



ACCORDI DI GRUPPO 7 OTTOBRE 2015

CONTRATTO COLLETTIVO DI 2° LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Il giorno 7 Ottobre u.s. è stato sottoscritto l'accordo-quadro per il Contratto Collettivo di Secondo Livello che troverà applicazione nei confronti di tutte le Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito. Per il periodo 2015/17 saranno disciplinate – con accordo da raggiungere entro il 1° trimestre 2016 - 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 a: *assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, attività culturali e ricreative, iniziative di solidarietà, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lavoro flessibile, buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;*
- f) Formazione;
- g) Mobilità territoriale e professionale.

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.

Contestualmente all'accordo quadro di cui sopra, il 7 Ottobre u.s. sono state siglate intese attuative sui seguenti temi:

- *Conguaglio Premio Aziendale (VAP) 2014 e Premio Variabile di Risultato (PVR) 2015*
- *Ruoli Professionali e Percorsi di Sviluppo*
- *Accordo sulle politiche commerciali e clima aziendale*
- *Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro*
- *Fondo Pensione di Gruppo*

*Sono in corso di organizzazione e svolgimento le **assemblee dei lavoratori** per la discussione degli accordi di gruppo siglati il 7 ottobre 2015.*

CONGUAGLIO PREMIO AZIENDALE (VAP) 2014

L'accordo prevede un premio aziendale sociale pari a 460 euro (700 euro per coloro che hanno una RAL al 31/12/2014 al di sotto dei 35.000 euro). Tale importo potrà essere destinato ad una delle finalità previste dalla normativa (previdenza – assistenza sanitaria – rimborso spese figli per rette scolastiche/asilo, università, master, acquisto libri, colonie climatiche, corsi di lingue). L'eventuale importo non utilizzato, diversamente dal passato, sarà automaticamente versato a previdenza. Si potrà optare per il premio Cash (direttamente in busta paga) e in questo caso l'importo è di 395 euro lordi (600 euro lordi per coloro che hanno una RAL al di sotto dei 35.000 euro) secondo la seguente tempistica: in busta paga di ottobre/novembre/dicembre per le richieste effettuate entro il 12-10-2015 / il 9-11-2015 / il 2-12-2015. La RAL per i Part-Time è determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro tempo pieno.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO (PVR) 2015

Viene introdotto il Premio Variabile di Risultato (PVR) in favore di tutto il personale assunto a tempo indeterminato, che sarà erogato al raggiungimento degli obiettivi di budget previsti (art 48 e 52 del CCNL del 19 Febbraio 2012 e successivo rinnovo del 2015).

Il suddetto premio sostituisce il Premio Aziendale (VAP) e il sistema incentivante.

Per l'anno 2015, in pagamento nel 2016, è stato determinato un plafond di 73 milioni di euro oltre l'over budget previsto. L'importo complessivo sarà ripartito nel seguente modo:

- **30% come Premio Base**, riconosciuto al raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di budget di Gruppo (355 euro lordi - 455 per redditi inferiori a 35.000 euro – uguale per tutti i dipendenti del gruppo);
- **45% come Premio Aggiuntivo**, riconosciuto al raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di budget di Divisione (per le strutture centrali e di ISGS il riferimento è il Risultato Lordo di budget di Gruppo) – importo diversificato sulla base della figura di riferimento o della Seniority posseduta (vedi tabella allegata). Tale premio è soggetto a riduzione in presenza di una RAL individuale superiore a quella media del ruolo di riferimento come sotto precisato;
- **25% Premio Eccellenza**, subordinato al superamento degli obiettivi di "Scorecard" per la Rete BdT e al conseguimento di performance eccellenti per le altre funzioni – pari alla somma del Premio Base e di quello Aggiuntivo (non ridotto) moltiplicato per fasce di eccellenza.

Riduzione applicata al premio Aggiuntivo:

- 25% colleghi con RAL superiori tra il 20% e il 59,99% della RAL media di ruolo;

Il primo VAP post fusione Intesa – SanPaolo prevedeva 1940 € lordi per la figura media del 3A 3L (in Fideuram anche di più come sappiamo bene).

Di anno in anno la cifra è andata diminuendo, soprattutto per i lavoratori che non hanno convenienza ad optare per il premio sociale, sino ai 395 € lordi cash e 460 € di premio sociale stabiliti ora come VAP per il 2014.

Per il prossimo anno la cifra garantita per tutti (in realtà garantita all'80%) è addirittura minore (355 € lordi, o 455 per RAL inferiori a 35000 €); ben superiori le cifre per le componenti 'aggiuntiva' ed 'eccellenza', con forbice notevole sugli importi distribuiti tra diverse figure/seniority.

- 40% colleghi con RAL superiori tra il 60% e il 99,9% alla RAL media di ruolo;
- 60% colleghi con RAL superiori del 100% rispetto alla RAL media di ruolo.

Per gli anni successivi al 2015, nel caso in cui il risultato al lordo delle imposte non dovesse raggiungere il budget previsto, ma sia comunque superiore a zero, sarà resa disponibile una quota bonus pool di Gruppo, pari all' 80% della disponibilità prevista per il premio base. Il PVR spetta al personale che abbia prestato servizio per almeno 180 giorni nell'anno e che risulti in servizio al momento dell'erogazione.

RUOLI PROFESSIONALI E PERCORSI DI SVILUPPO

La disciplina contenuta nell'accordo sottoscritto trova applicazione nei confronti di una serie di figure professionali delle Filiali delle Banche Rete appartenenti alla Divisione Banca dei Territori:

Entro il 1° trimestre 2016 saranno affrontate ipotesi di ruoli e percorsi professionali di altre figure professionali di altri ambiti della banca dei Territori e delle strutture/divisioni della Banca.

ACCORDO SULLE POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

Comportamenti/Reportistica/Formazione

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.

Gli obiettivi, che **devono essere comunicati in maniera chiara e tempestiva**, dovranno tener conto anche delle peculiarità del mercato e della territorialità delle unità operative.

Le attività finalizzate al complessivo raggiungimento degli obiettivi 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 dovrà avvenire valorizzando la collaborazione tra colleghi e il consolidamento dello spirito di squadra in una logica di gruppo.

La rilevazione dei dati commerciali è effettuata attraverso **l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'azienda e i dati raccolti dovranno essere strutturalmente utilizzati per finalità coerenti con i principi sopra esposti non modo da non essere lesivi della dignità personale e professionale del personale.**

Il PVR dovrebbe garantire meno arbitrarietà nei sistemi incentivanti aziendali, ma nella quota di “eccellenza” - in assenza di trasparenza su importi e criteri di attribuzione - la discrezionalità è di fatto garantita.

Gli accordi su ‘Ruoli Professionali e Percorsi di Sviluppo’ e su ‘Politiche Commerciali e Clima Aziendale’ si applicano di fatto solo alla Divisione Banca dei Territori.

La definizione dei Ruoli Professionali e dei Percorsi per la Divisione Private slitta al 2016.

Previsti interventi formativi volti a favorire l'adozione di comportamenti positivi.

Segnalazione comportamenti ritenuti non coerenti

Attivato un percorso di segnalazione dei comportamenti ritenuti non coerenti con i principi enunciati nell' accordo, mediante invio, ad apposita casella e-mail (iosegnalo@intesanpaolo.com) presso il Comitato Welfare Sicurezza e Sviluppo Sostenibile, di apposito modulo.

A fronte della segnalazione il collega riceverà comunicazione di avvenuta ricezione da parte della struttura che **garantirà la massima riservatezza al fine di preservare il segnalante da azioni discriminatorie e/o penalizzanti.**

La segnalazione potrà avvenire anche per il tramite del Coordinatore Sindacale di competenza.

NORMATIVA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Banca del Tempo

Viene istituita a livello di Gruppo una "Banca del Tempo" finalizzata alla costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

Sarà alimentata dall'azienda con **una dotazione iniziale (per l'anno 2016) di 50.000 ore, potrà essere incrementata anche dalle donazioni dei colleghi, a cui l'azienda contribuirà con un ulteriore pari versamento, comunque nel limite massimo di 100.000 ore complessive.**

I dipendenti potranno versare:

- giornata/e di ferie dell'anno di competenza (eccedente/i la misura di legge pari a 20 gg.);
- giornata/e di ex-festività;
- permesso retribuito (PCR);
- ore della propria banca delle ore non ancora scadute.

Le dotazioni potranno essere usate, in **quote minimo di 15 minuti (per massimo 15 giorni all'anno)**, dai colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art.3 comma 3 legge 104/1992 per sé,
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
3. siano destinatari di permessi ex art.3 comma 3 legge 104/1992 per figli e/o coniuge

*L'accordo sulla “**conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**” è positivo, ma l'efficacia dovrà essere verificata sulla base di dati concreti.*

*La casistica di utilizzo della **Banca del Tempo** è molto ristretta.*

4. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

Altre casistiche di utilizzo (es. legge 104/92 art.3 comma1 per sé; problemi legati a figli minorenni; assistenza figli e familiari legge 104) saranno rese disponibili in caso di ulteriore capienza della dotazione.

Tutte le ore riversate scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento e l'azienda potrà anticipare, all'occorrenza, la dotazione per l'anno successivo nel limite del 10%.

Sospensione volontaria attività lavorativa (parzialmente retribuita)

Prevista la possibilità da parte di tutti i colleghi di richiedere la fruizione di **giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa, per un massimo di 15 giorni lavorativi annui, senza la necessità di motivarne l'utilizzo. Tali giornate saranno retribuite al 35% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) con versamento sulla medesima percentuale dei corrispondenti contributi previdenziali.**

Le richieste dovranno essere programmate, solo a giornata intera, nel piano ferie annuale e saranno accolte compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

In caso di più richieste presso la medesima unità operativa 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 legge 104/1992 ovvero siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
2. anziani e/o malati (familiari o affini sino al 2° grado, compreso il coniuge 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

Tali giornate sono da intendersi aggiuntive rispetto alle assenze per ferie ed ex-festività - che dovranno essere comunque fruiti interamente entro l'anno di competenza -.

Permessi per gravi patologie

Sono previsti **12 giorni di permesso retribuito all'anno per visite mediche indipendentemente dall'utilizzo o meno delle ferie/ex festività/banca delle ore.**

Tali permessi sono riconosciuti al personale interessato da Grandi Eventi Patologici (GEP) così come definiti dall'attuale normativa del Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo.

Sarà da vedere quanti colleghi usufruiranno delle giornate di sospensione volontaria.

A fronte di organici sempre ridotti all'osso in molte strutture aziendali (si veda ad esempio la Rete Bancaria Fideuram) c'è il rischio che si riveli una possibilità "teorica"; se poi effettivamente può offrire a qualcuno una "soluzione" a qualcun'altro aggraverà una situazione già pesante dal punto di vista dello stress lavoro correlato.

I colleghi coinvolti da un Grave Evento Patologico dovranno presentare la documentazione comprovante la patologia medesima (che avrà validità biennale o inferiore se diversamente indicato nella documentazione), successivamente **potranno usufruire dei permessi mediante una semplice auto-certificazione** da confermare poi con idonea attestazione della visita effettuata.

Tutela della maternità e della paternità

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità si prevede quanto segue:

- **3 gg/anno di permessi non retribuiti** (non coperti da contribuzione figurativa) per malattia figlio **che il padre potrà prendere dal terzo anno di età e sino all'ottavo;**
- 3 mesi di aspettativa aziendale non retribuita per puerperio, attualmente prevista per la madre sino al 3° anno di vita del figlio potrà ora essere presa **sia dalla madre che dal padre sino al 6° anno di vita.** In caso di parto gemellare/plurigemellare tale aspettativa sarà prevista nella misura massima di 6 mesi.

Permessi per nascita figli

- **1 gg retribuito aggiuntivo**, oltre a quelli già previsti dall'attuale normativa di legge e di gruppo;
- Il congedo parentale usufruito dal padre sarà incentivato con una **copertura aggiuntiva rispetto a quella di legge del 10% (passa dal 30% al 40%).**

Permessi assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA di cui alla Legge 170/2010)

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla legge per il godimento dei permessi per l'assistenza a figli minorenni affetti da DSA e ne faccia richiesta, sono concessi:

- **5 gg retribuiti, nel periodo scolastico, per il 1° ciclo di studi** (elementare – scuola media inferiore);
- Tali giornate potranno essere utilizzate anche fuori periodo scolastico oppure dal 2° ciclo di studi ma in questi casi i permessi non saranno retribuiti.

Ferie e Ex Festività

- *Di fatto viene confermata la non monetizzabilità delle ex festività per l'anno di competenza, in quanto le stesse devono essere fruite obbligatoriamente prima delle*

ferie;

- *Viene introdotta la possibilità di usufruire di 3 giornate di ferie ad ore, anche frazionate in tempi non inferiori a 15 minuti, previa approvazione del responsabile in caso di utilizzo di giornata intera.*

Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili (ex art.7 D.Lgs 119/2011)

- Tali permessi previsti dalla normativa di legge **potranno essere presi anche a mezze giornate.**

Confermata la normativa dell'assegno per familiari portatori di handicap

Tale normativa prevede che il dipendente con coniuge, figli o equiparati, conviventi, portatori di handicap grave a carico, ha diritto a richiesta, alla corresponsione di una somma annua una tantum di euro 2.300 lordi.

Tale importo su richiesta da presentare entro il mese di aprile dell'anno di competenza sarà accreditato nello stipendio del mese di giugno (circolare 108/2015).

Finanziamento agevolato

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 mediante sottoscrizione di apposito prodotto di finanziamento che ne consentirà la restituzione a partire dal momento del rientro in servizio.

FONDO PENSIONE DI GRUPPO A CONTRIBUZIONE DEFINITA

Si prevede la costituzione del Fondo Pensione di Gruppo che si realizzerà attraverso la fusione per incorporazione nel nuovo fondo del Fondo Pensione del Gruppo Sanpaolo IMI (SPIMI) e del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo (ex. FAPA).

Sarà inoltre effettuato il trasferimento collettivo al Nuovo Fondo delle posizioni individuali in essere presso le sezioni a contribuzione definita degli altri fondi del gruppo (Banco Napoli e Banca Monte Parma) e quelle presso i fondi aperti tempo per tempo individuati dalle fonti istitutive.

Per quanto riguarda il Fondo Cariplo e la Cassa di Previdenza Cariparo, tenuto conto della necessità di sottoporre eventuali intese da raggiungere attraverso l'istituto del

Referendum, si è stabilito che la materia sarà riaffrontata successivamente all'avvio dell'operatività del Nuovo Fondo.

Previsto inoltre **l'aumento della contribuzione minima a carico dell'azienda** – sulle sole voci: stipendio, scatti ed ex ristrutturazione tabellare – tale da garantire le percentuali di seguito indicate:

- **2,5% dal 1° gennaio 2016**
- **3% dal 1° gennaio 2017**
- **3,5% dal 1° gennaio 2018**

Intesa San Paolo si accollerà gli oneri relativi:

- Al personale e ai locali necessari per lo svolgimento delle attività del Nuovo Fondo
- Alle spese amministrative incluso il costo del service amministrativo e delle società di revisione
- Alle quote associative e gli oneri correlati a garantire agli amministratori ed ai sindaci del Nuovo Fondo la tutela per ogni responsabilità di carattere patrimoniale derivante dall'esercizio del mandato

E' stata prevista una "DUE DILIGENCE" al fine di consentire una verifica circa la coerente ed omogenea imputazione a bilancio degli immobili presenti nei diversi fondi/sezioni direttamente o tramite veicoli immobiliari o sgr.

Gli eventuali trattamenti di invalidità e premorienza oggi a carico del datore di lavoro saranno confermati, con i medesimi effetti attualmente previsti, sempre a carico dell'azienda datore di lavoro.

*Positive alcune novità introdotte, ma l'accordo che sancisce la creazione del **nuovo fondo pensioni di gruppo** era ed è innanzitutto obiettivo aziendale, perché fonte di notevoli risparmi gestionali*

17 novembre 2015

Fisac CGIL Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net