

VERBALE DI PERCORSO PER LA DEFINIZIONE DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data 5 agosto 2015

tra

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

e

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

premessi che:

- a livello di Gruppo è in vigore il Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014 che stabilisce che alla Delegazione Sindacale di Gruppo sono assegnate 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";
- il Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 ha consentito di individuare tutte le soluzioni possibili per accompagnare il Piano d'Impresa 2011/13 disciplinando, a livello di Gruppo, sino al 31 dicembre 2015 una serie di materie oggetto della contrattazione di secondo livello;
- il Piano d'Impresa 2014/17 (di seguito Piano), che vuole segnare e determinare la discontinuità tra una fase di crisi e una fase di ripresa, con il coinvolgimento di tutte le persone su questo progetto, mira a raggiungere obiettivi di produttività/redditività che consentono di «assorbire» le 4.500 eccedenze di capacità produttiva e di mantenere l'autonomia e l'indipendenza del Gruppo:
  - ricercando il massimo coinvolgimento delle persone nella fase di realizzazione del Piano;
  - gestendo una negoziazione sostenibile e orientata alla semplificazione normativa ed organizzativa;
  - proseguendo nella valorizzazione degli strumenti di welfare già esistenti a livello di Gruppo e nel loro ampliamento, per creare un sistema di welfare integrato;
  - ricercando nuove soluzioni in favore delle persone e delle loro famiglie, rafforzando il senso di appartenenza ed il legame con il Gruppo;
  - definendo politiche del lavoro sostenibili e differenziate in fasi diverse della vita lavorativa (maternità, malattia, invecchiamento, etc.) che possano anche creare coesione e solidarietà tra le «generazioni» presenti in azienda;
- l'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015, confermando i contenuti che possono formare oggetto della contrattazione di secondo livello, ha stabilito anche che "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";

- sono nel frattempo entrati in vigore la riforma del mercato del lavoro ed i correlati decreti attuativi;
- inoltre dal 19 gennaio 2015 è stato dato avvio al Nuovo Modello di Servizio (di seguito NMS) di Banca dei Territori (di seguito BDT) e, in coerenza con le previsioni del Piano, sono in corso vari interventi organizzativi e/o aziendali che riguardano l'intero Gruppo;
- alla luce di tutto quanto precede le Parti:
  - hanno ritenuto opportuno analizzare la complessiva normativa aziendale ed i possibili ambiti di intervento ricompresi nella contrattazione di secondo livello che potrebbero trovare collocazione nel Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello),
  - hanno condiviso di definire gli argomenti da affrontare in tale ambito e 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 Verbale.
2. Il Contratto di secondo livello:
  - troverà applicazione nei confronti del personale di tutte le Società del Gruppo che adottano il CCNL Credito, ad oggi ricomprese nell'elenco di cui all'allegato 1 al presente Verbale;
  - per il Gruppo Intesa Sanpaolo integrerà, 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. Le materie che le Parti condividono far parte del Contratto di secondo livello e che intendono disciplinare entro il primo trimestre 2016 per il periodo 2015/2017, con le eventuali scadenze che saranno riportate nei singoli accordi applicativi, sono le seguenti:
  - 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. lavoro flessibile,
    - VI. 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. In particolare, nell'ambito degli incontri svolti a partire dal mese di maggio 2015, le Parti hanno approfondito talune delle materie sopra indicate, con l'obiettivo di raggiungere intese

che possano essere inserite nel citato Contratto di secondo livello e, in particolare si è avviato un confronto in materia di:

- a. ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale relativi alla Rete BDT;
- b. politiche commerciali e clima aziendale;
- c. normativa in materia di assenze;
- d. applicazione dell'accordo 6 maggio 2014, con riferimento al conguaglio del premio aziendale 2014 ed alla definizione del Premio Variabile di Risultato 2015 (di seguito PVR);
- e. percorso per la definizione del Fondo Pensioni unico di Gruppo.

5. Nel corso del confronto l'Azienda ha illustrato principi ispiratori e linee guida, sono stati condivisi taluni degli stessi ma è altresì emersa la necessità da parte delle OO.SS. di procedere ad ulteriori approfondimenti al fine di poter compiutamente valutare tutte le possibili soluzioni.
6. Alla luce di quanto precede le Parti riportano di seguito lo stato del confronto sulle materia sinora affrontate.

#### A. RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI E PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE RELATIVI ALLA RETE BDT

L'Azienda intende disciplinare talune delle figure professionali/ruoli di Filiale della Banca dei Territori, in via sperimentale, alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP, al fine di realizzare gli opportuni adattamenti ai diversi contesti.

Per gli altri ambiti della Banca dei Territori e per le altre Strutture/Divisioni il confronto potrà essere avviato ~~se~~ successivamente al 7 ottobre 2015.

Alla luce di quanto precede, nonché del modello distributivo e dell'assetto organizzativo in essere dal 19 gennaio 2015 (NMS), l'Azienda ha rappresentato di voler definire indennità di ruolo nelle Filiali per:

- i Direttori di Filiale
- i Coordinatori Retail
- i Coordinatori Imprese
- i Gestori PAR
- i Gestori Imprese

se gestiscono "situazioni complesse", da "graduare" in funzione della complessità gestita.

Per l'Azienda le indennità di ruolo:

- dovranno ricomprendere e/o sostituire l'inquadramento eventualmente previsto dal CCNL per la mansione svolta;
- saranno correlate ad un inquadramento "base" e saranno ridotte nel caso l'inquadramento rivestito sia superiore, sino ad un sostanziale azzeramento per i livelli più alti;
- saranno "revocabili" al variare del ruolo ricoperto;
- potranno essere "consolidate" al raggiungimento di determinati requisiti.

Il "consolidamento" potrà essere anticipato se, oltre allo svolgimento di tutta la formazione obbligatoria e richiesta tempo per tempo dall'OdV (responsabilità amministrativa enti, antiriciclaggio, salute e sicurezza, trasparenza, adempimenti rischi usura, privacy, market abuse, ESMA, IVASS, etc.), nonché a quella ritenuta necessaria dall'azienda per la copertura del ruolo (definita in modo specifico), si sarà conseguita «trasversalità» di esperienze maturate su ambiti/filiere diversi (es. controlli, crediti, filiale on line, personale, territori commerciali diversi, etc.) e saranno raggiunti livelli definiti di valutazione e copertura del ruolo.

La complessità gestita sarà determinata sulla base di indicatori oggettivi e trasparenti, opportunamente pesati e validi per i tre territori commerciali.

Per i Direttori di Filiale e per i Coordinatori gli indicatori saranno legati alle seguenti:

- variabili organizzative:
  - organico coordinato
  - numero di distaccamenti/sportelli gestiti
  - orario Banca Estesa
  - orario cassa
  - hub
- variabili economiche:
  - masse gestite (AFI e impieghi)
  - ricavi medi per cliente
  - numero di clienti «pesati»

Per i Gestori (PAR e Imprese) la complessità del portafoglio sarà valutata sulla base del numero di clienti «pesati».

Nel caso di evoluzione del Nuovo Modello di Servizio gli indicatori potranno essere modificati.

Le Parti condividono che tutti gli indicatori saranno valorizzati annualmente ed il valore verrà fornito anche ai diretti interessati ed alle OO.SS., nel rispetto della normativa in materia di privacy.

Resta inteso che nelle more del raggiungimento di eventuali intese entro il 7 ottobre 2015, sino a tale data rimane sospesa l'applicazione degli inquadramenti che possano scaturire dall'applicazione del NMS.

## B. POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

In sede di Comitato Welfare sono state analizzate e approfondite le tematiche attinenti alle politiche commerciali ed al clima aziendale, successivamente sottoposte alle Delegazioni Sindacali di Gruppo, ed i cui elementi essenziali potranno formare oggetto di specifiche intese in uno con le altre materie oggetto del presente Verbale.

In tale contesto è stata riaffermata la profonda valenza dei principi del Codice Etico del Gruppo Intesa Sanpaolo e ribadito che, nello svolgimento di tutte le attività commerciali:

- le relazioni in Azienda devono essere basate sulla fiducia reciproca e sul rispetto della personalità e dignità, anche professionale, di ciascuno;
- 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 o 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.

Al fine di favorire la corretta applicazione dei principi sopraesposti le OO.SS. hanno richiesto di individuare azioni positive in merito a reportistica, graduatorie individuali e comportamenti "impropri".

Come strumento di dialogo tra l'Azienda ed il Personale volto a favorire il concreto rispetto di quanto condiviso, potrà essere previsto, in via sperimentale, un percorso di segnalazione dei comportamenti ritenuti non coerenti con i principi sopra esposti.

Nell'ambito degli incontri del Comitato Welfare:

- si procederà alla classificazione delle segnalazioni raccolte dall'Azienda, che saranno messe a disposizione in forma aggregata e anonima, secondo criteri di omogeneità per territorio, aree tematiche e frequenza, includendo tutti gli elementi ritenuti essenziali all'analisi;
- sarà garantito un costante monitoraggio e saranno analizzate le iniziative e/o le misure messe in atto in relazione ai fattori, organizzativi e gestionali, che possono aver determinato le fattispecie segnalate;
- saranno proposte iniziative di intervento volte a migliorare, in via continuativa, la qualità dei rapporti tra i collaboratori ed il clima aziendale ed a prevenire situazioni di criticità, attraverso il ricorso ad idonei interventi di comunicazione e formazione finalizzati ad affermare sempre di più una cultura improntata ai valori di rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, collaborazione e trasparenza.

Al fine di preservare chi effettuerà la segnalazione da azioni discriminatorie o in genere penalizzanti, in linea con le previsioni del Codice Etico, sarà garantita la massima riservatezza in coerenza agli 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 avviate in materia di politiche commerciali e clima aziendale.

L'Azienda si impegna a diffondere le iniziative correlate dandone piena informazione a tutto il Personale del Gruppo.

## C. NORMATIVA IN MATERIA DI ASSENZE

Nell'ambito del Comitato Welfare sono state analizzate varie iniziative successivamente sottoposte alle Delegazioni Sindacali di Gruppo, ed i cui elementi essenziali potranno formare oggetto di specifiche intese in uno con le altre materie oggetto del presente Verbale.

### **Banca del Tempo**

Iniziativa di tipo solidaristico aperta a tutti i dipendenti che prevede la costituzione di un «bacino» annuale di ore di assenza retribuita a cui possono attingere le persone che, per gravi ragioni personali e/o familiari, necessitano di permessi retribuiti in aggiunta alle ordinarie causali di assenza individualmente spettanti (es. ferie, ex festività, banca ore, PCR, permessi ex 104, etc.).

### **Sospensione volontaria**

Quale ulteriore strumento di conciliazione di tempi di vita/lavoro sarà prevista la possibilità da parte di tutti i dipendenti del Gruppo di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa non retribuite, senza la necessità di motivarne l'utilizzo e senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore.

### **Altri permessi**

E' intendimento delle Parti facilitare l'utilizzo di permessi previsti dalla vigente normativa a beneficio di colleghi con rilevanti problemi di salute, con particolare riferimento a:

- permessi cure invalidi e mutilati civili,
- permessi visita medica.

E' inoltre intendimento delle Parti incentivare la fruizione di permessi legati alla paternità e, in particolare, prevedere:

- permessi non retribuiti per malattia figlio successivo al 3° anno di età da parte dei padri in aggiunta agli analoghi permessi concessi dalla legge alla madre/padre;
- la possibilità di concedere l'aspettativa non retribuita per puerperio (ex armonizzazione) anche ai padri;
- una ulteriore giornata di permesso per nascita figlio, senza defalcare le giornate facoltative dal congedo materno, con raddoppio in caso di parto gemellare e plafond triplo in caso di parto plurigemellare.

### **Altri interventi**

A fronte di situazioni familiari o personali che determinino l'esigenza di assenza per aspettativa non retribuita l'Azienda interverrà, su richiesta del collega assente, con apposito prodotto di finanziamento in via di definizione, con restituzione dal momento del rientro in servizio.

#### **D. APPLICAZIONE DELL'ACCORDO 6 MAGGIO 2014, CON RIFERIMENTO AL CONGUAGLIO DEL PREMIO AZIENDALE 2014 ED ALLA DEFINIZIONE DEL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2015 (PVR)**

Come previsto dal CCNL e dall'accordo di Gruppo 6 maggio 2014, fermo quanto già corrisposto con LECOIP per il periodo 2014-2017, le Parti condividono di dover definire quanto riveniente per l'esercizio 2014 ed approfondire il PVR nell'ottica di sostituire il premio aziendale di produttività ed il sistema incentivante oggi applicati, per poter garantire una maggiore rispondenza delle erogazioni all'assetto dei ruoli professionali.

L'Azienda ha rappresentato di voler strutturare il PVR in:

- una componente pagata a tutto il personale, al superamento dell'obiettivo di budget relativo al Risultato Corrente al lordo delle imposte di Gruppo, in importi che favoriscano maggiormente le Retribuzioni Annue Lorde (RAL) più basse;
- una componente pagata a tutto il personale della Divisione/Strutture Centrali e ISGS, al superamento dell'obiettivo di budget relativo al Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Divisione (di Gruppo per Strutture Centrali e ISGS), in funzione del ruolo professionale con riduzione parziale dell'ammontare del premio in caso di superamento della RAL di riferimento definita per la figura professionale/seniority rivestita;
- una componente collegata all'eccellenza, per la Rete BDT in funzione delle performance della filiale misurata su una scorecard (Redditività, Costo del Rischio/Sostenibilità, Crescita, Qualità), mentre per le altre strutture, con un livello di selettività da definire, sulla base della discrezionalità del Responsabile per performance eccellenti.

L'Azienda ha inoltre prospettato la necessità di individuare una soluzione peculiare per quanto attiene alle componenti di Divisione e di Eccellenza sarà invece definita per le risorse addette al business della Divisione Private, della Divisione Asset Management e di Banca Imi e della Tesoreria proprietaria.

Le OO.SS. hanno richiesto che, nel caso in cui non venga raggiunto l'obiettivo di budget relativo al Risultato Corrente al lordo delle imposte di Gruppo, sia individuata una soluzione che possa consentire una erogazione a tutto il personale nel rispetto dei principi previsti dalla Vigilanza per l'erogazione dell'eventuale retribuzione variabile.

Resta fermo che, sulla base delle indicazioni della Vigilanza, l'attribuzione di provvedimento disciplinare comporterà l'esclusione dall'erogazione del PVR.

#### E. PERCORSO PER LA DEFINIZIONE DEL FONDO PENSIONI UNICO DI GRUPPO

Anche alla luce della definizione dei percorsi legislativi in atto in materia di previdenza complementare, le Parti si danno atto che nell'ambito dell'avviato processo di razionalizzazione dei Fondi di Previdenza interni al Gruppo ISP, condividono l'obiettivo di costituzione del Fondo Unico di Gruppo e si impegnano alla negoziazione per procedere in questa fase all'aggregazione dei Fondi/Sezioni a contribuzione definita.

A tal fine le Parti hanno individuato nel Fondo Pensione per il Personale Dipendente della Banca di Trento e Bolzano (di seguito Fondo BTB) già operativo con la qualifica di "fondo preesistente" ai sensi delle disposizioni del D.Lgs. 124/1993, il "contenitore" idoneo che, attraverso gli opportuni adeguamenti statutari e organizzativi, possa divenire il Nuovo Fondo Pensioni Unico di Gruppo a contribuzione definita (di seguito Nuovo Fondo).

A tal fine le Parti, anche nella qualità di Fonti Istitutive rappresentate da ISP e dalle proprie OO.SS. a seguito dell'avvenuta fusione della Banca di Trento e Bolzano S.p.A. in ISP a decorrere dal 20 luglio 2015, procedono alla sottoscrizione dell'accordo allegato al presente Verbale ed alle modifiche dello Statuto del Fondo BTB finalizzate all'avvio del percorso di trasformazione del Fondo BTB stesso nel Nuovo Fondo.

Per il governo del Nuovo Fondo, al fine di tener conto della nuova platea di beneficiari, fermo restando quanto previsto in materia dalle normative di legge, le Parti convengono che gli organi del Nuovo Fondo siano individuati:

- nell'Assemblea dei Delegati, composta da 50 componenti complessivi,
- nel Consiglio di Amministrazione, composto da 20 componenti complessivi,
- nel Collegio dei Sindaci, composto da 6 componenti complessivi.

Nella composizione degli stessi sarà assicurato il rispetto dei criteri della partecipazione paritetica dei rappresentanti delle Aziende e del Personale iscritto e nella fase di avvio del Nuovo Fondo e per il successivo periodo di circa un biennio, si ritiene opportuno individuare gli Amministratori, i Sindaci ed i Delegati attraverso la nomina da parte delle Fonti Istitutive, nelle more della definizione del Regolamento elettorale, alla luce della rappresentatività delle Fonti Istitutive e dei Fondi interessati.

Per quanto riguarda il percorso di razionalizzazione dei Fondi a contribuzione definita è confermato il coinvolgimento delle Fonti Istitutive di ciascun Fondo/Sezione ed il pieno rispetto delle previsioni statutarie di ciascun Fondo per gli interventi che si renderanno necessari, inclusi quelli relativi al funzionamento del «vecchio fondo» per i casi di trasferimento collettivo di tutte le posizioni che costituiscono la Sezione a contribuzione definita.

Come confermato nel corso del confronto il percorso sarà definito in modo tale da garantire la continuità con il passato, tenendo conto delle specificità di ciascun Fondo/sezione ed individuando le opportune soluzioni volte a gestirle.

Il trasferimento collettivo delle posizioni sarà gestito senza alcun intervento di modifica sulle posizioni individuali e per il primo esercizio i comparti confluiranno nel Nuovo Fondo senza modifiche nei soggetti gestori (assicurazioni, gestioni dirette, SGR, SICAV, etc.)

Per quanto riguarda la valutazione degli immobili presenti nei diversi Fondi/Sezioni direttamente o tramite veicoli immobiliari o sgr, si dovrà prevedere un processo che,

confermando la piena trasparenza, la serietà ed onestà dell'operato degli attuali Amministratori, consenta una verifica circa la coerente ed omogenea imputazione a bilancio.

\*\*\* \*\*

7. Al fine di concludere i lavori per la definizione del complessivo assetto normativo sulle materie di cui sopra le Parti concordano da subito di fissare un calendario di incontri tra il 15 settembre ed il 7 ottobre. Resta inteso che qualora entro tale termine le Parti non individuassero soluzioni condivise sulle materie oggetto dell'attuale confronto, l'Azienda dichiara che potrà procedere in via unilaterale e le medesime materie non potranno formare oggetto di ulteriori istanze da parte delle OO.SS. sino alla conclusione dell'attuale ciclo negoziale, mentre il confronto potrà proseguire sulle materie che non sono state oggetto di approfondimento sino a quel momento.

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
anche nella qualità di Capogruppo

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN