proficua collaborazione tra le diverse funzioni aziendali.

L'iniziativa "*Team work/gruppi di benessere organizzativo*" prevede in particolare il coinvolgimento per gruppi di lavoro omogenei (Collaboratori e Ruoli di Coordinamento), su base volontaria, per dialogare e confrontarsi su temi individuati dal Comitato Welfare in materia di benessere lavorativo e organizzazione del lavoro (ivi compresa pertanto la materia delle politiche commerciali e del clima aziendale).

In via sperimentale saranno individuati due gruppi di lavoro (Collaboratori e Ruoli di Coordinamento) per ciascuna Direzione Regionale e unità produttiva di Direzione Centrale così costituiti:

- 8/10 lavoratori/lavoratrici;
- 2 componenti sindacali del Comitato Welfare o in alternativa della Delegazione di Gruppo;
- 1 componente delle Relazioni Industriali di Gruppo;

Il/i moderatore/i, individuato/i sulla base delle specifiche competenze che consentano un'efficace gestione del lavoro di gruppo, avrà/avranno l'obiettivo di organizzare l'attività e produrre un documento di sintesi da sottoporre al Comitato Welfare.

Il Comitato Welfare analizzerà periodicamente le risultanze pervenute dai diversi gruppi per fornire *feed back* agli stessi ed individuare eventuali nuove azioni positive, da sottoporre alle Delegazioni di Gruppo al fine di definire le iniziative da intraprendere.

Al fine di diffondere le corrette pratiche relative alle diverse attività svolte in Azienda, da utilizzare anche nell'ambito dei gruppi di lavoro sopra descritti, il Comitato Welfare sottoporrà alla valutazione dei colleghi su base volontaria e con la garanzia della massima riservatezza, in coerenza agli obblighi di legge in materia di privacy, periodiche indagini volte ad evidenziare i temi di benessere organizzativo.

La sperimentazione sarà attuata entro il 31 dicembre 2019 e le complessive risultanze saranno oggetto di apposito incontro di verifica al termine di tale periodo, al fine di valutarne la prosecuzione sino al 31 dicembre 2021.

c. Reportistica

Il Gruppo continua la costante ricerca di supporti tecnologici semplici e facilmente utilizzabili, volti alla riduzione degli adempimenti burocratici e/o ripetitivi e al miglioramento dei tempi e della qualità della risposta, fattori determinanti per supportare i colleghi nella cura della relazione con la clientela interna/esterna.

La rilevazione dei dati commerciali, finalizzata anche a dare riscontro al personale circa il posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, è effettuata attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda. Qualora fosse necessario integrare le rilevazioni con dati non presenti a sistema, la richiesta deve essere veicolata attraverso canali e comportamenti improntati al rispetto dei principi di cui al presente accordo, senza inutili ripetizioni.

I dati raccolti devono essere strutturalmente utilizzati per finalità coerenti con i principi sopra esposti, in modo da non essere lesive della dignità personale e professionale del personale.

d. Formazione

Il Gruppo, nel confermare la centralità della formazione, anche attraverso la modalità della formazione flessibile, come veicolo di diffusione di una corretta gestione delle attività, incluse quelle di indirizzo commerciale e di relazione con la clientela secondo i principi e le finalità di cui al presente accordo, continua a prevedere – nell'ambito delle varie iniziative formative tempo per tempo programmate - interventi volti a:

- aggiornare e sviluppare le competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili cui è demandato il perseguimento degli obiettivi commerciali;
- favorire una piena conoscenza degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda per il supporto dell'azione commerciale, promuovendone un corretto utilizzo;
- favorire l'adozione di comportamenti positivi attraverso la comparazione di "best and worst practices" nell'ambito di casistiche lavorative specifiche e con il coinvolgimento attivo dei colleghi;
- favorire un'attività di reciproca conoscenza tra le diverse professionalità e competenze anche attraverso specifiche attività formative (es. role playing).

e. Segnalazione comportamenti ritenuti non coerenti

A seguito della sperimentazione effettuata nel periodo di applicazione del precedente Contratto di secondo livello, la segnalazione dei comportamenti ritenuti non coerenti con i principi contenuti nel presente accordo è confermata quale strumento utile ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti.

Allo scopo continuerà ad essere utilizzabile la casella e-mail iosegnalo@intesanpaolo.com, cui indirizzare la segnalazione corredata dal modulo allegato alle presenti intese (All. 1).

Al fine di consentire di disporre di tutti gli elementi essenziali alla valutazione, la segnalazione deve contenere nome, cognome, società di appartenenza, sede di lavoro, firma del collega, area tematica di riferimento, descrizione dell'evento nonché eventuale documentazione pertinente alla segnalazione stessa.

A fronte della e-mail di segnalazione, al collega perviene comunicazione di avvenuta ricezione e, qualora non siano presenti tutti i dati essenziali richiesti, viene informato circa la necessità di provvedere all'integrazione dei medesimi o di allegare l'apposito modulo.

La segnalazione può altresì pervenire, sempre indirizzata all'apposita casella, da parte delle Organizzazioni Sindacali competenti.

Al fine di preservare chi effettua la segnalazione da azioni discriminatorie o in genere penalizzanti, in linea con le previsioni del Codice Etico, è garantita la massima riservatezza, nel rispetto degli obblighi di legge in materia di privacy.

In coerenza con quanto previsto nel Protocollo delle Relazioni Industriali si conferma la centralità del Comitato Welfare in ordine alla progettazione, proposizione e verifica delle iniziative, anche formative, ed ulteriori rispetto a quelle già avviate in materia di politiche commerciali e clima aziendale.

L'Azienda procede alla classificazione delle segnalazioni raccolte, che sono messe a disposizione, con cadenza di massima bimestrale, in forma aggregata e anonima, secondo criteri di omogeneità per territorio, aree tematiche e frequenza, includendo tutti gli elementi necessari all'analisi.

Nell'ambito degli incontri del Comitato Welfare:

- è garantito un costante monitoraggio e sono analizzate le iniziative e/o le misure messe in atto in relazione ai fattori, organizzativi e gestionali, che possono aver determinato le fattispecie segnalate;
- sono proposte iniziative di intervento volte a migliorare, in via continuativa, la qualità dei rapporti tra i collaboratori ed il clima aziendale ed a prevenire e contrastare situazioni di criticità, attraverso il ricorso a interventi di comunicazione e formazione idonei ad affermare una cultura improntata ai valori di rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, collaborazione e trasparenza;
- saranno invitati a partecipare, qualora i temi delle segnalazioni lo rendano opportuno, componenti dell'Area del Chief Compliance Officer.

5. Decorrenze

Il presente verbale di accordo si applica a far tempo dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021.

L'Azienda si impegna a diffondere le iniziative contenute nel presente accordo, dandone piena informazione a tutto il Personale del Gruppo.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

MODULO SEGNALAZIONE
iosegnalo@intesasanpaolo.com

Spett.le
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo
Sostenibile
(c/o Relazioni Industriali)
Piazza Paolo Ferrari, 10
20121 MILANO

Nome..... Cognome Cid/Matricola.....

Società di appartenenza.....

Sede di Lavoro.....

Aree tematiche:

- Comportamenti
- Reportistica
- Comunicazione

Descrizione evento

.....
.....
.....
.....



Allegati ritenuti utili alla descrizione dell'evento

Luogo, data

.....

Firma

.....

 Non saranno prese in considerazione segnalazioni "anonime";
 La segnalazione dovrà essere inoltrata tramite e-mail aziendale alla casella di posta elettronica dedicata:
iosegnalo@intesasanpaolo.com

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

In Milano, in data 3 agosto 2018

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, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premesso che

- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano nel Gruppo Intesa Sanpaolo passa anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale;
- con il Protocollo per lo sviluppo sostenibile del 1° febbraio 2017 (di seguito Protocollo 1° febbraio 2017), le Parti hanno implementato l'accordo 7 ottobre 2015 (di seguito Accordo conciliazione) con ulteriori strumenti e modalità atte a promuovere un maggior equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei dipendenti, anche tenuto conto delle diverse fasi della "vita lavorativa";
- la sperimentazione nel biennio 2016-2017 delle misure introdotte dall'Accordo conciliazione è valutata in maniera ampiamente positiva dalle Parti che, pertanto, confermano la volontà di continuare a valorizzare le iniziative di solidarietà sociale e promuovere politiche che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale. Nell'ambito del Comitato Welfare inoltre è proseguito il confronto sulle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'inclusione, alla non discriminazione e allo sviluppo sostenibile, per individuare miglioramenti, favorire forme di flessibilità e proporre iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D. Lsg. 80/2015 e dal D.I. del 12 settembre 2017;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno ritenuto anche di confermare le previsioni del Protocollo 1° febbraio 2017, a seguito dell'auspicata emanazione della regolamentazione INPS per l'applicazione della normativa di cui al D. Lgs. 148/2015 e D.I. 83486/2014 e successive modifiche ed integrazioni in materia di solidarietà espansiva, già disciplinata a livello di Settore dall'accordo nazionale 8 luglio 2011;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia della conciliazione tempi di vita e lavoro tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione delle lettere c. ed e. punto V e punto VIII, con le specificità di seguito indicate.
2. Le misure contenute nel presente accordo sono a supporto del benessere delle persone del Gruppo in servizio presso le Aziende cui si applica il Contratto di secondo livello e delle loro famiglie.
3. **BANCA DEL TEMPO**

La "Banca del Tempo" è costituita da un "bacino" annuale di ore di permessi retribuiti, a favore dei dipendenti del Gruppo, che per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

A decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno la "Banca del Tempo" è alimentata:

- da parte delle Aziende, con una dotazione annua fissata in 50.000 ore, da incrementare in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino ad un massimo di 100.000 ore complessive;
- da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
 - o giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge,
 - o giornata/e di "ex festività",
 - o permesso contrattuale retribuito (PCR),
 - o ore di "banca ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione.

Fermo quanto disposto dai D.Lgs. n. 66 del 8 aprile 2003 e n. 151 del 14 settembre 2015, la cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.

Viene altresì confermato che le dotazioni versate nella "Banca del Tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.

Nel caso di conferimento di "banca ore" scadenti in corso d'anno e donate alla "Banca del Tempo", le Aziende confermano che ne permetteranno la fruizione sino al 31 dicembre dell'anno di donazione.

La dotazione iniziale potrà essere ulteriormente incrementata, anche nel corso dell'anno, mediante donazioni da parte dei dipendenti e delle aziende per specifici casi/situazioni resi noti attraverso la intranet aziendale ovvero a livello locale, con modalità rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.

Una volta versate nella "Banca del Tempo" le dotazioni ottenute come dianzi specificato, saranno rese disponibili in quote minime di 15 minuti a tutti i colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
3. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
4. siano titolari di certificazione ex art. 3, comma 1, L. 104/92 per sé;
5. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);

6. necessitino di assentarsi per assistere figli con handicap certificati ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/92;
7. siano titolari dei permessi per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92;
8. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione;
9. coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
10. che necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni;
11. che necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o metereologica di particolare gravità.

L'utilizzo avverrà attingendo prioritariamente alla donazione del personale e qualora le richieste di fruizione si rivelassero superiori alle disponibilità complessive della "Banca del Tempo" per l'anno di riferimento, le Aziende anticiperanno le ore necessarie alla copertura delle esigenze manifestate nella misura massima del 10% della donazione prevista per l'anno, a valere sulla donazione dell'anno successivo. Tutte le dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire alle Aziende di verificare, a livello accentrato e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di pervenimento, sulla base delle motivazioni indicate al 7° paragrafo del presente capitolo.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 15 giornate. In caso di "incapienza" occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

Analizzato l'andamento della Banca del Tempo nel biennio 2016-2017, le Parti definiscono che per le casistiche di cui ai punti 5, 8, 9, 10 e 11, il plafond annuo pro-capite è aumentato di ulteriori 5 giorni.

La fruizione dei permessi della "Banca del Tempo" potrà avvenire anche ad ore, a mezze giornate ed a giornata intera e dovrà in ogni caso essere garantito entro l'anno di competenza il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno del lavoratore richiedente, nonché dei residui "banca ore".

Il Gruppo, inoltre, al fine di avvicinare le proprie persone al mondo del volontariato, versa nella "Banca del Tempo" un'ulteriore dotazione di ore che potranno essere utilizzate a titolo di permessi retribuiti fruibili da tutto il Personale per svolgere attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziativa con finalità sociali rivolti all'esterno del Gruppo, anche promossi da enti esterni, selezionati per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus e/o di Banca Prossima.

Il medesimo plafond di ore potrà essere utilizzato anche:

- per sostenere con specifici permessi iniziative di volontariato da svolgere ad opera degli "over 60" ovvero del personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di solidarietà di settore indirizzate a favore del personale affetto da "gravi patologie" o destinatario delle prerogative della L.104/92, favorendo la creazione di "reti di supporto" (cd nuvole di solidarietà) a favore di colleghi in stato di grave necessità o che necessitino di supporto a fronte di situazioni di disabilità motoria;

- in ottica di promozione di politiche di "ageing" e di sostegno del cd. "invecchiamento attivo", per incentivare la partecipazione degli "over 60" e/o del personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di solidarietà di settore ad iniziative di volontariato e/o di formazione promosse dall'Azienda (ad esempio percorsi di alternanza scuola/lavoro).

Le Parti firmatarie si incontreranno in sede di Comitato Welfare:

- annualmente per verificare il complessivo funzionamento della Banca del Tempo;
- tempestivamente nel caso di squilibri tra dotazioni e richieste in corso d'anno, con l'obiettivo di rivedere le casistiche complessivamente ammesse a fruire dei permessi.

2. SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITA' LAVORATIVA

Le Parti confermano, quale ulteriore strumento di conciliazione del Gruppo, la possibilità, da parte di tutti i colleghi, di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa senza retribuzione (di seguito "sospensione volontaria"), senza la necessità di motivarne l'utilizzo e, ad oggi, senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore.

Ai fini di quanto sopra, il personale, di ogni ordine e grado, che ne farà richiesta nei termini annualmente stabiliti per la pianificazione annuale delle ferie, sarà ammesso, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, all'utilizzo della "sospensione volontaria" per un periodo massimo di 15 giorni lavorativi, incrementati a decorrere dal 1° gennaio 2019 a 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno solare di riferimento. La richiesta non potrà essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti a quello di competenza.

Fermo quanto sopra, le giornate di "sospensione volontaria" – fruibili solo a giornata intera - dovranno essere programmate nel piano ferie annuale ed autorizzate dal responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione.

Per permettere la fruizione di dette giornate sin dall'inizio dell'anno, l'Azienda s'impegna a ricercare le soluzioni tecniche per favorire la più tempestiva pianificazione nel corso dell'anno dei giorni di sospensione volontaria, ferma restando la compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Qualora la richiesta venga avanzata dai colleghi nel corso dell'anno, in momento successivo a quelli annualmente stabiliti dall'Azienda, le richieste di "sospensione volontaria" potranno essere accolte sempre nel rispetto delle predette esigenze tecniche, organizzative e produttive e del plafond individualmente stabilito, senza interventi sulle pianificazioni già approvate delle assenze degli altri colleghi della unità organizzativa.

In caso di più richieste presso la medesima unità organizzativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap
2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto)
3. figli di età inferiore ai 3 anni
4. figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni
5. figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni
6. figli di età superiore ai 12 anni

con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione.

Al fine di tutelare i colleghi dai possibili effetti correlati alla previdenza complementare e a quella obbligatoria, tali giornate di "sospensione volontaria" non dovranno in alcun caso essere utilizzate nel corso del mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

I giorni di "sospensione volontaria" sono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie ed "ex- festività" che dovranno essere interamente fruiti entro l'anno di competenza. Qualora ciò non avvenga, si procederà alla sostituzione d'ufficio delle causali di assenza al fine di esaurire prioritariamente le ferie ed i permessi "ex festività" di competenza dell'anno, nonché i residui di "banca ore".

A fronte dell'assenza a titolo di "sospensione volontaria", l'Azienda provvederà a concedere un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 35% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

3. PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE

Ferma restando la complessiva disciplina nazionale a tutela delle gravi patologie e la normativa aziendale vigente in materia di permessi orari per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di rendere più agevole la richiesta e la fruizione di tali permessi da parte del personale affetto da gravi patologie, individuate sulla base di quanto condiviso tra le Parti per l'allegato dello Statuto del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, ricomprendenti i Grandi Eventi Patologici (GEP), senza valutazioni circa la completa fruizione di ferie/ex-festività/banca ore, si stabilisce quanto segue:

- a. il personale interessato da un GEP presenta non appena possibile all'Azienda la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima;
- b. tale documentazione ha validità temporale coerente con le agevolazioni liquidative previste dal regolamento delle prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo per la patologia certificata;
- c. in occasione della richiesta del singolo permesso, l'interessato compilerà un'autocertificazione relativamente alla correlazione tra la visita da effettuare e la propria patologia e, una volta effettuata, dovrà produrre idonea certificazione attestante l'effettuazione della visita e la durata della medesima.

La fruizione di detti permessi sarà consentita nel limite di 12 gg/anno.

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano a Intesa Sanpaolo di valutare con la massima considerazione:

- *la condizione dei dipendenti affetti dalle gravi patologie di cui al presente capitolo, ai fini di quanto previsto al comma 4 dell'art. 58 del CCNL 31 marzo 2015,.*
- *le richieste avanzate da dipendenti affetti da gravi patologie opportunamente documentate, ancorché non ricomprese nell'elenco dei GEP, provvedendo alla verifica delle patologie da parte di un Consulente Sanitario.*

4. TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità, a livello di Gruppo, si prevede, anche al fine di incentivare la fruizione dei permessi di paternità da parte dei dipendenti del Gruppo, quanto di

seguito indicato:

a. Permessi non retribuiti per malattia figlio

Una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa aziendale vigente per la malattia del figlio oltre il terzo anno di età e sino all'ottavo anno, il padre può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sempre sino all'ottavo anno di vita del figlio, nella misura massima di 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi ex lege.

b. Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio

L'aspettativa aziendale non retribuita per puerperio di 3 mesi può essere fruita, anche in via frazionata, fino al 6° anno di vita del figlio, anche dal padre lavoratore.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre nella misura massima di 6 mesi, alle stesse regole ad oggi previste per la lavoratrice madre.

I predetti periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo ISP, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

c. Permessi per nascita figli

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 4 Legge 92/2012 e successive modifiche e a superamento di quanto richiamato a tale titolo al paragrafo 8 del presente accordo, al medesimo sono complessivamente concesse, a richiesta, tre ulteriori giornate di permesso retribuito da fruire nei modi e nei termini già fissati dalla normativa aziendale. In caso di parto gemellare tali ulteriori giornate si intendono raddoppiate e sono triplicate in caso di parto plurigemellare.

Sempre nell'ambito delle iniziative finalizzate a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, anche nell'ottica di permettere alle madri una più equa ripartizione delle attività di cura dei figli ed una più efficace copertura del proprio ruolo lavorativo, l'azienda:

- provvederà ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali (30%) di dieci punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP;
- estenderà nei confronti del padre dipendente del Gruppo ISP il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il sesto anno di vita del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Quanto sopra con un limite massimo di costo a carico del Gruppo pari a 500.000 euro. A tal fine le richieste verranno soddisfatte nell'ordine temporale di ricezione.

d. Permessi assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla Legge 170/2010 per il godimento dei permessi per

l'assistenza a figli affetti da DSA e ne faccia richiesta, sono concessi permessi retribuiti nel limite di 5 giornate per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da DSA, debitamente documentati, fruibili nel corso dell'anno scolastico. Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico, ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo non saranno retribuiti.

I permessi DSA, che potranno essere fruiti anche ad ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti, con un preavviso minimo di 5 giorni.

e. Ulteriori permessi a sostegno della genitorialità

In via sperimentale, sono previsti i seguenti permessi finalizzati all'assistenza dei figli minorenni, da fruiti compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali:

- 1 giorno di permesso retribuito per ciascun figlio e per ciascun ciclo pre-scolastico, da fruiti anche ad ore, per l'inserimento dei figli presso l'asilo nido o la scuola materna;
- 5 giorni all'anno di permesso non retribuito ai genitori separati o divorziati che siano affidatari dei figli in via esclusiva, nonché in caso di vedovanza o di famiglie monogenitoriali.

La disciplina di cui al punto e) troverà applicazione in via sperimentale a decorrere dal 1° settembre 2018 e sino al 31 dicembre 2019.

Tutte le previsioni di cui ai precedenti punti si intendono applicabili anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

5. ALTRE ASSENZE

a. Ferie e Permessi ex-festività

Al personale di ogni ordine e grado viene concesso di fruire ad ore di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti, anche frazionate in periodi non inferiori a 15 minuti.

Per la fruizione delle ferie "ad ore" da parte dei colleghi è richiesto:

- un preavviso di 48 ore nell'ipotesi di fruizione in misura frazionata;
- l'approvazione da parte del Responsabile in caso di utilizzo in giornata lavorativa intera, anche quando cadente in giornata semifestiva.

A fronte di tale generale previsione il personale dovrà fruire delle giornate di permesso per festività soppressa (inclusi i cd permessi retribuiti ex festività CARIVE) prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

L'Azienda provvederà all'automatica sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruiti nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruiti nel corso dell'anno di competenza.

L'Azienda adotterà tutte le misure più opportune per favorire il raggiungimento di tale finalità.

b. Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili

Al personale beneficiario del congedo ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. 119/2011 è concessa la fruizione di detto congedo oltre che a giornata intera, anche a mezza giornata, con le medesime modalità oggi previste per la fruizione delle ferie.

c. Permesso lutto

Fermo restando quanto definito in materia dall'articolo 3 punto c, del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012, i permessi retribuiti per lutto ivi previsti, della durata massima di 3 giorni lavorativi da fruire entro 7 giorni di calendario dall'evento, sono estesi anche in caso di decesso dei:

- genitori del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi);
- figli del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi).

6. ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Il dipendente con coniuge/unito civilmente, figli o equiparati, convivente, portatori di handicap grave a carico - secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari - ha diritto, a richiesta, alla corresponsione di una somma annua una tantum di euro 3.000 lordi.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare, dietro presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione rilasciata dalla competente struttura ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di un handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92.

7. ULTERIORI INTERVENTI

A fronte di situazioni familiari o personali che determinino l'esigenza di assenza per aspettativa non retribuita per un periodo di almeno 3 mesi interi, l'Azienda interverrà, su richiesta del collega assente, affinché sia resa disponibile una somma di denaro pari al 35% della RAL corrispondente al periodo di assenza, mediante la sottoscrizione di apposito prodotto di finanziamento in via di definizione, che ne consentirà la restituzione a partire dal momento del rientro in servizio.

La condizione di tasso applicata al citato prodotto sarà maggiormente agevolata qualora l'aspettativa oggetto della richiesta, opportunamente documentata dal richiedente, si riferisca specificatamente all'assistenza dei figli e dei familiari in genere affetti da patologie che comportino la necessità di assistenza in via continuativa.

8. ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Con il presente accordo viene altresì confermata sino al 31 dicembre 2021 la regolamentazione in materia di flessibilità di orario/intervallo meridiano/permessi/aspettative di cui all'articolo 3 punto c, del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 e all'articolo 2, punto a, del Protocollo 1° febbraio 2017.

Sono inoltre introdotte le seguenti previsioni:

Premio di laurea

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno del personale non laureato che consegua nel corso del rapporto di lavoro un diploma di laurea o laurea magistrale, coniugando impegno personale

ed arricchimento anche professionale, si prevede il riconoscimento del premio di cui all'art.61 comma 8 del CCNL e ferme le condizioni ivi previste, a tutte le lauree riconosciute dal MIUR.

Turni Filiale On Line - Recupero

A decorrere dal 1° gennaio 2019, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2019, il personale appartenente alle aree professionali operante presso la Filiale On Line in turni in caso di ritardo fino ad un massimo di 15 minuti potrà in via eccezionale compensare tale ritardo con un correlato spostamento dell'orario di uscita, nel corso della medesima giornata lavorativa. Ciò con esclusione del personale adibito al primo ed all'ultimo turno di ogni giornata.

Audizione ex art.7 Legge n. 300/70 Statuto dei Lavoratori

Al lavoratore che faccia richiesta di essere sentito nell'ambito della procedura ex art.7 dello Statuto dei Lavoratori è riconosciuto un permesso retribuito per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'audizione. In sede di convocazione, l'Azienda specificherà la data e il luogo di svolgimento della stessa e si farà carico delle connesse spese effettive di viaggio, laddove non si svolga presso la stessa piazza di assegnazione.

9. PART TIME

Sono confermate le disposizioni del Protocollo Occupazione e Produttività del 19.10.2012, in materia di part-time (art. 3 punto e), così come modificato e integrato dall'art. 3, commi 2, 3 e 4 dell'Accordo 2 luglio 2013 e dal Protocollo 1° febbraio 2017, punto 2, lettera a, Rapporto di lavoro a tempo parziale.

Part Time al pensionamento

Atteso il quadro normativo in tema di "solidarietà espansiva", al fine di contemperare le esigenze personali con quelle relative all'ambito lavorativo, le Parti intendono individuare una nuova causale a sostegno della richiesta di attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui tenere conto nell'ambito dei criteri di precedenza indicati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e riportati nella normativa di secondo livello, in caso di pluralità di domande presentate presso la medesima unità operativa.

Detta causale deve intendersi riservata al personale 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. entro la data del 31 dicembre 2021, che 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.

La possibilità di avvalersi della previsione di cui sopra è esclusa per coloro che abbiano già richiesto la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi 29 luglio 2011 e 12 ottobre 2017 come integrato dall'accordo 21 dicembre 2017.

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 12 mesi e non superiore a 24 mesi.

Per coloro già in rapporto di lavoro a part time a tempo determinato, la richiesta sarà presa in considerazione alla scadenza già prevista, ove sussistano i requisiti sopra indicati.

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 12 mesi e non superiore 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 contribuzione previdenziale obbligatoria nel periodo fra la data di attivazione del suddetto rapporto a tempo parziale e la data di cessazione del rapporto di lavoro, 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, sarà versata, in nome e per conto del dipendente, dall'Azienda esclusivamente attraverso il Fondo di Solidarietà di settore ai sensi del D. Lgs. 148/2015 e D.I. n. 83486/2014 e successive modifiche ed integrazioni.

In considerazione del correlato impegno dell'Azienda a procedere ad assunzioni in numero corrispondente al tempo di lavoro ridotto ad effetto delle intese di cui al presente capitolo, le Parti si danno atto della sussistenza dei presupposti dei contratti di solidarietà espansiva di cui alla sopra richiamata normativa.

Durante il periodo di lavoro a part time, 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.

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 specifiche previsioni di cui sopra 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 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.

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.

Il presente capitolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e scadrà il 31 dicembre 2021, ferme restando le scadenze dei rapporti trasformati in applicazione delle presenti intese.

10. **BUONO PASTO**

La previsione dell'art. 3 comma h del Protocollo Occupazione e Produttività del 19.10.2012 in materia di buono pasto è confermata sino al 30 giugno 2019.

Al personale a tempo pieno è attribuito un buono pasto in forma elettronica pari a euro 6,00 a partire dal 1° luglio 2019, ed euro 7,00 a partire dal 1° luglio 2021 (importi comprensivi di quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 31 marzo 2015).

Il buono pasto sarà riconosciuto anche al personale a tempo parziale che effettui un intervallo meridiano della durata di 15 o 30 minuti, in via non occasionale, e che dopo il rientro in servizio dalla fine dell'intervallo, svolga effettivamente una prestazione lavorativa di almeno 30 minuti.

Resta confermata la possibilità di destinazione del controvalore del buono pasto a previdenza complementare aziendale o ad assistenza sanitaria integrativa disciplinata dall'accordo 17 settembre 2014. Tenuto conto della tempistica di incremento sopra riportata l'opzione in scadenza ad ottobre 2018 viene confermata sino a tutto il 30 giugno 2019, fermo che a far data dal 1° luglio 2019 decorre il nuovo biennio di valenza.

In alternativa rispetto all'attribuzione del buono pasto in forma elettronica, il dipendente può chiedere, l'attribuzione del buono pasto in forma cartacea nella misura di € 5,16, mediante opzione esercitabile una volta all'anno, entro il 31 marzo a valere dal 1° luglio del medesimo anno.

11. **DECORRENZA E VALIDITA'**

Le Parti si danno atto che le norme contenute nell'accordo 7 ottobre 2015, prorogato con accordo 15 novembre 2017 fino al 30 giugno 2018, trovano applicazione fino alla data odierna e che, ove non diversamente specificato, le presenti intese hanno efficacia dalla data di sottoscrizione e scadono il 31 dicembre 2021.

Le medesime Parti si incontreranno entro il 30 novembre 2019 per verificare l'andamento delle iniziative introdotte in via sperimentale con il presente accordo al fine di valutarne l'eventuale prosecuzione.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA -SINFUB

INCLUSIONE

In Milano, in data 3 agosto 2018

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, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che

- nel "Protocollo Quadro sull'Inclusione e le Pari Opportunità nell'ambito del Welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo" del 24 luglio 2014, le Parti hanno condiviso di agire per:
 - prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
 - rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
 - sviluppare strumenti di condivisione delle informazioni, di scambio di esperienze, di supporto e di confronto ed integrazione fra il Personalee vogliono continuare a collaborare attivamente, ciascuna per quanto di competenza, per dare concreta attuazione ed evidenza ai principi sopra richiamati;
- le Parti condividono inoltre che l'ascolto e il dialogo sono alla base di relazioni che generano fiducia, facilitano il confronto, permettono lo scambio di esperienze e aumentano l'integrazione tra le persone del Gruppo;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D.Lsg. n. 80 del 15/6/2015 e dal D.I. del 12/9/2017;
- il Comitato Welfare ha operato in questi anni quale Organismo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori per individuare e sviluppare strumenti che possano valorizzare le specificità delle persone, raccogliere i loro bisogni ed accrescere la coesione e lo spirito di appartenenza di tutte le persone del Gruppo;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia dell'inclusione tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene

inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera e. punto VI.

2. È obiettivo delle Parti creare un sistema di strumenti e soluzioni coerenti con le previsioni del Protocollo 24 luglio 2014 citato in premessa per:
- garantire una corretta e attenta gestione del personale con disabilità sin dall'inserimento in azienda, anche attraverso percorsi formativi specifici
 - favorire il più possibile 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.

A tal fine viene prevista la creazione di un Gruppo di Lavoro interfunzionale – coordinato dalla Funzione Welfare - di riferimento per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia con l'obiettivo di:

- promuovere nell'ambito del Gruppo un'attenzione peculiare alle persone con disabilità accertata in ingresso e già dipendenti, ricercando soluzioni adeguate per una positiva organizzazione del lavoro, per garantire la formazione, per l'eventuale adeguamento degli spazi lavorativi e degli strumenti, con attenzione anche alle misure di welfare aziendale e di Lavoro Flessibile;
- monitorare le pratiche di gestione della diversità nel Gruppo, individuando aree di miglioramento e azioni positive da porre in atto per aumentare il benessere organizzativo e personale del collega con difficoltà;
- proporre ai responsabili azioni finalizzate ad una maggiore inclusione e segnalare eventuali iniziative che possano porsi in contrasto con una politica aziendale di inclusione e con la Convenzione Internazionale sui Diritti delle Persone con Disabilità;
- creare reti di supporto (c.d. "nuvole di solidarietà"), coinvolgendo in ottica di volontariato interno al Gruppo (per il quale l'Azienda fornisce specifiche disponibilità nella Banca del Tempo) colleghi che possano supportare chi ha difficoltà con aiuti concreti nel quotidiano, anche valorizzando eventuali loro competenze extra professionali (es. conoscenza linguaggio dei segni, braille, etc.)

Il Gruppo di Lavoro:

- vedrà il coinvolgimento delle funzioni aziendali preposte al people care, alla selezione e gestione del personale, all'organizzazione ed alla gestione degli immobili, all'igiene e sicurezza sul lavoro ed a quelle di volta in volta ritenute necessarie;
- sarà costituito da colleghi debitamente formati alla gestione di situazioni come sopra indicate;
- sarà aperto all'ascolto di suggerimenti e/o proposte da parte del personale del Gruppo per la gestione delle problematiche di competenza.

Periodicamente saranno organizzati incontri congiunti tra il Gruppo di Lavoro ed il Comitato Welfare per analizzare le esperienze e le soluzioni nel tempo adottate, cercando di individuarne la possibile "messa a sistema" e le relative modalità.

In particolare il Gruppo di Lavoro, anche con il supporto del Comitato Welfare, si occuperà:

- della promozione della cultura di attenzione all'inclusione attraverso la conoscenza delle situazioni e la valorizzazione degli strumenti in essere a supporto della disabilità, ad esempio mediante iniziative di diffusione delle best practice e agevolazione all'accesso agli interventi previsti da parte di tutti i potenziali destinatari;
- dell'avvio di campagne di sensibilizzazione e di formazione al fine di acquisire consapevolezza sociale dei diritti delle persone con disabilità, favorire un atteggiamento recettivo nei loro confronti e promuoverne una percezione positiva;

- di valorizzare le capacità, i meriti e le attitudini delle persone con disabilità ed il loro contributo nei luoghi di lavoro, favorendo lo sviluppo professionale e le pari opportunità;
 - di garantire l'inserimento di ciascun individuo all'interno dell'azienda indipendentemente dalla presenza di elementi limitanti;
 - della creazione di un network di sostegno, anche a supporto delle strutture aziendali al fine di diffondere la sensibilità nei confronti delle diverse abilità valorizzandone le competenze distintive e per rilevare eventuali ambiti di miglioramento e per l'individuazione di soluzioni volte a facilitare il benessere in azienda del personale disabile;
 - dell'implementazione degli strumenti di welfare aziendale dedicati al personale disabile e ai loro familiari;
 - dell'individuazione di attività lavorative che agevolino l'occupabilità di persone con disabilità e lo sviluppo di percorsi di supporto differenziati nell'arco della vita lavorativa del dipendente anche in collaborazione con le associazioni di riferimento.
3. Il Comitato Welfare ha inoltre individuato, nell'ambito dei lavori svolti, due iniziative sperimentali che potranno essere sviluppate a fronte dell'ottenimento da parte di ISP dei contributi erogati dal Fondo per l'Occupazione in applicazione dell'accordo 29 gennaio 2018, per lo svolgimento dell'attività di alternanza scuola lavoro ZLab.

Si tratta, in particolare di sviluppare in via sperimentale due progetti per:

- a. Attività di lavoro per persone con diagnosi di autismo o sindrome autistica, da sviluppare attraverso associazione specializzata, per lo svolgimento di attività di data entry (a titolo esemplificativo data entry effetti per la presentazione all'incasso) in service per ISP
- b. Alternanza scuola lavoro di allievi con disabilità intellettiva, da progettare e gestire su base individuale attraverso rapporti diretti con un numero limitato di scuole e di allievi, al fine di rendere tale attività propedeutica al successivo possibile impiego nel progetto sull'attività lavorativa sopra delineata.

Il Comitato Welfare seguirà direttamente lo sviluppo di detti progetti al fine di individuarne le principali linee di sviluppo e renderli operativi in tempi adeguati.

4. Il Comitato Welfare, in coerenza con quanto previsto nel Contratto di secondo livello in materia di benessere organizzativo, si attiverà per impostare iniziative, sia a livello individuale che di gruppo, a sostegno dei colleghi in occasione di particolari momenti della vita privata e/o lavorativa (es. maternità, malattia, etc.) nonché di miglioramento della qualità del lavoro da parte di tutto il personale con l'obiettivo della piena inclusione e della non discriminazione, per favorire il coinvolgimento, il riconoscimento professionale e lo spirito di appartenenza di Gruppo. A titolo esemplificativo al fine di agevolare il rientro dalle assenze di lungo periodo (maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio), i dipendenti saranno destinatari, a richiesta, di interventi di supporto, anche attraverso la previsione di percorsi formativi dedicati.
5. Sempre in via sperimentale, al fine di finanziare ulteriormente le iniziative sopra indicate o altre iniziative di carattere collettivo destinate ad accrescere l'occupabilità delle persone con disabilità, sarà attivata con decorrenza 1° gennaio 2019 l'iniziativa denominata "Arrotonda Solidale" che prevede il riversamento dell'arrotondamento all'euro inferiore dello stipendio mensile netto (con un massimo di 99 centesimi) di tutti i dipendenti del Gruppo che non manifesteranno espressamente la volontà di non aderire all'iniziativa.

Le Aziende del Gruppo contribuiranno, ciascuna per la propria competenza, a versare mensilmente l'importo pari al complemento ad 1 euro dei singoli arrotondamenti donati dai

propri dipendenti.

Le somme raccolte saranno destinate, alla fine di ciascun semestre/anno a sostenere i progetti tempo per tempo individuati dal Comitato Welfare, anche attraverso la Onlus Intesa Sanpaolo.

6. Inoltre, con l'intento di agevolare la partecipazione a ricorrenze religiose e le esigenze di culto, riconoscendo le sensibilità delle diverse appartenenze religiose, il Comitato Welfare individuerà le modalità per avviare una sperimentazione, nel corso del 2019, che consenta la fruizione di un permesso di un giorno (indennizzato con le modalità della sospensione volontaria), ricercando le opportune soluzioni organizzative.
7. Ove non diversamente specificato, le presenti intese hanno efficacia dalla data di sottoscrizione del presente accordo e scadono il 31.12.2021

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI – SILCEA -SINFUB

FORMAZIONE

In Milano, in data 3 agosto 2018

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, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che

- il Piano d'Impresa 2018 – 2021 (di seguito Piano) riserva particolare attenzione agli investimenti in formazione importanti per la crescita ed il rafforzamento dell'intero Gruppo, per la valorizzazione delle persone e la loro crescita professionale, anche attraverso l'estensione della piattaforma di formazione digitale con l'obiettivo di facilitare l'accesso di tutte le persone ai programmi di formazione, offrendo un'esperienza di apprendimento multi-device e personalizzata;
- in sede di Comitato Welfare le Parti hanno dedicato specifiche sessioni di confronto per analizzare e approfondire le tematiche relative alla formazione, nella convinzione che l'aggiornamento costante e la formazione continua delle persone del Gruppo rappresentino un importante fattore distintivo anche nei confronti dei competitors e che il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo alle iniziative formative costituiscano un valore aggiunto sia per la crescita professionale che per la creazione di valore sostenibile, individuando opportune iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione alla fruizione della formazione;
- le Parti confermano che il complesso delle competenze relazionali, intellettuali, organizzative e tecniche di ogni persona costituisce una risorsa strategica ed il fattore chiave di vantaggi competitivi sostenibili e che una formazione attenta anche alle esigenze individuali favorisce il miglioramento costante del livello di competenza professionale e l'accrescimento dello sviluppo personale;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D. Lgs. 80/2015 e dal D.I. del 12 settembre 2017;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia della formazione tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera f.
2. Le Parti ritengono, altresì, importante continuare a promuovere l'innovazione della formazione sia dal punto di vista metodologico, articolandola su competenze per ruolo ed esigenze individuali, sia dal punto di vista dei dispositivi di erogazione, favorendo l'utilizzo di tutti gli strumenti e i canali digitali - adeguati per contenuti, modalità e durata - (webinar, simulazioni, fiction formativa, laboratorio virtuale, survey, video, device), creando le condizioni organizzative e culturali che ne favoriscano la diffusione e ne garantiscano la fruibilità, integrando le metodologie tradizionali (aula e formazione a distanza), assicurando l'efficacia dell'innovazione del processo formativo.

Ciò, in coerenza con le politiche di estensione del Lavoro Flessibile già adottate nel Gruppo, anche per agevolare l'equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita e le esigenze organizzative aziendali, al fine di favorire lo *smart learning* e valorizzare la possibilità di fruire dei contenuti formativi anche in contesti di lavoro flessibile (*smart working*) ovvero in modalità cosiddetta di formazione flessibile.

3. In tale contesto vengono condivisi dalle Parti i seguenti obiettivi:
 - a) diffondere la piena consapevolezza fra tutto il Personale degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda sia in termini di contenuti formativi, di modalità di fruizione, nonché di consuntivazione della formazione svolta, anche in relazione a ciò che è funzionale al consolidamento dell'indennità di ruolo prevista dagli accordi su "Ruoli e Figure Professionali - Percorsi di Sviluppo Professionale" sottoscritti in data odierna;
 - b) ricercare soluzioni che favoriscano la fruizione della formazione in orario di lavoro, in modalità di formazione flessibile;
 - c) diffondere e consolidare l'adozione di iniziative finalizzate a programmare la fruizione della formazione, sia in modalità di formazione flessibile che presso la filiale/ufficio di assegnazione, in modo da garantire momenti dedicati all'apprendimento;
In tal senso l'impegno dell'Azienda è volto ad assicurare la più ampia diffusione di regole condivise che favoriscano un'effettiva ed efficace fruizione della formazione, anche attraverso l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili;
 - d) aggiornare e sviluppare contenuti formativi coerenti con i processi organizzativi, e le relative competenze, necessari a sostenere le attività ed i traguardi del Piano, utili a favorire lo sviluppo professionale, anche su iniziativa individuale.

Tutto ciò premesso e considerata la già richiamata innovazione di fruizione in modalità digitale dei contenuti formativi utili a soddisfare i bisogni di crescita individuale e di sviluppo professionale, le Parti intendono definire entro la fine del mese di novembre del corrente anno, nell'ambito di specifiche sessioni del Comitato Welfare:

- i principi di certificazione delle competenze acquisite mediante gli strumenti formativi complessivamente messi a disposizione a supporto dei percorsi di sviluppo professionale e di mestiere;
- le soluzioni che consentano di programmare efficacemente, dal 1° gennaio 2019, la fruizione della formazione in modalità flessibile da casa, in coerenza con i contenuti formativi disponibili per le diverse figure professionali;
- le soluzioni da attivare al fine di garantire momenti dedicati all'apprendimento coerenti con l'organizzazione del lavoro e la relativa programmazione estendendo la possibilità di fruizione della formazione protetta in ufficio;

- la realizzazione di supporti informativi che tempo per tempo consentano di verificare le competenze e i crediti formativi acquisiti, utili anche ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo.

Nell'ambito del Comitato Welfare potranno inoltre essere individuate le modalità necessarie per valorizzare anche gli apprendimenti acquisiti mediante i contenuti previsti nell'ambito dei "pacchetti formativi" fruibili - secondo il vigente CCNL - fuori dal normale orario di lavoro, all'interno di un globale processo di crescita individuale e di sviluppo professionale, certificando le relative competenze e consentendo di utilizzare le corrispondenti ore di formazione in orario di lavoro in modalità flessibile.

4. In relazione a quanto previsto nel presente accordo, le Parti, anche per il tramite del Comitato Welfare, che assolve alle funzioni dell'Organismo Paritetico sulla Formazione previsto dal vigente CCNL, si impegnano ad analizzare le ulteriori iniziative formative dovessero emergere anche al fine di valutare la possibilità di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionale e regionali.
5. Il presente verbale di accordo scadrà il 31 dicembre 2021.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI –
SILCEA -SINFUB

MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

In Milano, in data 3 agosto 2018

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, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premesso che:

- il Piano d'Impresa 2018 – 2021 (di seguito Piano) del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo) ribadisce che le persone e la loro crescita professionale sono elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati programmati, all'interno di un contesto aziendale e di settore caratterizzato da forti cambiamenti degli assetti organizzativi, dei processi e delle relative competenze, a seguito dei quali, per continuare a garantire l'occupabilità prevista dal Piano, è necessario disporre di adeguati strumenti di flessibilità e mobilità sia professionale che territoriale;
- le Parti, in ottica di continuità con quanto disciplinato con l'accordo 20 maggio 2016 "Mobilità territoriale e professionale", come integrato dal Protocollo 1° febbraio 2017, ribadiscono la necessità di definire modalità e criteri, che integrino le previsioni del CCNL, al fine di raggiungere un sempre migliore equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle di carattere personale/familiare, con attenzione anche alle politiche di sostenibilità ambientale perseguite dal Gruppo;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia della mobilità territoriale e professionale tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, che viene inserito quale appendice g. al Contratto di secondo livello.
2. **Ambito di applicazione e validità**

Il presente accordo si applica a far tempo dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021 al personale dipendente in servizio presso le Aziende cui si applica il Contratto di secondo livello.

3. **Mobilità territoriale**

Ferme restando le disposizioni contrattuali nazionali, il trasferimento è disposto con il consenso del lavoratore in caso di mobilità verso località che disti oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio, e sempre che non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o domicilio dell'interessato.

Le Parti precisano che ai sensi dell'applicazione della normativa CCNL in materia di trasferimenti sono da intendersi equiparati ai diversi livelli dei Quadri Direttivi i destinatari delle indennità consolidate stabilite dall'appendice a. del Contratto di secondo livello nonché degli assegni di equivalente importo previsti dal Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 a tale titolo.

Ferma restando la consensualità del trasferimento del personale che fruisce delle guarentigie di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992, del personale destinatario di permessi per gravi patologie (PVG), del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni, ovvero del padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo dei medesimi, il trasferimento di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene stabilito con il consenso del medesimo ove comporti allontanamento – tra la residenza e/o domicilio e la sede lavorativa di destinazione – superiore a 25 km e non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o domicilio dell'interessato.

In considerazione del fatto che - quale trattamento di miglior favore da tempo applicato nel Gruppo - le distanze relative al trasferimento di cui al presente accordo sono calcolate dalla residenza e/o domicilio del dipendente trasferito alla sede di assegnazione anziché tra i comuni di vecchia e nuova assegnazione come previsto dal CCNL, le Parti si danno atto che la comunicazione del trasferimento dovrà avvenire prima di:

- 7 giorni di calendario per i trasferimenti effettuati entro 30 km dalla residenza e/o domicilio;
- 15 giorni di calendario nel caso di trasferimenti effettuati oltre i 30 km ed entro 70 km dalla residenza e/o domicilio;
- 30 giorni di calendario nel caso di trasferimenti effettuati oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio.

Nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza ovvero in caso di mancato rispetto dei termini sopraindicati trovano applicazione le disposizioni del CCNL tempo per tempo vigente.

4. Mobilità professionale

In caso di mobilità conseguente a chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione dell'attività ovvero ancora di chiusura/accorpamento di filiale/palazzo/sedi/strutture di governance non trova applicazione la normativa dell'articolo che precede; al fine di poter mantenere in servizio i lavoratori interessati negli ambiti territoriali previsti dalla normativa nazionale in materia, si potrà procedere all'assegnazione ai medesimi lavoratori di mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 c.c. Sarà invece possibile procedere al trasferimento al di fuori di tali ambiti allo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

Le Parti si danno atto che al fine di contenere la mobilità territoriale e favorire la mobilità professionale potrà anche essere utilizzata la mobilità infragruppo attraverso il ricorso alla cessione individuale di contratto.

Al fine di rispondere alle esigenze tecnico-organizzative in evoluzione sarà favorita la mobilità territoriale e professionale del personale che abbia evidenziato la propria disponibilità in tema all'Azienda tramite le procedure previste.

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.

5. "Strutture di governance"

Alla luce della particolare articolazione organizzativa e dell'elevata concentrazione delle "strutture di governance" in Torino, Milano, Padova e Vicenza e presso i Comuni limitrofi rispettivamente di Moncalieri, Sesto San Giovanni, Assago e Sarmeola di Rubano e Torri di Quartesolo, in considerazione dell'interazione e la migliore funzionalità delle strutture ivi operanti, per le assegnazioni realizzate tra le piazze di:

- Torino e Moncalieri
- Milano e Assago
- Milano e Sesto San Giovanni
- Padova e Sarmeola di Rubano
- Vicenza e Torri di Quartesolo

la comunicazione dovrà avvenire prima di 7 giorni di calendario e non comporterà l'attribuzione di trattamenti economici di mobilità previsti a livello aziendale né il ricalcolo di quelli eventualmente in essere, salvo che la distanza tra la residenza e la nuova assegnazione si riduca al di sotto del limite chilometrico previsto per la relativa corresponsione.

6. Richieste di trasferimento

Ferma la complessiva normativa in materia di trasferimenti a richiesta, le domande, contenenti non più di 3 zone, dovranno essere trasmesse all'Azienda mediante Raccomandata A/R, ovvero Posta Elettronica Certificata (PEC) ovvero attraverso le modalità certificative digitali che saranno comunicate dall'Azienda.

Il ricorso alle graduatorie sarà effettuato dando priorità alle richieste avanzate da dipendenti:

- con sedi di lavoro distanti oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da specifiche casistiche quali a mero titolo esemplificativo:
 - grave ed indifferibile necessità di spostamento a fronte di eventi urgenti/eccezionali;
 - diritto a permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
 - diritto a provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
 - diritto a permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
 - ricongiungimento familiare, anche legato a motivazioni di salute personale e/o familiare;
 - dipendenti affetti da "gravi patologie";
 - dipendenti "over 60".
- con sedi di lavoro distanti oltre 120 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da richieste di natura personale e/o familiare.

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.

Per favorire l'accoglimento delle domande di trasferimento le Parti si danno atto dell'importanza di un costante aggiornamento delle liste di trasferimento e l'Azienda si impegna a svolgere quanto necessario al fine di verificare l'attualità delle domande in essere ed a richiedere l'aggiornamento delle stesse.

A tal fine le Parti condividono la necessità di analizzare nell'ambito del "Comitato Welfare", con cadenza semestrale, la situazione delle domande di trasferimento in essere avanzate da personale operante presso sedi di lavoro distanti oltre:

- 70 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da specifiche casistiche;
- 120 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da richieste di natura personale e/o familiare.

In tale ambito saranno anche ricercate soluzioni per correlare domande presentate per zone diverse, con l'obiettivo di favorire l'accoglimento delle richieste avanzate.

7. Perimetro ex Banche Venete

Per quanto riguarda il personale delle ex-Banche Venete continuano a trovare applicazione sino al 30 giugno 2019 le disposizioni contenute nel Capitolo 6 del "Protocollo per l'Armonizzazione conseguente all'integrazione del personale delle ex-Banche Venete nel Gruppo Intesa Sanpaolo" del 15 novembre 2017 e la relativa lettera a latere.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

Spettabili OO.SS.
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-
SINFUB

Milano, 3 agosto 2018

Per i trasferimenti di limitata distanza tra la residenza e la piazza di lavoro (per i quali il dipendente rientri giornalmente alla propria abitazione) disposti ad iniziativa dell'Azienda a decorrere dal 1° luglio 2018 ed entro il 31 dicembre 2021, sarà riconosciuto un contributo forfettario a copertura delle spese di viaggio, erogato per la durata di 6 anni dalla data del trasferimento, esclusivamente nel caso di spostamenti superiori a 25 km (50 km A/R), calcolati in funzione della distanza tra la residenza e/o domicilio e la nuova sede di lavoro ed in ragione del numero di km effettuati superiori al predetto limite.

La misura del citato contributo, nel caso di utilizzo dell'auto personale, sarà corrisposta secondo gli importi sotto riportati:

Importi unitari:	
Distanza (A/R in km) da	Contributo (€ lordi)
51 – 90 km	€ 0,50
91 – 120 km	€ 0,65
Oltre 120 km	€ 0,85

Anche alla luce dell'attenzione posta alle politiche di sostenibilità perseguite a livello di Gruppo e dell'offerta dei trasporti, inclusa la c.d. "alta velocità", in ragione delle quali l'utilizzo del mezzo pubblico è considerato in via prioritaria, la misura del contributo in discorso corrisponderà alle spese effettivamente sostenute in caso di utilizzo del mezzo pubblico.

L'Azienda precisa inoltre che per l'utilizzo dell'"alta velocità" il servizio standard o smart o equivalente è rispondente a quanto stabilito dal CCNL per il caso di missione.

Sarà comunque prestata particolare attenzione gestionale alla soluzione di trasporto, individuata dopo attento esame delle condizioni logistiche e del sistema viario.

Resta confermato che le previsioni di cui alla presente lettera non trovano applicazione nel caso di trasferimenti effettuati a fronte di richieste accolte per esigenze di natura personale e/o familiare.

Distinti saluti.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
anche in qualità di Capogruppo