

PROTOCOLLO  
OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITA'

In Roma, il giorno 19 ottobre 2012

tra

- INTESA SANPAOLO S.p.A., nella qualità di Banca Capogruppo (di seguito ISP o Capogruppo)

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo DIRCREDITO – FD, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA

premesso che

- le attuali condizioni di scenario determinano forti criticità, con evidenti ricadute e riflessi in materia di ricavi e redditività sostenibile sul settore bancario, e quindi sul Gruppo;
- ulteriori elementi di criticità derivano, in particolare, dalla riforma previdenziale intervenuta nel mese di dicembre 2011 e dalla riforma del mercato del lavoro;
- il perdurare della difficile situazione economica ed i cambiamenti normativo-regolamentari - che hanno inciso profondamente sul Piano d'Impresa 2011-13/15 (di seguito Piano) - impongono al Gruppo di sviluppare iniziative per il sostegno dei ricavi, comprimendo nel contempo i costi operativi, eliminando le inefficienze e cercando di migliorare sia l'efficacia strategica che l'efficienza operativa;
- in tale quadro il Gruppo intende ricercare soluzioni coerenti con gli obiettivi di miglioramento della produttività e di necessaria riduzione dei costi di struttura;
- la riforma previdenziale ha peraltro determinato ulteriori oneri non previsti derivanti dall'applicazione dei commi 14 e 15 dell'art. 24 della L. 214/2011 e successive integrazioni e/o modificazioni;
- conseguentemente Intesa Sanpaolo ha avviato con lettera del 18 giugno 2012 - che qui si intende integralmente richiamata - una procedura inerente ulteriori processi di riorganizzazione/ristrutturazione, al fine di individuare tutte le soluzioni possibili per raggiungere comunque gli obiettivi del Piano tenuto conto dei predetti maggiori oneri intervenuti rispetto a quanto definito con l'Accordo Quadro 29 luglio 2011 (di seguito Accordo 29/7/2011);

*Ilon*

FISAC/CGIL  
FIBA/CISL  
UGL  
FABI  
DIRCREDITO  
SINFUB  
UILCA

- nelle more della definizione della citata procedura è stato siglato il Verbale di ricognizione dell'Accordo 29/7/2011 del 31 luglio 2012, nel quale si è stabilito di ricercare le possibili soluzioni per far fronte ai citati maggiori oneri, nell'ambito degli strumenti, rimessi al livello aziendale o di Gruppo, definiti con l'accordo di rinnovo del CCNL al fine di assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi;
- nel quadro complessivo sopra delineato risulteranno determinanti lo sviluppo dei ricavi, il miglioramento della qualità e dei livelli di servizio offerti alla clientela, nonché azioni incisive in materia di costi;
- in conseguenza di quanto precede, le Parti si sono incontrate, oltre che il 30 e 31 luglio, in data 13, 26, 27 settembre, 10 e 11 ottobre oltre che, anche se successivi alla scadenza della procedura, il 17 e 18 ottobre, e durante detti incontri, è stata ampiamente rappresentata alle OO.SS., la necessità di conseguire maggiori risparmi strutturali del costo del lavoro anche a fronte del peggioramento del contesto economico e dei ricavi, dettagliando gli interventi richiesti e le relative quantificazioni economiche;
- nel corso del confronto contrattualmente previsto si sono ricercate tutte le possibili soluzioni e/o misure e strumenti indicati dalle vigenti normative - sia contrattuali sia legali - atti, anche in concorso tra loro, a contenere quanto più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a ridurre in via strutturale il costo del lavoro;

si conviene quanto segue:

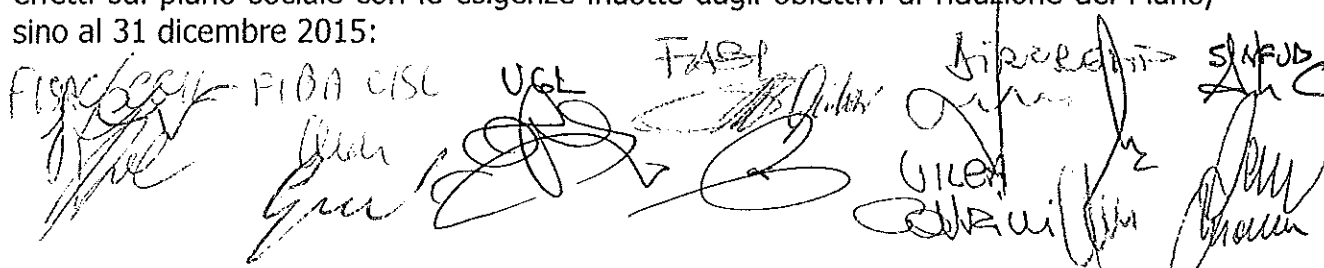
## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo che:

- riguarda tutte le aziende che applicano il CCNL Credito facenti parte alla data odierna del Gruppo Intesa Sanpaolo - perimetro Italia - come da prospetto allegato 1;
- definisce le soluzioni e le misure per la realizzazione della riduzione strutturale dei costi di cui in premessa anche attraverso l'attivazione degli strumenti ed istituti di carattere normativo ed economico richiamati anche dall'art. 18 del CCNL 8 dicembre 2007 come rinnovato il 19 gennaio 2012 (di seguito solo CCNL);
- tiene conto del complesso delle misure di intervento e degli strumenti definiti con l'accordo di rinnovo del CCNL al fine di assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

## 2. COSTI E PRODUTTIVITA'

Tenuto conto delle previsioni di cui agli artt. 5 e 18 CCNL, le Parti concordano che per favorire il miglioramento della produttività ed il recupero della competitività, ed al contempo il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dei costi, contemperando gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi di riduzione del Piano, sino al 31 dicembre 2015:


 FISAC, PIDA, CISC, UGL, FABI, SINFUC

a. Ferie

il personale di ogni ordine e grado dovrà fruire delle ferie maturate per gli anni precedenti a quello corrente e non godute alla data odierna, nonché di quelle di spettanza degli anni 2012, 2013, 2014 e 2015, nel corso di ciascun anno; a tal proposito l'Azienda adotterà tutte le misure più opportune atte a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra;

b. Ex festività

il personale di ogni ordine e grado dovrà fruire dei permessi per festività soppresse anno per anno disponibili, con l'avvertenza che dovranno essere programmati prima delle ferie annuali e che quelli non fruiti nell'anno di competenza non saranno monetizzati o compensati in alcun modo. I permessi di competenza dell'anno 2012 non fruiti alla data del 31/12/2012 potranno essere utilizzati entro il 31/3/2013, senza diritto ad alcuna monetizzazione o altra compensazione in caso di mancata fruizione entro tale data;

c. Lavoro straordinario

il ricorso al lavoro straordinario/prestazioni aggiuntive sarà oggetto di attenta limitazione e sarà disposto dall'Azienda solo in caso di particolare urgenza e necessità, come già comunicato con Circolare Intesa Sanpaolo n. 728 del 5 ottobre 2012, che qui si riconferma;

In tale quadro sarà anche favorito il ricorso all'orario multiperiodale di cui all'art. 99 CCNL al fine di consentire una migliore pianificazione delle attività. Il Comitato di consultazione previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali 23 dicembre 2010 sarà destinatario di informativa in ordine a tempi, durata, modalità e strutture destinarie dell'orario multiperiodale;

d. Riduzione di orario/Sospensione dell'attività

nel triennio 2013/15 la prestazione lavorativa di ciascun dipendente, di ogni ordine e grado, sarà ridotta di:

- 4 giornate complessive se appartenente alle aree professionali o al 1° o 2° livello dei quadri direttivi;
- 5 giornate se appartenente al 3° o 4° livello dei quadri direttivi;
- 6 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti

con corrispondente riduzione del trattamento economico, ricorrendo anche alle prestazioni di cui agli artt. 5 comma 1 lettera a) punto 2 e art. 10 del DM 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni, ivi compreso il DM 3 agosto 2012. La pianificazione delle suddette giornate avverrà secondo modalità, tempi e criteri stabiliti dalle Aziende e portate a conoscenza di tutto il Personale;

e. Mobilità professionale

è confermato quanto stabilito al punto 12. dell'Accordo 29/7/2011 e pertanto in caso di chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione della attività ovvero ancora di chiusura/accorpamento di filiale, 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

FIPAC/EGIL FIBA CISL UGL TSP  
SINFOR  
ALTA  
UPEA  
CANTIERI  
SINFOR  
ALTA  
UPEA  
CANTIERI  
SINFOR  
ALTA

Intesa Sanpaolo

Alban

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.

### 3. CONTRATTAZIONE DI GRUPPO

#### a. Sviluppo professionale

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto in vigore in tema di profili professionali ed inquadramenti, con riferimento ai percorsi professionali già disciplinati dall'Accordo 29 gennaio 2009 prorogato con Verbale 23 febbraio 2012, al Personale già in percorso al 31 dicembre 2011, con valutazione professionale positiva, sarà consentito, con un differimento di 18 mesi rispetto alla scadenza precedentemente prevista:

- il raggiungimento dell'inquadramento in corso di maturazione alla data del 30 giugno 2012, a condizione che l'inquadramento in questione non comporti il passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi ovvero l'inserimento in uno dei livelli della categoria stessa;
- il trattamento economico equivalente all'inquadramento in corso di maturazione alla data del 30 giugno 2012 nel caso in cui l'inquadramento in precedenza previsto comportasse il passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi ovvero l'inserimento in uno dei livelli della categoria stessa. Tale trattamento sarà riconosciuto sotto forma di assegno ad personam da assorbire in caso di promozione.

Ai fini di garantire la massima flessibilità nell'attribuzione delle mansioni riconducibili a tutti i livelli della 3<sup>a</sup> area professionale in coerenza con l'organizzazione aziendale e di consentire l'acquisizione di conoscenze quanto più complete ed in ottica di interscambio nei compiti affidati e di crescita professionale, viene confermata la piena fungibilità delle mansioni nell'ambito della 3<sup>a</sup> area professionale e, pertanto, al personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale, con giudizio professionale non "negativo" nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico C.C.N.L. corrispondente al 4° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale.

Anche alla luce dell'operato della Commissione di studio sull'inquadramento del personale prevista a livello nazionale, le Parti si incontreranno nel corso del secondo trimestre 2014 per valutare, ai sensi dell'art. 67 del CCNL, le modalità di valorizzazione e sviluppo delle capacità professionali del Personale in coerenza con le esigenze organizzative dell'Azienda ed i relativi modelli distributivi.

#### b. Indennità di direzione/Indennità di Ruolo Chiave/Indennità di rischio/Indennità di centralino/Indennità Monte Pegni

E' confermata tutta la regolamentazione in materia in atto al 30 giugno 2012 presso le Società del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: FISAC, FIDA USE, UGL, TASS, DIRETTORE, SINFOR, and various other illegible signatures.

c. Flessibilità di orario/Intervallo meridiano/Permessi/Aspettative

E' confermata tutta la regolamentazione di cui alla Regole in materia di orario di lavoro allegate alla Circolare Intesa Sanpaolo n. 728 del 5 ottobre 2012, con la precisazione che elasticità di orario e riduzione dell'intervallo potranno essere concesse, con le modalità applicate sino al 30 giugno 2012, anche nei confronti di personale che ne faccia richiesta successivamente a tale data.

d. Trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate da Dipendenti della Direzione Sistemi Informativi

E' confermata tutta la regolamentazione in materia in atto al 30 giugno 2012 presso Intesa Sanpaolo Group Services.

e. Part-time

E' confermata tutta la regolamentazione di cui alla Regole in materia di prestazione di lavoro a tempo parziale allegate alla Circolare Intesa Sanpaolo n. 579 del 25 luglio 2012.

f. Mobilità

Per quanto attiene ai trasferimenti disposti ad iniziativa dell'Azienda, ferme restando le disposizioni contrattuali nazionali tempo per tempo vigenti, gli stessi sono disposti con il consenso del lavoratore solo in località che disti dalla residenza e/o domicilio

- oltre 70 km per le aree professionali
- oltre 90 km per i QD1 e QD2

sempre che il trasferimento non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o domicilio dell'interessato.

Ferma restando la consensualità del trasferimento del personale che fruisce delle guarentigie di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992, del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo del medesimo), 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.

La normativa dei due commi che precedono non si applica in caso di mobilità conseguente a chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione della attività ovvero ancora di chiusura/accorpamento di filiale.

E' confermata tutta la regolamentazione relativa ai trasferimenti a richiesta di cui alla Regole in materia di mobilità territoriale allegate alla Circolare Intesa Sanpaolo n. 580 del 25 luglio 2012. Nel caso di future modifiche alla citata disciplina verrà fornita preventiva informativa al citato Comitato di consultazione.

FISAC/CCIL  
FISAC/CCIL  
FISAC/CCIL

FIBA CISE  
FIBA CISE  
FIBA CISE

UGL  
UGL  
UGL

TAEP  
TAEP  
TAEP

ARCA/AS  
ARCA/AS  
ARCA/AS

SINFUB  
SINFUB  
SINFUB

g. Assegno per familiari portatori di handicap

E' confermata tutta la regolamentazione di cui alla Regole in materia di provvidenze economiche a favore dei parenti portatori di handicap grave allegate alla Circolare Intesa Sanpaolo n. 585 del 26 luglio 2012.

h. Buono pasto

Al Personale a tempo pieno è attribuito un buono pasto del valore di € 5,16, con le modalità di erogazione già previste al 30 giugno 2012.

Dichiarazione dell'Azienda

*Con riferimento al personale con prestazione a tempo parziale il cui orario non preveda l'effettuazione dell'intervallo meridiano, l'Azienda manifesta la disponibilità ad accogliere la rimodulazione della prestazione lavorativa con effettuazione dell'intervallo meridiano della durata di 15 o 30 minuti, in via non occasionale, a condizione che dopo il rientro in servizio dalla fine dell'intervallo, sia effettivamente svolta una prestazione lavorativa significativa pari ad almeno 30 minuti.*

4. **OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITA'**

a. Servizio alla clientela

L'Azienda, in conformità con quanto stabilito all'art. 22 dell'accordo di rinnovo del CCNL, con l'obiettivo di ricercare soluzioni coerenti il miglioramento della produttività ed una redditività sostenibile, procederà ad una estensione dell'orario giornaliero di sportello dal lunedì al venerdì tra le 8 e le 20 ed all'apertura di filiali nella giornata di sabato, in modo correlato con le esigenze commerciali e del mercato di riferimento.

Tali regimi di orario saranno adottati anche al fine di occupare le risorse che saranno liberate a seguito della razionalizzazione della rete commerciale e della chiusura/accorpamento di filiali, unitamente allo svolgimento di attività commerciale anche al di fuori della rete fisica.

L'illustrazione dei piani commerciali sopra richiamati formerà oggetto, quanto a filiali interessate, tempi, durata e modalità, di preventiva informativa nell'ambito del citato Comitato di consultazione.

A tale riguardo si concorda che, in aggiunta alle articolazioni individuali di orario già previste dal vigente CCNL, per la copertura della giornata di sabato, l'orario settimanale di lavoro di 37 ore e 30 minuti sarà distribuito su 5 giornate, anche non consecutive e di differente durata, con la precisazione che si procederà innanzitutto a conteggiare le ore necessarie per la copertura del sabato e che le rimanenti ore saranno ripartite in modo uniforme sulle altre 4 giornate lavorative. L'intervallo meridiano della durata di un'ora sarà sempre previsto nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro sia superiore a 6 ore.

FISAC/CCIL FIBA CBI UGC TSP DIREZIONE SINFUB  
*[Handwritten signatures and initials of various unions and the company]*

*francesca*

*Alina*

b. Occupazione

A conferma delle politiche sin qui adottate dal Gruppo in materia di occupazione e, in questo ambito, della grande attenzione che da sempre viene rivolta ai giovani ed alla loro formazione professionale, Intesa Sanpaolo e le Società del Gruppo per quanto riguarda il personale in servizio alla data del 30 settembre 2012 con contratto di apprendistato professionalizzante o di inserimento continueranno ad applicare le procedure/prassi sin qui adottate in materia di conferma a tempo indeterminato.

Le Parti si danno atto che, per effetto di quanto precede risultano superate e pertanto cadute ad ogni effetto le previsioni di cui al punto 17 "Politiche attive per l'occupazione" dell'Accordo 29/7/2011 in materia di assunzioni, incluso il perimetro di riferimento da prendere in considerazione ai fini degli inserimenti in Azienda/Gruppo.

**5. INCONTRI DI VERIFICA**

Le Parti si danno atto che, semestralmente, a decorrere dal mese di giugno 2013, si incontreranno nell'ambito del Comitato di consultazione previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali 23 dicembre 2010 per:

- monitorare, tempo per tempo, l'andamento degli organici a livello aziendale e di Gruppo nonché lo stato di attuazione di quanto previsto al capitolo 2;
- verificare gli eventuali scostamenti dagli obiettivi di riduzione di costo prefissati ed illustrati alle OO.SS. nel corso della procedura;
- conseguentemente individuare tutte le soluzioni che ne consentano il tempestivo riallineamento.

**6. VALIDITA'**

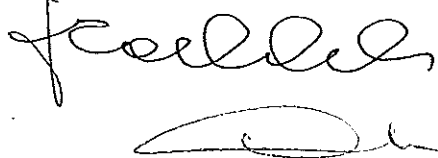
Il presente Accordo ha decorrenza dal 1° novembre 2012 e scadrà il 31 dicembre 2015.

\*\*\* \*\*

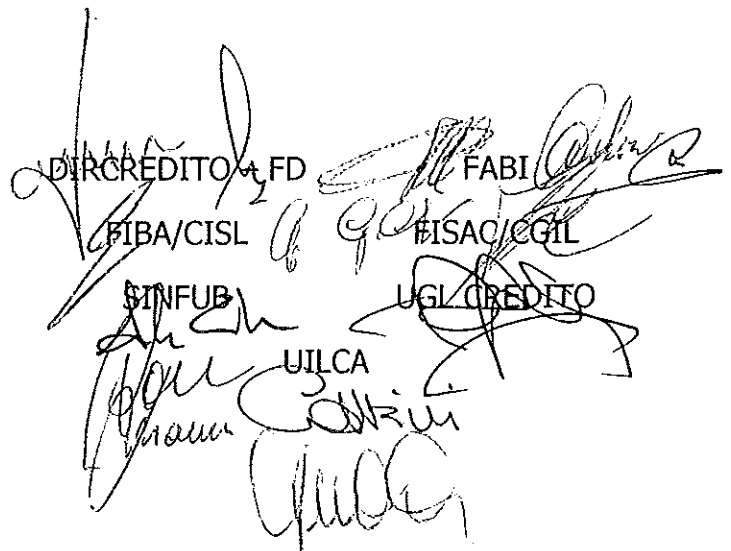
Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di Gruppo di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL.

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

*M. Caporin*



DIRCREDITO/AFD  
FIBA/CISL  
SINFUB  
UILCA  
FABI  
FISAC/CGIL  
UGI/CREDITO



Intesa Sanpaolo  
Intesa Sanpaolo Group Services  
Banca CR Firenze  
Banca dell'Adriatico  
Banca di Credito Sardo  
Banca di Trento e Bolzano  
Banca Fideuram  
Banca IMI  
Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo  
Banca Monte Parma (da 1/1/2014)  
Banca Prossima  
Banco di Napoli  
Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna  
Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia  
Cassa di Risparmio del Veneto  
Cassa di Risparmio della Provincia di Viterbo  
Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno  
Cassa di Risparmio di Città di Castello  
Cassa di Risparmio di Civitavecchia  
Cassa di Risparmio di Foligno  
Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia  
Cassa di Risparmio di Rieti  
Cassa di Risparmio di Spoleto  
Cassa di Risparmio di Terni e Narni  
Cassa di Risparmio di Venezia  
Cassa di Risparmio in Bologna  
Centro Factoring  
Centro Leasing  
Equiter  
Eurizon Capital SGR  
Epsilon SGR  
Fideuram Fiduciaria  
Fideuram Investimenti SGR  
IMI Fondi Chiusi  
IMI Investimenti

Intesa Sanpaolo Previdenza  
Intesa Sanpaolo Private Banking  
Leasint  
Mediocredito Italiano  
Mediofactoring  
Moneta  
NEOS Finance  
Sanpaolo Invest Sim  
Sirefid

FISAC/CGIL  
FIBA Cisl Uil  
UGL

FIRCA  
FIRCA

UNION  
UNION

FIRCA  
FIRCA

ISINFUB  
ISINFUB

FIRCA  
FIRCA



Spettabili OO.SS.  
DIRCREDITO – FD  
FABI  
FIBA/CISL  
FISAC/CGIL  
SINFUB  
UGL CREDITO  
UILCA

Roma, 19 ottobre 2012

Per i trasferimenti di limitata distanza tra l'abitazione e la piazza di lavoro (per i quali è previsto quindi che il dipendente rientri giornalmente alla propria abitazione), disposti ad iniziativa dell'Azienda a decorrere dal 1° luglio 2012, 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/domicilio e la nuova sede di lavoro, ed in ragione del numero di km effettuati superiori il predetto limite.

La misura del citato contributo corrisponderà alle spese effettivamente sostenute in caso di utilizzo del mezzo pubblico, liquidate con riproporzionamento in ragione del predetto limite chilometrico, ovvero, nel caso di utilizzo dell'auto personale, secondo gli importi sotto riportati:

Importi unitari:	
Distanza (A/R in km) da	Contributo (€ lordi)
51 – 75 km	€ 0,65
76 – 100 km	€ 0,70
101 – 120 km	€ 0,75
121 – 140 km	€ 0,85
Oltre 140 km	€ 1,00

Distinti saluti.

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

