

## "LA VOCE 9-15"

12 ottobre 2015

*Informativa periodica, aggiornamento e notizie sulle trattative e gli incontri in Azienda destinato a tutti gli iscritti della First-Cisl*

**ci trovi anche su: [www.fiba.it](http://www.fiba.it)**

**IN QUESTO NUMERO:**

**In questo numero:  
Trattativa per la stipula del contratto collettivo  
di secondo livello del Gruppo bancario Intesa  
Sanpaolo**

**Varie su FSI**

## • **Contratto Collettivo di secondo livello**

Nella notte del 7 ottobre è stato raggiunto l'accordo per il Contratto Collettivo di II livello del Gruppo Intesa Sanpaolo.

E' un'intesa importante, che si completerà con ulteriori accordi entro il 31.3.2016 e che disciplinerà inquadramenti e trattamenti economici e normativi per tutti i colleghi del Gruppo.

Nelle prossime settimane verranno convocate le assemblee dei lavoratori, per presentare l'accordo e metterlo ai voti.

L'intesa dà attuazione in modo coerente alle previsioni del C.C.N.L., comprende accordi sui seguenti temi:

## • **Conguaglio VAP 2014**

L'accordo siglato prevede un **premio aziendale sociale pari a 460 € per tutti e a 700 € per chi ha una RAL al di sotto dei 35000 €.** Per chi opta per il cash il premio sarà di **395 € per tutti e di 600 € per i colleghi con RAL sotto i € 35.000**

Il 9 ottobre è già stata attivata la procedura per il conguaglio del premio aziendale 2014. Si tratta del conguaglio del Lecoip, sottoscritto nel 2014, costato 368 milioni di €, pari a 92 milioni di euro l'anno. Il Lecoip ha reso a oggi il 31% e questo rendimento è già consolidato.

**La RAL per i part time è determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.** E' attiva la procedura, con finestre nei prossimi 3 mesi sia per inserire le spese di asilo nido, libri scolastici, iscrizione scolastica, ecc. sia per chi intende optare per il cash.

## • **Ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale**

L'accordo sottoscritto regola lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici ad esso correlati, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata dallo scorso 19 gennaio 2015 (Nuovo modello di Servizio) e riguarda i direttori di area, i direttori di filiale retail, personal e imprese; i coordinatori retail; i coordinatori imprese; i gestori PAR; i gestori imprese.

L'accordo ha validità **dal 19 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017** e si applica a tutto il personale assunto a tempo indeterminato della Rete, ad esclusione dei colleghi assunti con salario di ingresso ai sensi dell'art. 46 del CCNL o con contratto di apprendistato.

Entro il primo trimestre del 2016 Azienda e Organizzazioni dei Lavoratori si incontreranno per predisporre le linee guida per lo sviluppo professionale dei colleghi della Banca dei Territori e delle altre Strutture.

Alla base dell'impianto la complessità di Filiali e portafogli.

Per valutare la complessità della filiale, verranno utilizzati degli indicatori organizzativi e commerciali.

In particolare, gli **indicatori organizzativi** sono i seguenti:

- Numero di risorse totali dell'unità operativa;
- Numero sportelli/distaccamenti;
- Orario flexi;
- Filiale hub;
- Orario cassa ridotto alle 13.00.

Gli **indicatori commerciali** sono invece:

- AFI + impieghi della filiale;
- Ricavi medi per cliente;
- Numero clienti “pesati” per sottosegmento e tipo portafogli di filiale.

Tutti questi indicatori daranno origine alla complessità della filiale secondo la seguente tabella:

<b>COMPLESSITA' FILIALE</b>	
<b>TOTALE INDICATORI</b>	<b>COMPLESSITA' FILIALE</b>
<b>0 – 60</b>	1°
<b>61 – 80</b>	2°
<b>81 – 100</b>	3°
<b>Oltre 100</b>	4°
<b>Oltre 120</b>	4° ad elevata complessità

In fase di impianto verrà comunicato l'elenco delle filiali con il valore della complessità.

I portafogli verranno classificati con un indicatore pari al numero di clienti “pesati” per ogni segmento e per tipo di portafoglio, come da tabella che segue:

<b>COMPLESSITA' PORTAFOGLI</b>	
<b>Numero CLIENTI “PESATI”</b>	<b>FASCIA DI COMPLESSITA'</b>
<b>Da 520</b>	A
<b>Da 420 a 519,99</b>	B
<b>Da 320 a 419,99</b>	C
<b>Da 220 a 319,99</b>	D
<b>Fino a 219,99</b>	E

### ***Classificazione delle filiali e dei portafogli***

Gli indicatori determinati come spiegato nei capitoli precedenti saranno valorizzati annualmente, sulla base della media dei singoli valori mensili.

Inizialmente, i valori stabiliti di massima entro la fine del 2015 come la media degli ultimi 3 mesi, varranno per il periodo

19 gennaio – 31 dicembre 2016.

**Vediamo ora gli inquadramenti base e le indennità di ruolo per ciascuna delle figure professionali prevista dall'ipotesi aziendale:**

**DIRETTORE DI AREA Inquadramento base QD3**

Indennità pari alla differenza tra il **livello economico del QD4** e retribuzione **tabellare** percepita.

**Dopo 12 mesi consolidamento indennità di ruolo QD4**

**DIRETTORI DI FILIALE : Inquadramento base QD1**

Indice Complessità	Indennità ruolo	Indennità di direzione/ruolo chiave	Consolidamento indennità
0-60 <b>1</b>	no	<b>100 € indennità di direzione (che prescinde dalla RAL)</b>	
61-80 <b>2</b>	Indennità composta da un importo pari alla differenza tra QD1 e QD2	<b>125 € indennità di direzione (che prescinde dalla RAL)</b>	<b>Assegno ad personam se consolidamento dopo 2 anni, inquadramento effettivo se anticipato</b>
81-100 <b>3</b>	Indennità composta da importo pari alla differenza tra QD1 e QD3	<b>125 € indennità di direzione (che prescinde da RAL)</b>	
Oltre 100 <b>4</b>	Indennità composta da un importo pari alla differenza tra QD1 e QD4	<b>175 € indennità di direzione (che prescinde da RAL)</b>  <b>Per complessità maggiori di 120 ulteriori 6.000 € annui indennità ruolo chiave</b>	

**Indennità di direzione**

L'indennità di direzione (quella che va da 100 a 175 euro) **non può essere in alcun caso consolidata** e viene percepita esclusivamente in caso di adibizione al ruolo per **almeno un giorno** nel corso del mese.

**Indennità di direzione ante NMS – norma di raccordo**

I Direttori che, prima del 18 gennaio 2015, percepivano un'indennità di direzione più alta di quelle previste dall'accordo del 7 ottobre, continueranno a ricevere la differenza in una apposita voce ad-personam, che verrà meno in caso di attribuzione di un'indennità di direzione maggiore o in caso di revoca all'incarico.

### **Norma transitoria per Direttori nominati dal 19 gennaio e il 7 ottobre**

Per i colleghi nominati Direttori tra il 19 gennaio e il 7 ottobre, qualora in base all'accordo del 7 ottobre sia previsto un trattamento economico inferiore a quello del Direttore di Filiale "universale" come indicato dal Contratto Nazionale, verrà riconosciuto – oltre all'indennità di ruolo e di direzione – **un ulteriore importo sino a giungere al trattamento economico previsto dal CCNL**. Tale importo sarà attribuito per 13 mensilità e sarà riassorbito in caso di attribuzione di indennità di ruolo pari o maggiore o in caso di attribuzione di inquadramento superiore.

Detto importo, inoltre, verrà revocato in caso di cessazione dal ruolo o diminuzione del livello di complessità della filiale gestita.

### **Indennità ruolo chiave per filiale ad elevata complessità**

Il direttore di una filiale di 4° livello di complessità, con un totale degli **indicatori oltre 120**, se inquadrato come QD4, riceverà un ulteriore importo di **6.000 euro annui** suddivisi per 13 mensilità.

Tale importo:

- È strettamente connesso al ruolo chiave medesimo e spetta fino alla permanenza nelle relative funzioni;
- È corrisposto solo per la quota eccedente eventuali trattamenti ad personam, siano essi assorbibili o non assorbibili;
- Non comporta assorbimento delle voci retributive di seguito indicate: "Assegno ex indennità aziendale di categoria" "Ex assegno integrativo" ed "Ex premio di rendimento";
- Se percepito per almeno 12 mesi, viene mantenuto come assegno riassorbibile anche venisse meno la mansione.

Per i direttori di filiale con indice di complessità maggiore a 120 non inquadrato a QD4, l'importo di 6.000 euro verrà consolidato solo se percepito in via continuativa per 24 mesi (o con interruzione massima di 6 mesi).

### **Consolidamento indennità direttori**

Il direttore consoliderà l'indennità di livello economico dopo almeno **24 mesi continuativi nel ruolo** (o interruzione massima di 6 mesi).

In caso di passaggio su livelli di complessità diversi che diano in ogni caso diritto all'indennità, trascorsi 24 mesi verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità minore ricoperto.

Se un direttore, nel corso dei 24 mesi di consolidamento o successivamente, verrà **assegnato ad una filiale più complessa**, trascorsi 5 mesi dal consolidamento dell'indennità (ossia 29 mesi dall'inizio dell'assegnazione della prima filiale) si vedrà riconoscere **l'inquadramento corrispondente** al consolidamento, a condizione che continui a mantenere il ruolo.

### **COORDINATORI RETAIL Inquadramento base 3A 4L, se con facoltà creditizia QD1**

<b>Indice Filiale</b>	<b>complessità</b>	<b>Indennità ruolo</b>	<b>Consolidamento indennità</b>
0-80	<b>(1 e 2)</b>	no	
81-100 >100	<b>(3) (4)</b>	Importo pari alla differenza tra <b>3A 4L</b> e <b>QD1</b> (che si riduce fino ad assorbimento se inquadramento superiore o RAL superiore)	<b>Assegno ad personam se consolidamento dopo 2 anni, inquadramento effettivo se anticipato</b>

**COORDINATORI IMPRESE Inquadramento base QD1**

Indice complessità Filiale	Indennità ruolo	Consolidamento indennità
0-80 (1 e 2)	no	
81-100 (3) >100 (4)	Importo pari alla differenza tra <b>QD1</b> e <b>QD2</b> (che si riduce fino ad assorbimento se inquadramento superiore o RAL superiore)	Assegno ad personam se consolidamento dopo 2 anni, inquadramento effettivo se anticipato

**GESTORI PAR: inquadramento base 3A 1L**

Fasce complessità	Indennità di ruolo	Consolidamento indennità
<b>E</b>	no	
<b>D</b>	Importo pari alla differenza tra 3A 1L e 3A 2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)	Inquadramento effettivo dopo 2 anni o anticipato
<b>C</b>	Viene riconosciuta in due step: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Importo pari alla differenza tra 3A 1L e 3A 2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li> <li>- quando viene consolidato l'inquadramento (dopo 2 anni o anticipato), importo pari alla differenza tra 3A 2L e 3A 3L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li> </ul>	Inquadramento effettivo dopo 2 anni o anticipato
<b>B</b>	Viene riconosciuta in due step: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Importo pari alla differenza tra 3A 1L e 3A 2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li> <li>- quando viene consolidato l'inquadramento (dopo 2 anni o anticipato), importo pari alla differenza tra 3A 2L e 3A 3L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li> </ul>	
<b>A</b>	Viene riconosciuta in tre step: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Importo pari alla differenza tra 3A 1L e 3A 2L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li> <li>- quando viene consolidato l'inquadramento, importo pari alla differenza tra 3A 2L e 3A 3L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li> <li>- quando viene consolidato l'inquadramento, importo pari alla differenza tra 3A 3L e 3A 4L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li> </ul> <p>Se l'inquadramento ricoperto è già QD1 e ha il patentino di promotore finanziario, viene riconosciuta un'indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità</p>	Inquadramento effettivo dopo 2 anni o anticipato. Se iscrizione Albo promotori per offerta fuori sede, inquadramento a QD1

## GESTORI IMPRESE: inquadramento base 3A 3L

Fasce complessità	Indennità di ruolo	Consolidamento indennità
E	no	
C -D	Importo pari alla differenza tra 3A 3L e 3A 4L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)	Inquadramento effettivo dopo 2 anni o anticipato
A - B	Viene riconosciuta in due step: <ul style="list-style-type: none"><li>- Importo pari alla differenza tra 3A 3L e 3A 4L (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li><li>- quando viene consolidato l'inquadramento (dopo 2 anni o anticipato), importo pari alla differenza tra 3A 4L e QD1 (che si riduce fino ad assorbimento se RAL superiore)</li></ul> Se inquadramento ricoperto è già QD1, e c'è autonomia creditizia viene riconosciuta una indennità di ruolo di 100 € per 12 mensilità.	Inquadramento effettivo dopo due anni per 3A 3L e 3A 4L o anticipato Per indennità QD1 assegno ad personam se consolidamento dopo 2 anni, inquadramento effettivo se anticipato

### Consolidamento anticipato

Il personale che abbia percepito per **almeno 12 mesi** un'indennità consolidabile descritta nei paragrafi precedenti, consoliderà detta indennità se – oltre a completare **tutta la formazione** di competenza – raggiunga almeno due delle seguenti condizioni:

- Abbia maturato esperienza di almeno **due mesi su ambiti / filiere diverse** (es: controlli, crediti, personale, ecc) da gennaio 2013;
- Abbia conseguito per almeno **due anni consecutivi il massimo della valutazione**;
- Abbia ottenuto il **livello massimo della rilevazione dello skill-inventing su On Air** ed inserito la propria **autocandidatura**;
- Solo per i gestori PAR o Imprese, sia stato presente per almeno 12 mesi (anche non consecutivi) **nel primo 5% della graduatoria dei "gestori eccellenti"**.

Il consolidamento anticipato consente l'attribuzione dell'**inquadramento** corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

### Assenze dal servizio e indennità

L'indennità non viene riconosciuta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che **non** sia dovuta a ferie, malattia, infortunio, maternità anticipata, congedo di maternità / paternità, congedo parentale, aspettativa per puerperio, prolungamento del congedo parentale e congedo straordinario del familiare portatore di handicap.

Per il consolidamento delle indennità verranno considerati valide le assenze relative a ferie, permessi ex festività, PCR, permessi banca ore e astensione obbligatoria di maternità.

Tutte le altre assenze non produrranno effetti sui tempi stabiliti per il consolidamento se non supereranno i **60 giorni** nell'arco dei 24 mesi.

Qualora dette assenze, per sommatoria, superassero i 60 giorni nei 24 mesi, il consolidamento verrà ritardato con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, rispettivamente, coincidenti con il periodo 1 – 15 o 16 – 31.

### **Consolidamento indennità di ruolo per i part time**

In caso di part time di almeno **25 ore settimanali**, i colleghi a tempo parziale consolideranno le indennità nello stesso tempo dei colleghi full time.

In caso di part time con orario settimanale inferiore alle 25 ore per almeno 12 mesi anche non consecutivi nell'arco dei 24 mesi, il consolidamento avverrà con un posticipo pari a **6 mesi**.

### **Assegnazione ad altro ruolo**

Se il collega viene assegnato ad un altro ruolo disciplinato dall'accordo del 7 ottobre 2015 e che comporta un'indennità di ruolo, il periodo già trascorso nel vecchio ruolo verrà interamente computato ai fini del consolidamento dell'indennità prevista per il nuovo ruolo.

Se, invece, il collega viene assegnato ad un ruolo non disciplinato dall'accordo del 7 ottobre 2015 e che quindi non prevede un'indennità di ruolo, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo (o un ruolo di medesima/superiore complessità) entro i 6 mesi successivi.

### **Decorrenza inquadramento "base"**

Se un collega ha un inquadramento inferiore all'inquadramento base per il ruolo ricoperto (ad esempio un direttore inquadrato nelle Aree Professionali o un gestore Imprese 3 A 1 L), l'inquadramento base verrà riconosciuto:

- Dal **quarto mese** successivo alla data di attribuzione dell'incarico se l'inquadramento base è un inquadramento di **Area Professionale**;
- Dal **sesto mese** se l'inquadramento base fa parte dei **Quadri Direttivi**.

### **Decorrenza indennità di ruolo**

L'importo riconosciuto a titolo di indennità viene riconosciuto dal 1 giorno del mese in caso di attribuzione al ruolo nei primi 15 giorni del mese.

Qualora l'attribuzione avvenga dal 16 in poi, l'indennità spetta dal mese successivo.

### **RAL di riferimento**

Per la corresponsione dell'indennità economica di ruolo data dalla differenza dal livello inquadramentale di riferimento e la propria retribuzione, viene presa a riferimento la RAL intesa come 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, altre indennità modali (ad esempio indennità di direzione, indennità perequativa, ecc.) al netto degli importi per scatti di anzianità ed ex ristrutturazione tabellare.

### **Indennità di ruolo e contributo alla previdenza complementare**

Le indennità di ruolo formeranno parte dell'imponibile su cui verrà versato il contributo aziendale alla previdenza integrativa a decorrere dalla data di iscrizione del collega al **Nuovo Fondo Unico** del Gruppo Intesa Sanpaolo che nascerà nel 2016.

### **Indennità di ruolo accordo 19 ottobre 2012**

I colleghi (o meglio le colleghe visto che la fattispecie riguarda prevalentemente maternità) che non hanno completato il percorso di riconoscimento del grado ovvero del trattamento economico equivalente previsto dall'accordo 19 ottobre 2012 e che hanno mantenuto un ruolo coerente anche dopo il NMS, potranno completare il percorso.

### **Indennità di rischio, centralino, Monte Pegni**

Sono prorogate fino al 31.12.2017

## Fungibilità e 32°

Viene confermata la piena fungibilità dal 1° al 4° livello della 3° Area Professionale, pertanto viene prorogata al 31.12.2017 la normativa che prevede il trattamento economico 3A 4L dopo 32 anni di servizio a partire dal 3° livello della 2A Area professionale con un giudizio non negativo.

### - Politiche commerciali e clima aziendale

Il protocollo firmato prevede principi, regole e azioni positive, tra le quali evidenziamo una formazione ad hoc per i responsabili gerarchici e **la previsione che la rilevazione dei dati commerciali sia effettuata attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dell'azienda. Questo per evitare il proliferare di richieste di report attraverso modulistica e file excel creati dai singoli Direttori di Area e con finalità di pressioni commerciali.**

Evidenziamo inoltre la possibilità di **segnalare comportamenti ritenuti non coerenti con i principi enunciati nell'accordo.** Sarà garantita la massima riservatezza per preservare chi effettua la segnalazione da azioni discriminatorie o in genere penalizzanti. L'azienda interverrà a fronte di comportamenti non corretti o non conformi al codice etico.

Invitiamo i colleghi che riscontrassero comportamenti poco rispettosi della dignità delle persone a segnalare quanto avviene alla mail [iosegnalo@intesanpaolo.com](mailto:iosegnalo@intesanpaolo.com), utilizzando la modulistica allegata all'accordo che i sindacalisti First potranno fornire.

Siamo convinti che un buon clima aziendale necessiti della collaborazione di tutti.

### • Normativa in materia di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

**L'accordo prevede una serie di iniziative volte ad affrontare esigenze personali e familiari con strumenti innovativi. Riteniamo sia una parte importante e qualificante del contratto di II livello, caratterizzata da una forte connotazione solidaristica.**

**BANCA DEL TEMPO:** è prevista la costituzione di un "bacino annuale di permessi retribuiti" alimentato dall'azienda con 50.000 ore per il 2016 e da donazioni volontarie dei colleghi per le quali il Gruppo si impegna a conferire un ulteriore e pari quantitativo di ore, a cui potranno attingere i colleghi che si trovassero in situazioni personali o familiari di particolare gravità.

I colleghi potranno donare: ferie eccedenti la misura di legge (20 gg), ex festività PCR, "banca ore" maturate e non ancora scadute.

Ne potranno beneficiare i lavoratori in situazione di gravità ai sensi di art. 3 comma 3 legge 104, con familiari destinatari della provvidenza economica per portatori di handicap, con familiari in situazione di gravità e, se c'è ulteriore capienza, in caso di 104 per sé, in caso di figli con problemi di DSA, BES, figli con handicap, colleghi con 104 per assistere familiari.

Le richieste di fruizione dovranno essere documentate, è fissato un tetto massimo individuale di 15 gg.

### SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

E' prevista la possibilità di richiedere un massimo di 15 gg di sospensione dell'attività lavorativa per anno, senza motivarne l'utilizzo e senza ricorso al Fondo di Solidarietà.

L'assenza va pianificata in piano ferie e, qualora presentata in corso d'anno, dopo l'approvazione dei piani ferie, non può modificare le ferie già pianificate dai colleghi.

L'Azienda riconoscerà un trattamento economico, sostitutivo della retribuzione nella misura del 35% della RAL, con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali. Questo per evitare settimane non coperte da contributi Inps. La sospensione volontaria non potrà essere utilizzata nel mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro al fine di

evitare danni sulla posizione pensionistica e complementare.

In caso di “eccesso di domanda” nell’unità produttiva sono fissati i criteri di accoglimento, la priorità spetta a chi ha familiari portatori di handicap, familiari malati, figli piccoli.

## **PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE**

L’accordo integra il CCNL e la normativa aziendale prevedendo 12 gg di permesso retribuito l’anno per i colleghi che soffrono di un GEP (Grande Evento Patologico), ai sensi della normativa del Fondo Sanitario di Gruppo.

Il collega dovrà documentare la malattia ogni due anni e per ogni singolo permesso compilerà una richiesta con autocertificazione della correlazione tra permesso e malattia. Produrrà poi certificazione della visita effettuata.

Per fruire i 12 gg di permesso non è necessario aver completato la fruizione di ferie e pfs.

## **TUTELA MATERNITÀ E PATERNITÀ**

Vengono introdotti:

- permessi non retribuiti per malattia del figlio: fino a 3 giorni l'anno non coperti da contribuzione previdenziale
- aspettativa aziendale non retribuita per puerperio: 3 mesi, anche frazionati, entro il 3° anno di vita del figlio, aumentabili a 6 mesi per parto gemellare e fruibili anche dal padre.
- permessi per nascita figli: una ulteriore giornata di permesso retribuito con gli stessi criteri della normativa aziendale vigente. Le giornate diventano due o tre in caso di parto gemellare o trigemellare. L’azienda inoltre **integrerà al 40% della retribuzione** la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali nel caso di **fruizione del padre dipendente** e per un costo massimo per il Gruppo di 500.000€ annuo.
- Permessi per Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA): 5 giornate all'anno, con preavviso minimo di 5 gg, fruibili anche a ore, retribuite solo durante l’anno scolastico e per minori iscritti al primo ciclo di istruzione.

## **FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ**

Sarà possibile fruire di 3 giornate di ferie, anche frazionate in periodi non inferiori ai 15 minuti, previo preavviso di 48 ore in caso di fruizione frazionata e approvazione del Responsabile in caso di utilizzo di giornata intera.

**Le festività soppresse dovranno essere fruite obbligatoriamente prima delle ferie.**

## **CONGEDI RETRIBUITI PER LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI CIVILI**

E’ prevista la possibilità di fruizione anche a mezza giornata.

## **ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP**

Confermata l’attuale previsione fino al 31 dicembre 2017.

## **ASPETTATIVA NON RETRIBUITA CON FINANZIAMENTO AGEVOLATO**

Viene prevista la possibilità di aspettativa non retribuita per almeno 3 mesi interi per situazioni personali o familiari con finanziamento agevolato pari al 35% della RAL corrispondente la periodo di assenza. Verrà predisposto un prodotto ad hoc con restituzione a partire dal rientro in servizio.

Il tasso sarà maggiormente agevolato in caso di aspettativa per assistenza di figli e familiari con gravi patologie e necessità di assistenza.

## FLESSIBILITA' ORARIO/PERMESSI/ASPETTATIVE, PART TIME E BUONI PASTO

Prorogata al 31 dicembre 2017 la normativa in essere.

### • Premio variabile di risultato

L'accordo prevede il "premio variabile di risultato" per tutto il personale, da erogare al raggiungimento degli obiettivi di budget. In caso di risultato positivo, ma di mancato raggiungimento del budget si darà luogo ad una erogazione ridotta pari all'80% della percentuale del "Risultato corrente al lordo imposte" prefissata.

Per il 2015, visto il positivo andamento di bilancio, l'importo a disposizione è di 73 mln di euro, calcolato applicando una percentuale al budget del "Risultato corrente al lordo imposte". E' previsto inoltre un incremento a fronte dell'ormai certo over budget del 30%, pari a 22mln.

**L'importo destinato al PVR 2015 sarà quindi intorno ai 95 mln di € che si sommano al costo annuo del Lecoip pari a 92 mln di €.** Il premio verrà erogato a tutto il personale del Gruppo subito dopo l'assemblea degli azionisti di aprile 2016.

Sarà composto da:

- un "**premio base**", nella misura del 30% del monte totale del PVR, erogato in cifra fissa uguale per tutti i 61.000 dipendenti del Gruppo, al raggiungimento del budget di Risultato corrente al lordo delle imposte di gruppo previsto. Verrà conseguentemente riconosciuto **un premio base di 355 € a tutto il personale, incrementato a 455 € per i colleghi con RAL 2015 inferiore a 35.000 €.**
- un "**premio aggiuntivo**", nella misura del 45% del bonus pool (montante complessivo), che scatta al raggiungimento degli obiettivi di Divisione, mentre per le Strutture Centrali e ISGS il riferimento è il budget di gruppo. Il premio è collegato al ruolo/seniority, la forbice è ampia e va ad es. dai 145 € previsti per l'Assistente alla Clientela agli 845 € previsti per il Direttore di Filiale complessità 1. Il premio verrà ridotto del
  - 25% per i colleghi con RAL superiori di una percentuale tra il 20% e il 59,99% alla RAL media di ruolo
  - 40% per i colleghi con RAL superiori di una percentuale tra il 60% e il 99,9% alla RAL media di ruolo
  - 60% per i colleghi con RAL superiori di una percentuale maggiore del 100% rispetto alla RAL media di ruolo.

**Evidenziamo come il concetto di RAL media di ruolo sia di impatto molto più contenuto rispetto alla RAL tabellare, inizialmente presentato. E' costruito sommando la RAL di tutti i colleghi che ricoprono quel ruolo, incorporando quindi le maggiori retribuzioni che derivano da storie pregresse.**

**Il premio aggiuntivo riguarda 58.800 persone circa del Gruppo, le restanti 2.200 appartengono a segmenti di business di Banca Imi, Eurizon Capital, Private Banking, Direzione Tesoreria, che avranno sistemi incentivanti ad hoc.**

- un "**premio di eccellenza**", nella misura del 25% del bonus pool, al superamento degli obiettivi di scorecard o, per le funzioni diverse dalla rete BDT, al conseguimento di "performances eccellenti" determinate sulla base della valutazione con priorità per i due livelli più elevati.

Per la rete il premio di eccellenza è il risultato della moltiplicazione della somma dei premi delle prime due fasce per dei moltiplicatori che variano al variare delle performance delle Filiali e della famiglia professionale.

Per le altre strutture il premio di eccellenza è il risultato della somma dei premi delle prime due fasce con un importo collegato a performance individuali misurate dalla valutazione e alla famiglia professionale.

**Il PVR spetta a tutto il personale a tempo indeterminato (inclusi apprendisti) che abbia prestato servizio per almeno**

**180 gg di calendario e che risulti in servizio al momento dell'erogazione.**

**In caso di assenze retribuite, escluse ferie, pfs, pcr, maternità "obbligatoria", c'è una franchigia di 60 gg per malattia, permessi ecc. Oltre i 60 gg il premio verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza.**

**In caso di assenze non retribuite, il PVR verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza.**

Sono esclusi dalle erogazioni i destinatari di provvedimenti disciplinari che comportano sospensione o licenziamento.

Segnaliamo che il PVR 2015 è sperimentale ed è una previsione del CCNL.

#### • **Fondo Unico di Gruppo a contribuzione definita**

Le parti hanno condiviso l'obiettivo del Fondo Unico di Gruppo a contribuzione definita e si sono impegnate a negoziare per aggregare i diversi Fondi presenti nel Gruppo.

La costituzione del nuovo Fondo si realizzerà attraverso:

- la fusione per incorporazione nel Nuovo Fondo del Fondo Pensioni del Gruppo Sanpaolo IMI e del FAPA
- il trasferimento collettivo al Nuovo Fondo degli altri Fondo del Gruppo: per il Fondo Banco di Napoli e Banca Monte Parma negli stessi tempi del Fondo San Paolo IMI e FAPA, per quanto concerne il Fondo Cariplo e il Fondo Cariparo, in considerazione dei referendum previsti, successivamente all'avvio dell'operatività del Nuovo Fondo.
- il trasferimento presso i Fondi Aperti individuati nel tempo dalle parti aziendali quali Fondi di riferimento

L'accordo prevede che la contribuzione minima per gli iscritti al nuovo Fondo di Gruppo, passino al 2,50% dall' 1.1.2016, al 3% dall'1.1.2017 e al 3,50% dall'1.1.2018, a condizione che si perfezioni il percorso di costituzione del Nuovo Fondo di Gruppo.

Il ristoro di contributi ai Fondi Pensione, previsto dall'accordo di costituzione della Cassa Sanitaria per alcune precedenti aziende del Gruppo (Comit, BAV, Banco di Napoli), rivenienti da precedenti accordi, saranno sterilizzati.

**Riteniamo si tratti di una accordo importante, che accompagna il cambiamento e che definisce regole e tutele. Ha dei capitoli molto complessi, che illustreremo nelle assemblee, che hanno carattere sperimentale.**

**Come First riteniamo di aver lavorato in un'ottica di equilibrio tra aree professionali e quadri direttivi, tra diverse fasce di reddito e tra giovani e meno giovani.**

**L'accordo prevede contenuti di innovazione, quali banca del tempo, sospensione dell'attività lavorativa, PVR e contenuti solidaristici quali l'attenzione alle fasce di reddito più basse e ai lavoratori più giovani e meno giovani per i quali l'accordo prevede il miglioramento della previdenza complementare e che avrà effetti positivi per circa 17.000 colleghi.**

**Invitiamo pertanto tutti a partecipare alle assemblee che si terranno in tutta Italia.**

#### • **Varie su FSI**

## Modalità di presentazione dei documenti di spesa e relativa regolarità fiscale.

I Regolamenti delle Prestazioni per gli iscritti in servizio ed in quiescenza, al paragrafo "Liquidazione delle prestazioni", prevedono entrambi che le **domande di rimborso** vengano liquidate dietro presentazione della **documentazione in copia**.

Le procedure messe a regime dal Fondo richiedono al riguardo che sia utilizzata la **fotocopia** in caso di trasmissione della documentazione cartacea tramite inoltro postale, ovvero la **scansione elettronica** in caso sia utilizzata la procedura per la domanda di rimborso online.

In ogni caso il Fondo fa presente a tutti gli associati che è inopportuno l'invio della documentazione in originale per i motivi di seguito indicati:

- le procedure di lavorazione delle pratiche di rimborso da parte dell'outsourcer Previmedical prevedono l'utilizzo della copia (che viene visualizzata a video);
- non è possibile rispondere di eventuali disguidi postali relativi all'invio e alla restituzione degli originali che comporta anche costi postali non trascurabili.

Come stabilito dall'art.12 dello Statuto, **l'iscritto è responsabile della conservazione della documentazione in originale** nei termini previsti dalla normativa fiscale in vigore. Il Fondo, in relazione alla facoltà prevista dall'articolo dello Statuto sopraindicato, ove ritenuto opportuno, si riserva di richiedere agli iscritti visione della documentazione originale per compiere gli accertamenti che si rendessero necessari in ordine alle prestazioni fruite.

### Imposta di bollo su fatture e ricevute mediche

I **Regolamenti delle prestazioni**, al paragrafo "Liquidazione delle prestazioni", stabiliscono che la documentazione debba essere conforme alle disposizioni fiscali vigenti. Pertanto le fatture e le ricevute in originale relative a spese sanitarie per le quali viene richiesto il rimborso, se di **importo superiore ad euro 77,47**, debbono riportare la marca da bollo.

In applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 13 del DRP n. 642/72, infatti, ogni fattura, nota, quietanza, ricevuta o documento simile, non assoggettato ad IVA, se di **importo superiore al limite sopra indicato**, deve essere provvisto di marca da bollo (attualmente di euro 2,00). Il professionista o il centro sanitario che effettua la prestazione è tenuto, **sin dall'origine**, ad apporre detta marca da bollo sul documento di spesa rilasciato.

La violazione della normativa sopra richiamata comporta una sanzione e l'obbligo di regolarizzare il documento **presso l'Agenzia delle Entrate** da parte di chiunque sottoscriva, riceva, trasmetta o accetti documenti privi di marca da bollo.

*Eventuali contributi, articoli, notizie dal territorio ... ecc, possono essere inviati a*

[segreteria@fibagruppointesasanpaolo.it](mailto:segreteria@fibagruppointesasanpaolo.it)

[grintesasanpaolo@fiba.it](mailto:grintesasanpaolo@fiba.it)

o via fax. **02.87151893**

Ci trovi su internet



[intesasanpaolo.fiba.it](http://intesasanpaolo.fiba.it)



[Facebook - First Cisl Gruppo Intesa Paolo](#)



[Twitter - First Cisl Intesa Sanpaolo](#)