

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

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

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che

- il Contratto di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), rinnovato con l'Accordo del 3 agosto 2018 e successivamente modificato anche in occasione dell'accordo per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo del 14 aprile 2021 ("accordo per l'integrazione") ed in scadenza il 31 dicembre 2021, ha garantito nel tempo continuità nell'assetto normativo di riferimento per il Gruppo, fornendo un ampio quadro di regolamentazioni con l'obiettivo congiunto di valorizzare le persone del Gruppo, e di caratterizzare positivamente tutto il Gruppo ISP;
- è intendimento delle Parti continuare a fornire nel tempo alle persone del Gruppo un riferimento normativo chiaro e trasparente, anche in prospettiva del prossimo Piano d'impresa che sarà presentato ad inizio 2022, con impegno a monitorarne l'applicazione nel periodo di durata del Piano stesso e l'eventuale necessità di adeguamento;
- l'Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015, definendo i contenuti che possono formare oggetto della contrattazione di secondo livello, ha confermato anche che la contrattazione può "prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi", definendo "specifiche intese modificate di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro", "anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni";
- il Protocollo delle Relazioni Industriali 14 aprile 2021 conferma in capo alla Delegazione Sindacale di Gruppo tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione. In particolare, alla Delegazione è attribuito "anche in relazione alla prossima definizione del Piano d'Impresa, 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";
- anche sulla base di quanto condiviso nell'"accordo per l'integrazione", si è svolto il confronto sulle materie ivi previste oltre che su quelle che le Parti avevano individuato per il periodo 2018-2021 essere oggetto della contrattazione di secondo livello del Gruppo ISP e sono già stati condivisi gli accordi sull'integrazione dei Fondi Pensione ex UBI, sull'Assistenza Sanitaria integrativa e sulle attività culturali e ricreative che costituiscono la regolamentazione che sarà applicata a decorrere dal 1° gennaio 2022 per tutto il personale del Gruppo ISP;

- il confronto ha portato anche a definire il complessivo assetto normativo del Gruppo che trova i suoi fondamenti:
 - nel continuo esercizio di una negoziazione sostenibile;
 - nell'ulteriore valorizzazione ed ampliamento degli strumenti di welfare di Gruppo, nonché di nuove soluzioni nella prospettiva di un sempre migliore welfare integrato a sostegno delle persone del Gruppo e delle loro famiglie;
 - nell'individuazione di misure volte al miglioramento dell'efficacia dell'organizzazione aziendale e della qualità di vita e lavoro dei dipendenti, anche attraverso la remunerazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
 - nella definizione di politiche del lavoro sostenibili e differenziate anche in fasi diverse della vita lavorativa (maternità, malattia, invecchiamento, etc.) che possano creare coesione e solidarietà tra le «generazioni» presenti in azienda;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15/6/2015;
- le Parti pertanto:
 - hanno confermato le materie ricomprese nella contrattazione di secondo livello che trova collocazione nel Contratto di secondo livello e definito le relative priorità,
 - e, tenuto conto della complessità delle azioni previste e delle soluzioni e/o dei possibili percorsi individuati, hanno convenuto circa l'opportunità di poter disciplinare le materie con differenti tempi di applicazione e, conseguentemente, con diverse intese applicative;

si conviene quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Contratto di secondo livello.
2. Il Contratto di secondo livello:
 - troverà applicazione nei confronti del personale delle Società del Gruppo che adottano il CCNL Credito, ad oggi ricomprese nell'elenco di cui all'allegato 1 al presente Verbale;
 - integrerà per il Gruppo, ad ogni conseguente effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità e le diverse cadenze temporali che saranno individuate dalle Parti, in applicazione del vigente CCNL e fermo quanto stabilito dall'art. 29, primo comma del medesimo CCNL.
3. Per il periodo 2022–2025 nel Contratto di secondo livello continueranno ad essere disciplinate le seguenti materie:
 - a. ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale;
 - b. politiche commerciali e clima aziendale;
 - c. normativa in materia di prestazione lavorativa ed orario, ed eventuali indennità economiche correlate inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - d. lavoro flessibile
 - e. premio variabile di risultato/premio aziendale;
 - f. welfare integrato, con particolare riferimento alla disciplina relativa a:
 - I. assistenza sanitaria integrativa,
 - II. previdenza complementare,
 - III. attività culturali e ricreative,
 - IV. iniziative di solidarietà,
 - V. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
 - VI. inclusione,
 - VII. pacchetto giovani,

- VIII. buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;
- g. formazione;
 - h. mobilità territoriale e professionale.

4. Gli accordi applicativi che tempo per tempo saranno sottoscritti su dette materie formeranno parte integrante del Contratto di secondo livello, con le specificità e le eventuali scadenze riportate nei medesimi.

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

- CCNL per intendere il Verbale di Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015;
- Contratto di secondo livello per intendere "Contratto collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo";
- Comitato Welfare per intendere il "Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile" previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali 14 aprile 2021.

Dichiarazioni delle Parti

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

- Conciliazione tempi di vita e lavoro (in particolare nei capitoli riferiti alla "Banca del Tempo", alla "Tutela della genitorialità" e al "Part Time"),
 - Inclusione,
 - Formazione,
- sono stati introdotti elementi di miglioramento alla normativa aziendale vigente in materia di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro.

5. Le Parti, anche alla luce di quanto emerso nel corso del confronto ed alla prossima presentazione del Piano di Impresa, confermano l'impegno a monitorare l'applicazione del contratto di secondo livello nel periodo di durata del Piano e attivare momenti di confronto a seguito di quanto sarà previsto dal Piano stesso quanto sarà previsto dal Piano stesso nonché ad affrontare prioritariamente, entro il mese di giugno 2022, le ulteriori tematiche relative a:
 - ruoli e figure professionali - ed eventuali percorsi di sviluppo professionale ad essi correlati - per quanto attiene al personale della Divisione Private Banking, nonché alle evoluzioni organizzative illustrate in relazione alla Filiale OnLine ed alla Direzione Sistemi Informativi e, in generale, con riferimento all'introduzione sulle strutture di *governance* del *titling professional*, relativamente alle figure con elevata specializzazione presenti sia presso la Sede Centrale sia presso la Rete. Per quanto attiene alla Filiale OnLine saranno anche esaminate gli impatti derivanti dall'evoluzione organizzativa, con particolare riferimento alla complessità di gestione dei distaccamenti, alle turnazioni nonché le relative indennità e all'opportunità di rendere, su base volontaria, la prestazione lavorativa per i turni di inizio e fine giornata in Lavoro Flessibile, al fine di limitare le possibili difficoltà connesse alla necessità di recarsi al lavoro in orari poco serviti dai mezzi pubblici;
 - Lavoro Flessibile, in relazione alla situazione che si verrà a determinare successivamente alla conclusione dell'emergenza sanitaria ed all'organizzazione aziendale, con attenzione anche alla sostenibilità ambientale ottenibile grazie alla riduzione della mobilità giornaliera sia per effetto del ricorso volontario allo smart working sia per la riduzione dei trasferimenti;

- Premio Variabile di Risultato/Premio aziendale per individuare nuove modalità e criteri di erogazione da applicare sin dal 2022, alla luce delle esperienze maturate (anche con riferimento ad istituti quali il contributo famiglie monoreddito ex UBI) e della retribuzione variabile riferita al contesto del nuovo Piano d'Impresa;
 - normativa in materia di buono pasto, con specifico riferimento alla possibilità di aumento del buono pasto entro il limite di esenzione fiscale previsto dalla normativa vigente nonché alla possibilità di individuare modalità di compensazione per il Lavoro Flessibile.
6. In applicazione dell'Accordo 14 aprile 2021 sarà riconosciuto al Personale di provenienza ex Gruppo UBI in servizio al mese di gennaio 2022 quanto maturato per l'anno 2021 in tema di contributo famiglie monoreddito. Inoltre, in via straordinaria, per il Personale di provenienza ex Gruppo UBI, ISP si impegna a corrispondere al personale in servizio alla data del pagamento relativamente all'anno scolastico/accademico 2021 – 2022 le provvidenze in tema di borse di studio per i figli già applicate presso l'ex Gruppo UBI, in sostituzione delle corrispondenti previsioni del CCNL.
7. Le Parti confermano altresì che quanto definito nel Contratto di secondo livello sarà valutato in relazione agli eventuali impatti derivanti dal successivo rinnovo del CCNL, anche alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR
INTESA SANPAOLO CASA *
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU*
IW BANK
NEVA SGR
PRESTITALIA
SIREF FIDUCIARIA
SANPAOLO INVEST SIM
UBI LEASING

*Alle Società viene applicato il contratto complementare del credito

Spettabili OO.SS.
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 8 dicembre 2021

OGGETTO: Condizioni Agevolate al Personale dipendente

Intesa Sanpaolo, anche in qualità di Capogruppo, comunica che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le aperture di credito per elasticità di cassa sul conto corrente di accredito dello stipendio sono previste nei seguenti termini:

- Personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova l'importo è concesso su base fiduciaria e in automatico per i seguenti importi:
 - Aree Professionali con anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni – Euro 7.500
 - Aree Professionali con anzianità di servizio superiore a 10 anni e Quadri Direttivi – Euro 12.000
 - Categoria dei Dirigenti – Euro 16.000
- Personale assunto con contratto di lavoro di apprendistato: Euro 3.500 a partire dalla data del superamento del periodo di prova

A conferma di quanto già condiviso nell'accordo 14 aprile 2021, nei confronti delle risorse delle società dell'ex Gruppo UBI, Intesa Sanpaolo, nelle situazioni di esposizione eventualmente eccedenti i nuovi limiti sopra definiti, ricercherà le soluzioni che possano consentire un rientro sostenibile, valutando anche, ove necessario, un'adeguata ristrutturazione del debito.

Intesa Sanpaolo conferma inoltre la disponibilità a procedere alla rinegoziazione, ai tassi previsti dalla normativa Intesa Sanpaolo in materia di rinegoziazione mutui agevolati, dei mutui ex UBI erogati a condizioni agevolate al personale dipendente in servizio, esodo e quiescenza destinatario della normativa in tema di condizioni agevolate, aventi le caratteristiche di:

- Mutuo 1[^] casa
- Mutuo 2[^] casa

nel rispetto dei criteri e parametri oggi vigenti.

Ferme le condizioni già previste dalla normativa per il «prestito amico» e il «mutuo amico» il limite di reddito familiare preso a riferimento è incrementato a euro 40.000.

Infine, con riferimento alle coperture caso morte già a carico di UBI Banca, correlate ai Mutui 1[^] casa stipulati dai dipendenti dell'ex Gruppo UBI, Intesa Sanpaolo conferma l'esistenza di tali coperture fino all'estinzione di tali finanziamenti.

Distinti saluti.

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

Firmata digitalmente

FORMAZIONE

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)
 - e
- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN
 - premesso che

- le Parti confermano l'importanza della formazione ed il ruolo fondamentale che la stessa assume ai fini della crescita professionale e della valorizzazione delle persone del Gruppo, anche in relazione ai cambiamenti sia del mercato che del settore connessi alla digitalizzazione sia della domanda di servizi/prodotti da parte della clientela sia dell'offerta dei medesimi da parte delle aziende;
- quanto sopra nella convinzione che l'aggiornamento costante e la formazione continua delle persone del Gruppo rappresentino un importante fattore distintivo anche nei confronti dei competitors e che il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo alle iniziative formative costituiscano un valore aggiunto sia per la crescita professionale che per la creazione di valore sostenibile, individuando opportune iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione alla fruizione della formazione;
- ISP inoltre continua ad operare per il costante rinnovamento della professionalità dei colleghi, anche attraverso importanti investimenti in tecnologie e in formazione finalizzata alla riqualificazione ed alla riconversione verso “nuovi mestieri”, con l’obiettivo di garantire l’occupabilità di tutti i colleghi del Gruppo ed ha continuato a sviluppare la piattaforma di formazione digitale con l’obiettivo di facilitare l’accesso di tutte le persone ai programmi di formazione, offrendo un’esperienza di apprendimento multi-device e personalizzata;
- le Parti confermano inoltre che il complesso delle competenze relazionali, intellettuali, organizzative e tecniche di ogni persona costituisce una risorsa strategica ed il fattore chiave di vantaggi competitivi sostenibili e che una formazione attenta anche alle esigenze individuali favorisce il miglioramento costante del livello di competenza professionale e l'accrescimento dello sviluppo personale;
- nell’ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D. Lgs. 80/2015 e successive integrazioni;
- con il presente accordo le Parti hanno infine confermato la materia della formazione tra quelle da disciplinare nell’ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera g.
2. Le Parti condividendo l'importanza della formazione come strumento prioritario per l'accrescimento delle competenze professionali, comportamentali e relazionali delle persone del Gruppo e come leva fondamentale a supporto del cambiamento anche al mutare dei contesti organizzativi, confermano la volontà di continuare a promuovere l'innovazione della formazione sia dal punto di vista metodologico, articolandola su competenze per ruolo ed esigenze individuali, sia dal punto di vista dei dispositivi di erogazione, favorendo l'utilizzo di tutti gli strumenti e i canali digitali - adeguati per contenuti, modalità e durata - (webinar, simulazioni, fiction formativa, laboratorio virtuale, survey, video, device), creando le condizioni organizzative e culturali che ne favoriscano la diffusione e ne garantiscano la fruibilità, integrando le metodologie tradizionali (aula e formazione a distanza), assicurando l'efficacia dell'innovazione del processo formativo.
3. In coerenza con la gestione dell'attività, inclusa la formazione, in contesti di Lavoro Flessibile (*smart working*) e considerata la positiva esperienza maturata con la Formazione Flessibile e le relative modalità di pianificazione previste dall'Accordo 10 ottobre 2019, le Parti confermano la volontà di valorizzare tale esperienza unitamente alla possibilità di fruire della formazione in modalità cosiddetta "protetta" nella struttura di appartenenza ovvero in altri locali aziendali ritenuti idonei e disponibili:
 - estendendo la possibilità di fruire della Formazione Flessibile a tutti i dipendenti del Gruppo;
 - prevedendo il diritto alla fruizione di quattro giornate di Formazione Flessibile, di massima una a trimestre, fermo restando che, in linea con quanto previsto nell'Accordo 10 ottobre 2019, per il personale operante presso le filiali tale utilizzo non pregiudichi l'apertura della Filiale di appartenenza e l'operatività di tutte le componenti, essendo in tale evenienza necessaria la riprogrammazione della giornata e per il personale della FOL a condizione che la fruizione avvenga all'interno dei turni centrali (ovvero all'interno delle fasce orarie con inizio turno dalle 8.48 alle 11.48), escludendo la giornata del sabato e fermo restando che nella giornata di pianificazione della Formazione Flessibile le assenze complessive (es. ferie, permessi ex festività, sospensione volontaria etc) dei Gestori nella filiale di riferimento (inclusi i relativi distaccamenti) non superino la soglia del 30%.
4. Le Parti condividono inoltre i seguenti obiettivi:
 - a) diffondere la piena consapevolezza fra tutto il Personale degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda sia in termini di contenuti formativi, di modalità di fruizione, nonché di consuntivazione della formazione svolta, anche in relazione a ciò che è funzionale al consolidamento dell'indennità di ruolo prevista dagli accordi su "Ruoli e Figure Professionali - Percorsi di Sviluppo Professionale";
 - b) promuovere la fruizione della formazione in orario di lavoro, favorendo la programmazione della formazione, sia in modalità di Formazione Flessibile che presso la filiale/ufficio di assegnazione, in modo da garantire momenti dedicati all'apprendimento, al fine di favorire un'effettiva ed efficace fruizione della formazione;
 - c) sostenere la formazione finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili;
 - d) aggiornare e sviluppare contenuti formativi coerenti con i processi organizzativi, e le relative competenze, necessari a sostenere le attività ed i traguardi del Gruppo, utili a favorire lo sviluppo professionale, anche su iniziativa individuale.

Tutto ciò premesso le Parti intendono approfondire entro il prossimo semestre nell'ambito di specifiche sessioni del Comitato Welfare:

- le modalità che permettano di non disperdere il patrimonio di conoscenze delle persone durante periodi di lungo assenza, individuando all'occorrenza specifici percorsi formativi e strumenti per l'aggiornamento continuo;
- le soluzioni tecnologiche che valorizzino la formazione nell'ambito dell'inclusione anche attraverso progetti specifici;
- la realizzazione di supporti informativi che tempo per tempo consentano di verificare la formazione effettuata, utile anche ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo.

5. In relazione a quanto previsto nel presente accordo, le Parti, anche per il tramite del Comitato Welfare, che assolve alle funzioni dell'Organismo Paritetico sulla Formazione previsto dal vigente CCNL, si impegnano ad analizzare le ulteriori iniziative formative dovessero emergere anche al fine di valutare la possibilità di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.
6. Il presente verbale di accordo scadrà il 31 dicembre 2025.

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

FABI FIRST/CISL

FISAC/CGIL UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

INCLUSIONE

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)
e
- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN
premesso che

- nel “Protocollo Quadro sull’Inclusione e le Pari Opportunità nell’ambito del Welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo” del 24 luglio 2014, le Parti hanno condiviso di agire per:
 - prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
 - rispettare la diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
 - sviluppare strumenti di condivisione delle informazioni, di scambio di esperienze, di supporto e di confronto ed integrazione fra il Personalee vogliono continuare a collaborare attivamente, ciascuna per quanto di competenza, per dare concreta attuazione ed evidenza ai principi sopra richiamati;
- le Parti condividono inoltre che l’ascolto e il dialogo sono alla base di relazioni che generano fiducia, facilitano il confronto, permettono lo scambio di esperienze e aumentano l’integrazione tra le persone del Gruppo;
- nell’ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15/6/2015 e successive modifiche ed integrazioni;
- il Comitato Welfare ha operato, in questi anni, quale Organismo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori per individuare e sviluppare strumenti che possano valorizzare le specificità delle persone, raccogliere i loro bisogni ed accrescere la coesione e lo spirito di appartenenza di tutte le persone del Gruppo;
- con l’accordo sottoscritto il 3 agosto 2018 in tema di inclusione, le Parti hanno previsto una serie di iniziative, tra cui la creazione di un Gruppo di Lavoro interfunzionale – coordinato dalla Funzione Welfare - di riferimento per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia, l’attivazione dell’iniziativa “Back@work” al fine di agevolare il rientro dalle assenze di lungo periodo (maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio) e l’implementazione, a partire dal 1° gennaio 2019, dell’iniziativa denominata “Arrotonda Solidale”;
- nell’Accordo per l’integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo del 14 aprile 2021 (di seguito “accordo per l’integrazione”) le Parti hanno condiviso di valutare interventi per tutto il personale del nuovo Gruppo ISP con caratteristiche simili all’iniziativa “Dopo di noi” dell’Associazione Clematis in essere presso l’ex Gruppo UBI;

- in data odierna le Parti hanno confermato la materia dell'inclusione tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera f. punto VI.
2. È obiettivo delle Parti continuare a sviluppare un sistema di strumenti e soluzioni coerenti con le previsioni del Protocollo 24 luglio 2014 citato in premessa per:
 - garantire una corretta e attenta gestione del personale con disabilità sin dall'inserimento in azienda, anche attraverso percorsi formativi specifici;
 - favorire il più possibile una condizione di benessere e supporto a tutti i colleghi che si trovano ad affrontare disabilità, malattia o momenti della vita particolarmente difficili, che rendono lo svolgimento dell'attività lavorativa più complessa.

Il Gruppo di Lavoro Interfunzionale, coordinato dalla Funzione Welfare e di riferimento per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia, contribuisce a:

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

Il Gruppo di Lavoro:

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

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

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

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

- confronti e promuoverne una percezione positiva;
- di valorizzare le capacità, i meriti e le attitudini delle persone con disabilità ed il loro contributo nei luoghi di lavoro, favorendo lo sviluppo professionale e le pari opportunità;
 - di garantire l'inserimento di ciascun individuo all'interno dell'azienda indipendentemente dalla presenza di elementi limitanti;
 - della creazione di un network di sostegno, anche a supporto delle strutture aziendali al fine di diffondere la sensibilità nei confronti delle diverse abilità valorizzandone le competenze distinctive e per rilevare eventuali ambiti di miglioramento e per l'individuazione di soluzioni volte a facilitare il benessere in azienda del personale disabile;
 - dell'implementazione degli strumenti di welfare aziendale dedicati al personale disabile e ai loro familiari;
 - dell'individuazione di attività lavorative che agevolino l'occupabilità di persone con disabilità e lo sviluppo di percorsi di supporto differenziati nell'arco della vita lavorativa del dipendente anche in collaborazione con le associazioni di riferimento.
3. Le Parti confermano la volontà di proseguire nell'impegno verso le iniziative sviluppate a fronte dell'ottenimento da parte di ISP dei contributi erogati dal Fondo per l'Occupazione in applicazione dell'accordo 29 gennaio 2018, per lo svolgimento dell'attività di alternanza scuola lavoro ZLab.
- Si tratta, in particolare di proseguire nei due progetti relativi a:
- a) attività di lavoro per persone con diagnosi di autismo o sindrome autistica, attraverso associazione specializzata, per lo svolgimento di attività di data entry in service per ISP;
 - b) alternanza scuola lavoro di allievi con disabilità intellettuale, da progettare e gestire su base individuale attraverso rapporti diretti con un numero limitato di scuole e di allievi, al fine di rendere tale attività propedeutica al successivo possibile impiego nel progetto sull'attività lavorativa sopra delineata.
- Il Comitato Welfare seguirà direttamente lo svolgimento di detti progetti al fine di individuarne le principali risultanze e linee di evoluzione.
4. Il Comitato Welfare, in coerenza con quanto previsto nel Contratto di secondo livello in materia di benessere organizzativo, proseguirà lo sviluppo di iniziative, sia a livello individuale che di Gruppo, a sostegno dei colleghi in occasione di particolari momenti della vita privata e/o lavorativa (es. maternità, paternità, malattia, gestione della disabilità, etc.) nonché di miglioramento della qualità del lavoro da parte di tutto il personale con l'obiettivo della piena inclusione e della non discriminazione, per favorire il coinvolgimento, il riconoscimento professionale e lo spirito di appartenenza di Gruppo. A titolo esemplificativo proseguirà l'implementazione del percorso "Back@work" al fine di agevolare il rientro dalle assenze di lungo periodo (maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio), già reso disponibile per tutto il personale del Gruppo.
5. Viene confermata l'iniziativa sperimentale introdotta dal 1° gennaio 2019, al fine di finanziare ulteriormente le iniziative sopra indicate o altre iniziative di carattere collettivo destinate ad accrescere l'occupabilità delle persone con disabilità, denominata "Arrotonda Solidale" che prevede il riversamento dell'arrotondamento all'euro inferiore dello stipendio mensile netto (con un massimo di 99 centesimi) di tutti i dipendenti del Gruppo che non manifestino espressamente la volontà di non aderire all'iniziativa.

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

Le somme raccolte saranno destinate, alla fine di ciascun semestre/anno a sostenere i progetti

tempo per tempo individuati dal Comitato Welfare, anche attraverso la Onlus Intesa Sanpaolo.

6. Si conferma inoltre che, con l'intento di agevolare la partecipazione a ricorrenze religiose e le esigenze di culto, riconoscendo le sensibilità delle diverse appartenenze religiose, il Comitato Welfare individuerà le modalità per avviare una sperimentazione che consenta la fruizione di un permesso di un giorno (indennizzato con le modalità della sospensione volontaria), ricercando le opportune soluzioni organizzative.
7. Per quanto attiene all'iniziativa "Dopo di noi" dell'Associazione Clematis, ISP conferma che per il 2021 procederà a corrispondere alla Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ~~di Gruppe~~ le somme utili a finanziare la copertura assicurativa in essere per i figli con disabilità non autosufficienti dei dipendenti dell'ex Gruppo UBI gestita dall'Associazione Clematis.

Le Parti si danno inoltre atto che a partire dal 2022 la Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ~~di Gruppe~~ si attiverà, a valere sul contributo corrisposto dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo, affinché sia reperita una copertura analoga assicurativa in favore dei figli con disabilità non autosufficienti dei dipendenti dell'intero Gruppo ISP, valorizzando l'esperienza maturata al riguardo dall'Associazione Clematis.

8. Le presenti intese hanno efficacia dalla data di sottoscrizione del presente accordo e scadono il 31 dicembre 2025.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)
 - e
- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che:

- le Parti, in ottica di continuità con quanto disciplinato con l'accordo 3 agosto 2018 "Mobilità territoriale e professionale", confermano le modalità e criteri, che integrano le previsioni del CCNL e che consentono di raggiungere un sempre migliore equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle di carattere personale/familiare, con attenzione anche alle politiche di sostenibilità ambientale perseguiti dal Gruppo, inserendo la materia tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

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

2. Ambito di applicazione e validità

Le previsioni del presente accordo si applicano a tutti i trasferimenti disposti a far tempo dal 1° gennaio 2022 e sino al 31 dicembre 2025 al personale dipendente in servizio presso le Aziende cui si applica tempo per tempo il Contratto di secondo livello.

3. Mobilità territoriale

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

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

Ferma restando la consensualità del trasferimento del personale che fruisce delle garantie di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992, del personale destinatario di permessi per gravi patologie (PVG), del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni, ovvero del padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo dei medesimi, il trasferimento di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene stabilito con il consenso del medesimo ove comporti allontanamento – tra la residenza e/o domicilio e la sede lavorativa di destinazione – superiore a 20 km e non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o domicilio dell'interessato.

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

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

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

I trattamenti economici collegati alla mobilità, già in essere nei confronti del personale del Gruppo alla data del 31 dicembre 2021 continuano ad essere erogati al permanere del trasferimento che li ha originati con le specifiche di seguito indicate:

- i contributi forfettari a copertura delle spese di viaggio per trasferimenti del personale ISP destinatario delle previsioni di cui alla lettera a latere allegata all'accordo "mobilità territoriale e professionale" del 3 agosto 2018, con gli importi e le modalità già previsti fino alla scadenza o fino all'eventuale nuovo trasferimento antecedente alla scadenza, anche in avvicinamento, che rientri nell'ambito di applicazione della normativa di cui al presente accordo;
- le indennità di "grande mobilità" di cui all'accordo UBI 11 dicembre 2016, comprese quelle relative all'utilizzo di mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dall'Azienda (c.d. "navette"), in essere nei confronti del personale ex UBI alla data del 31 dicembre 2021, continuano ad essere erogate per i trasferimenti che le hanno originate:
 - fino al mese di marzo 2027, per i trasferimenti effettuati in data precedente al 12 aprile 2021;
 - per una durata complessiva di 6 anni dal trasferimento per quelli effettuati a partire dal 12 aprile 2021.

Nell'ipotesi in cui durante il periodo di riconoscimento dei trattamenti di cui sopra venga a cessare il servizio di navetta, nei confronti del personale ex UBI che usufruiva dello stesso saranno riconosciuti - limitatamente al periodo tra la soppressione del servizio navetta e la scadenza del trattamento come sopra definita - i trattamenti previsti dal presente accordo per i trasferimenti disposti dall'azienda a decorrere dal 1° gennaio 2022.

- Nei confronti del personale trasferito nel corso degli anni 2019 e 2020 e destinatario dell'erogazione una tantum, ai sensi dell'accordo UBI dell'11 dicembre 2016 per trasferimenti oltre i 70 km A/R, si darà luogo, a valere sulla competenza 2021, all'ulteriore erogazione prevista dal soprarichiamato accordo nel caso in cui – alla data odierna e comunque entro la scadenza del biennio se successiva – non sia mutata l'assegnazione che aveva dato luogo al riconoscimento della suddetta erogazione.

In ogni caso, a decorrere dal 1° gennaio 2022, un eventuale successivo nuovo trasferimento, anche in avvicinamento, rientrerà nell'ambito di applicazione della normativa di cui al presente accordo.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Con riferimento a quanto emerso in sede di trattativa, le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda valuti con particolare attenzione gestionale, in prossimità della scadenza dei termini previsti nel presente accordo, le domande di avvicinamento del

personale proveniente dall'ex Gruppo UBI, che fruisce dei trattamenti relativi alla "grande mobilità" sopra richiamati.

4. Mobilità professionale

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

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

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

Anche al fine di favorire una migliore conciliazione delle esigenze personali con quelle aziendali, nonché di rendere meno rilevante la necessità di riqualificazione/riconversione del personale affetto da "gravi patologie" ovvero "over 60", tale personale potrà avanzare la richiesta di adibizione a mansioni diverse da quelle all'attualità svolte.

Al fine di valutare nel modo più ampio possibile tali richieste, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'Azienda potrà procedere anche attraverso l'assegnazione a diversa unità organizzativa ovvero attribuzione di diversa figura professionale, con il consenso dell'interessato.

5. "Strutture di governance"

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

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

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

6. Richieste di trasferimento

Ferma la complessiva normativa in materia di trasferimenti a richiesta, le domande, contenenti non più di 3 zone, dovranno essere presentate tramite la procedura all'interno del Portale #People e solo in caso di impossibilità di accesso a tale procedura, le richieste dovranno essere trasmesse tramite raccomandata A/R, ovvero Posta Elettronica Certificata (PEC).

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

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

A partire dal 1° gennaio 2022 il personale proveniente dall'ex Gruppo UBI potrà presentare domanda di trasferimento ai sensi del presente Accordo e tutte le domande che perverranno entro il 28 febbraio 2022, saranno convenzionalmente registrate come pervenute il 12 aprile 2021.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di valutare con particolare attenzione gestionale le richieste di trasferimento che siano state presentate da maggior tempo dal personale, in particolare quelle ricomprese nelle causali di priorità sopra indicate.

Le OO.SS. raccomandano a Intesa Sanpaolo di valutare con particolare attenzione eventuali soluzioni organizzative a carattere temporaneo per venire incontro alle esigenze anche del personale interessato da "grandi interventi chirurgici".

L'Azienda prende atto delle raccomandazioni avanzata da parte delle OO.SS.

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

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

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

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

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

Spettabili OO.SS.
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 8 dicembre 2021

Per i trasferimenti di limitata distanza tra la residenza e la piazza di lavoro (per i quali il dipendente rientri giornalmente alla propria abitazione) disposti ad iniziativa dell'Azienda a decorrere dal 1° gennaio 2022 ed entro il 31 dicembre 2025, 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 20 km (40 km A/R), calcolati in funzione della distanza tra la residenza e/o domicilio e la nuova sede di lavoro ed in ragione del numero di km effettuati superiori al predetto limite.

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

IMPORTI UNITARI	
Distanza (A/R in km)	CONTRIBUTO PER KM (€ lordi)
41-70 km	€ 0,50
71-90 km	€ 0,65
91-120 km	€ 0,85
Oltre 120 km	€ 1,00

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

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

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

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

Distinti saluti.

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

Firmata digitalmente

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

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

e

– le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che

- la valorizzazione e la motivazione di tutti colleghi che fanno parte e operano nel Gruppo ISP passa anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento del welfare aziendale, fra cui anche la previdenza complementare;
- le Parti, sin dal 2015, hanno individuato, nel Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Fondo Pensione ISP) l'ente attraverso il quale realizzare il percorso di aggregazione delle forme di previdenza complementare a contribuzione definita presenti nel Gruppo, così come recentemente avvenuto anche in occasione del processo di integrazione dell'ex Gruppo UBI;
- le Parti si sono incontrate nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo di Secondo livello del Gruppo ISP con l'intento di rafforzare sempre più l'efficacia della previdenza complementare quale strumento di risparmio di lungo periodo che permette di integrare il trattamento pensionistico obbligatorio il cui tasso di sostituzione è nel tempo in riduzione e di incentivare il risparmio previdenziale con particolare attenzione ai giovani del Gruppo, come già avvenuto con l'accordo del 14 aprile 2021 nell'ambito del c.d. Pacchetto Giovani, oltre che per le nuove generazioni;

si conviene quanto segue

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. in coerenza con quanto richiamato in premessa, al fine di potenziare il trattamento previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota minima di contribuzione aziendale è elevata al 3,75% delle voci stipendio, scatti ed importo ex ristrutturazione tabellare nonché le indennità di ruolo previste nell'appendice a) del Contratto di secondo livello, per:
 - il personale in servizio presso le società del Gruppo ISP, iscritto al Fondo Pensione ISP;
 - il personale di nuova assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato, presso le società del Gruppo ISP;
 - i dipendenti in servizio presso le medesime società che non siano iscritti ad alcuna forma di previdenza complementare aziendale;che aderiscano al Fondo, anche con il solo conferimento esplicito del TFR.

La medesima aliquota minima di contribuzione aziendale è elevata per il suddetto Personale – a decorrere dal 1° gennaio 2024 - al 4,00% delle voci stipendio, scatti ed importo ex

ristrutturazione tabellare nonché le indennità di ruolo previste nell'appendice a) del Contratto di secondo livello.

Le predette previsioni in tema di contribuzione minima non trovano applicazione nei confronti del personale:

- con aliquota contributiva aziendale già superiore alla misura minima sopra indicata;
- di Intesa Sanpaolo Rent Foryou per cui è già stato delineato un percorso di contribuzione, ai sensi dell'Accordo 12 novembre 2020;

3. a decorrere dall'anno 2023 l'Azienda provvederà a riconoscere ai dipendenti con figli a carico fino a 24 anni, uno specifico "contributo welfare" per un importo pari a 120 euro per ogni figlio e sino all'anno solare in cui è compiuto il 24° anno di età, sotto forma di contribuzione a previdenza complementare sulla posizione, che sia stata aperta dal dipendente per i propri figli presso il Fondo Pensione ISP o, a richiesta di detti dipendenti, sotto forma di rimborso delle spese, di cui all'allegato 1 del presente accordo, sostenute per i medesimi figli ex articolo 51, comma 2, lett. f-bis del TUIR. In tal ultima ipotesi, il rimborso sarà effettuato attraverso il c.d. "Conto Sociale", in cui l'Azienda provvederà ad accreditare l'importo entro il mese di giugno di ogni anno.

Il versamento della contribuzione aggiuntiva sulla posizione di previdenza complementare dei figli, di cui al primo alinea sopra riportato, sarà effettuato, previa effettuazione delle trattenute di legge, ove previsto, ed entro il mese di maggio 2023 a condizione che risulti aperta, entro il 30 aprile 2023, una posizione individuale di previdenza complementare presso il Fondo Pensione ISP per i figli.

Tale "contributo welfare" non potrà essere in alcun modo monetizzato.

4. tenuto conto della normativa mantenuta in via transitoria per il 2021 nei confronti del personale di provenienza ex Gruppo UBI, in via eccezionale e con riferimento a tale anno l'Azienda provvederà a riconoscere un "contributo welfare" –*una tantum*, a valere sulla competenza 2021, pari a 120 euro nei confronti di ogni figlio a carico fino a 24 anni di dipendenti ISP o delle Società del Gruppo ISP cui si applica il Contratto di Secondo Livello, con esclusione del personale ex Gruppo UBI, con le modalità di cui al capitolo 3 del presente accordo

Il versamento del "contributo welfare" sarà effettuato entro il mese di maggio 2022 a condizione che risulti aperta, entro il 31 marzo 2022, una posizione individuale di previdenza complementare presso il Fondo Pensione ISP per i figli a carico sino a 24 anni.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

CONTO SOCIALE FIGLI DI DIPENDENTI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO	
	Asili nido
	Baby-sitting
	Scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico, comprese scuole materne e servizi integrativi di mensa
	Università e scuole di specializzazione riconosciute
	Master riconosciuti
	Ludoteche e centri estivi e invernali
	Rimborso acquisto testi scolastici
	Corsi di lingua curricolari
	Servizio di trasporto scolastico
	Spese sostenute per le gite didattiche, le visite di istruzione e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica
	Spese per l'acquisto di strumenti compensativi e di sussidi tecnici e informatici che assicurino ritmi graduali di apprendimento da parte di propri familiari fiscalmente a carico studenti con DSA
Contributi per i seguenti servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare sostenuti per i figli:	Acquisto abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

**RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE – DIVISIONE
BANCA DEI TERRITORI: FILIALI**

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)
 - e
- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISN

premesso che:

- il Modello di Servizio della Divisione Banca dei Territori (Divisione BDT) del Gruppo ISP è caratterizzato, sin dal 2015, da un assetto organizzativo diverso da quello storicamente presente nel CCNL e focalizzato sul presidio della clientela per segmenti di business, con ripartizione del servizio alla clientela nei cosiddetti territori commerciali;
- ciò al fine di valorizzare al massimo la competenza professionale delle risorse del Gruppo e di fornire alla clientela un servizio altamente qualificato in funzione degli specifici bisogni/esigenze della stessa, assicurando un equilibrato rapporto tra le nuove condizioni lavorative e la valorizzazione delle persone che operano nel Gruppo e la soddisfazione dei bisogni del cliente;
- a causa dell'esigenza di presidiare maggiormente segmenti di clientela con caratteristiche peculiari, il Modello di Servizio è stato nel tempo integrato anche attraverso la creazione di nuove Direzioni commerciali, quali quelle Impact e Agribusiness, con introduzione anche di nuove tipologie di filiale, nuovi ruoli di responsabilità e l'individuazione di contenuti professionali idonei a gestire i bisogni della clientela di riferimento;
- inoltre il percorso di digitalizzazione sia della domanda di servizi/prodotti da parte della clientela sia dell'offerta dei medesimi da parte delle aziende, richiede una sempre maggior integrazione della rete fisica con le filiali Remote e la Filiale Online (FOL);
- a fronte di tale scenario e dell'esperienza già maturata a partire dal 2015, si è ritenuto opportuno confermare le soluzioni individuate per regolare lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati all'applicazione del modello organizzativo della Divisione BDT, valorizzando le figure professionali che tempo per tempo sono state introdotte, così come anche condiviso nell'Accordo per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo sottoscritto in data 14 aprile 2021 (di seguito "accordo per l'integrazione");
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti confermano che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, 1° comma del medesimo CCNL così come rinnovato con il Verbale di Accordo 19 dicembre 2019;

si conviene quanto segue:

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

2. Ambito di applicazione e validità

Il presente accordo si applica, salvo ove diversamente specificato e fermo quanto stabilito nell'Accordo Quadro sottoscritto in data odierna circa l'impegno ad affrontare prioritariamente la materia di ruoli e delle figure professionali, a far tempo dal 1° gennaio 2022 e sino al 31 dicembre 2025, al Personale dipendente di Intesa Sanpaolo S.p.A., in servizio con contratto a tempo indeterminato presso le Filiali della Divisione BDT inclusa la Filiale Online, con esclusione del solo personale assunto con contratto di apprendistato.

La disciplina contenuta nel presente accordo, in continuità con le previsioni applicate sino al 31 dicembre 2021 trova applicazione nei confronti delle seguenti figure professionali delle Filiali della Divisione BDT che gestiscono situazioni "complesse" come più oltre specificato:

FILIALI DELLA DIVISIONE BDT

- Direttori di Filiale Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Remota e Agribusiness
- Coordinatori Commerciale Retail, Imprese, di Relazione, Commerciale Terzo Settore, Commerciale Filiale Remota e Agribusiness
- Gestori Privati, Aziende Retail, Terzo Settore, Remoto, Imprese, Enti e Agribusiness

Ai fini del calcolo della complessità per le figure professionali della Direzione Agribusiness si fa riferimento alla data del 1° maggio 2021, salvo successiva costituzione/nomina.

In analogia con quanto previsto dall' "accordo per l'integrazione" relativamente alla continuità di figura professionale, per il personale ex UBI che ante 12 aprile 2021 ricopriva una delle figure professionali UBI contenute nella tabella A allegata al presente accordo, ed al quale dal 12 aprile 2021 sia attribuita nell'ambito della Direzione Agribusiness una delle figure professionali relative a tale territorio commerciale, la decorrenza dell'eventuale indennità di ruolo spettante sarà riconosciuta anche ai fini del consolidamento, a partire dal 1° gennaio 2021 anziché dal 1° maggio 2021, fermo che gli eventuali inquadramenti minimi spettanti non potranno avere decorrenza antecedente al 12 aprile 2021.

Si specifica che, al personale al quale sia stata conservata in via transitoria e fino al 31 dicembre 2021 l'indennità eventualmente percepita al momento dell'assegnazione alla Direzione Agribusiness, per effetto dell'"accordo per l'integrazione", l'attribuzione della nuova complessità avrà decorrenza dal 1° maggio 2022 conservando quindi, in costanza di mansione, l' indennità pregressa, fino al 30 aprile 2022.

Per le filiali della Direzione Agribusiness attivate il 12 aprile 2021, i livelli di complessità per il calcolo delle indennità di ruolo saranno definiti in base al dato relativo alla media dei singoli valori mensili dei primi tre mesi interi disponibili successivi alla costituzione (maggio, giugno e luglio). Nelle more del calcolo della complessità e fermi i successivi conguagli, a tali filiali verrà attribuito il livello di complessità 1.

FILIALI ONLINE

- Direttore Filiale Online
- Coordinatore Commerciale Online
- Gestore Online

3. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

Al personale assegnato ai ruoli specificati al precedente capitolo 2., in presenza del livello di complessità gestita definita per le diverse figure professionali, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione del Modello di Servizio e/o organizzativa e, in tal caso, saranno oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie.

FILIALI DELLA DIVISIONE BDT

In riferimento alle Filiali della Divisione BDT, gli indicatori determinati come specificato nell'allegato 1, continueranno ad essere valorizzati mensilmente.

Nel mese di gennaio di ogni anno continuerà ad essere effettuato il ricalcolo della complessità sulla base della media dei singoli valori mensili dell'anno precedente che avrà decorrenza dal 1° maggio del medesimo anno e fino al 30 aprile dell'anno successivo.

Nel caso in cui il ricalcolo determini un livello di complessità della Filiale gestita che si attesti ad un valore inferiore di 2 punti ai valori "soglia" contenuti nella tabella di cui all'allegato 1, al Direttore ed al Coordinatore operanti presso la stessa sarà conservato il livello di complessità precedente per l'intero periodo di riferimento del calcolo, in caso di permanenza presso la medesima Filiale. Nel caso di assegnazione di un nuovo Direttore e/o Coordinatore sarà invece applicato il "Livello complessità Filiale" derivante dal calcolo puntuale del "Totale valore indicatori".

Il suddetto valore "soglia", in via eccezionale è innalzato a 5 punti per i ricalcoli annui relativi agli anni solari in cui sia dichiarata l'emergenza sanitaria COVID 19.

Nel caso di eventi di razionalizzazioni di filiali (ad es. accorpamenti, creazione/chiusura di distaccamenti), apertura di nuove filiali, trasformazione da distaccamento in filiale il calcolo del livello di complessità per il calcolo delle indennità di ruolo è determinato come media dei valori dei primi tre mesi interi successivi all' evento.

Per le figure professionali di Gestore Privati/Gestore Imprese/Gestore Aziende Retail/Gestore Enti/Gestore Terzo Settore/Gestore Remoto e Gestore Agribusiness, la complessità gestita è determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri e delle modalità contenuti nell'allegato 2 e avrà decorrenza dal 1° maggio di ogni anno e fino al 30 aprile dell'anno successivo. Pertanto la complessità in vigore dal 1° gennaio 2021 avrà validità sino al 30 aprile 2022.

A tal fine si precisa che gli indicatori utili ai fini del calcolo della complessità sono i seguenti:

- aderenza professionale "Teti competenze";
- formazione di ruolo;
- valutazione delle prestazioni "Upper";
- servizi alla clientela.

Tenuto conto dell'importanza che la professionalità e lo sviluppo delle competenze hanno per ISP e per le persone del Gruppo per garantire un servizio di qualità alla clientela ed una consulenza rispettosa dei principi previsti dalle normative di legge e di Contratto, si vuole garantire la massima trasparenza sui livelli individuali raggiunti e sulle soluzioni possibili per un continuo miglioramento della propria professionalità.

A tal fine i valori relativi alla validazione dei singoli indicatori saranno resi disponibili ai diretti interessati per consentire la verifica della loro incidenza sul calcolo della complessità. Tali dati saranno resi disponibili anche alle OO.SS. firmatarie il presente accordo con dettagli analitici nel rispetto della normativa in materia di privacy. Sarà inoltre predisposta una modalità di rendicontazione periodica degli indicatori di complessità che sarà messa a disposizione degli interessati.

In particolare, con riferimento all'indicatore dell'Aderenza professionale si precisa che sarà:

- sempre garantita la validazione da parte del Responsabile anche in riferimento alle precedenti campagne di rilevazione delle competenze;
- consultabili da parte degli interessati i valori attribuiti con la validazione stessa.

Nel caso di nuova assegnazione ad un ruolo di Gestore Privati, Aziende Retail, Terzo Settore, Remoto, Imprese, Enti o Agribusiness provenendo da un ruolo non normato ai sensi del presente accordo, la complessità gestita sarà calcolata sulla base degli indicatori contenuti nell'allegato 2, riferiti ai sei mesi interi successivi all'assegnazione della figura professionale ed avrà applicazione con effetto dalla data di assegnazione.

FILIALI ONLINE

La valorizzazione degli indicatori di cui all'allegato 3 continuerà ad avvenire il 31 dicembre di ogni anno e comunque ad ogni variazione della clientela di riferimento, con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre del medesimo anno.

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

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

Al fine di favorire la mobilità fra tutti i ruoli di Gestore normati ai sensi del presente accordo, nel caso di assegnazione ad un ruolo normato, provenendo da un ruolo per il quale è già stata calcolata la complessità gestita, la stessa verrà mantenuta fino al successivo ricalcolo.

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

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

FILIALI DELLA DIVISIONE BDT

- | | |
|--|------|
| • Direttore di Filiale Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Remota e Agribusiness: | QD1 |
| • Coordinatore Commerciale Retail, Terzo Settore, Remoto e di Relazione | 3A4L |
| • Coordinatore Commerciale Imprese e Agribusiness | QD1 |
| • Gestori Privati | 3A1L |
| • Gestori Aziende Retail | 3A1L |
| • Gestore Terzo Settore | 3A1L |
| • Gestore Remoto | 3A1L |
| • Gestore Enti | 3A1L |
| • Gestori Imprese | 3A3L |
| • Gestori Agribusiness | 3A3L |

FILIALI ONLINE

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

4. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

1. FILIALI DELLA DIVISIONE BDT

a) Direttori di Filiale

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

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

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

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

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

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

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

L'indennità di sostituzione del Direttore di Filiale continuerà ad essere calcolata sulla base del trattamento economico tabellare di riferimento collegato al livello di complessità della filiale di assegnazione di cui alla tabella sopra indicata, ferme restando tutte le altre regole in materia previste dalla normativa aziendale.

b) Coordinatori

Coordinatore: Commerciale, Commerciale di Filiale Remota, Commerciale Terzo Settore, Imprese e Agribusiness

È Coordinatore il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale di appartenenza, il coordinamento dell'azione commerciale, promuovendo le azioni necessarie allo sviluppo della clientela gestita, adoperandosi per un adeguato livello di soddisfazione della stessa e assicurando la qualità del servizio; ove previsto, supporta il Direttore della Filiale di appartenenza nella corretta erogazione, nel monitoraggio e nella gestione del credito e dei rispettivi rischi, nell'ambito dell'autonomia attribuita. Supporta inoltre il Direttore di Filiale nel coordinamento dei Gestori, degli Addetti e di altre figure professionali afferenti al perimetro di attività.

Coordinatore di Relazione

E' Coordinatore di Relazione il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della filiale Retail, l'accoglienza e l'assistenza alla clientela, presidiando l'ottimale gestione delle casse e delle attività di supporto della filiale, nonché adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed un adeguato livello di soddisfazione della clientela, con particolare attenzione ai flussi inbound della stessa, in coerenza con le strategie definite dal Direttore di Filiale Retail.

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

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

Per il Coordinatore Imprese e Agribusiness, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi, a condizione che la filiale cui è assegnato rientri nel 3° o nel 4° livello di complessità di cui all'allegato 1 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi e la RAL individualmente percepita. Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

c) Gestori

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

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

Gestore Privati, Aziende Retail, Terzo settore, Remoto ed Enti

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

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

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

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

Al Gestori Imprese e Agribusiness, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 3° livello retributivo della 3^a Area Professionale, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità - pari alla differenza tra il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità gestita e la RAL individualmente percepita.

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

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il

grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

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

2. FOL

a) Direttore Filiale Online

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

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

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

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

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

b) Coordinatore Commerciale Online

È Coordinatore Commerciale Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura il coordinamento dell'azione commerciale e l'assistenza alla clientela, attraverso un dialogo continuo e di eccellenza con i clienti utilizzando al meglio tutte le modalità di interazione messe a disposizione dalla multicanalità integrata, adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini di livello di servizio e di efficacia commerciale, in coerenza con le linee di azione definite dal Direttore Filiale Online.

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

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

c) Gestore Online

È Gestore Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura le attività di assistenza e supporto su prodotti e servizi della Banca destinati alla clientela di riferimento e quelle inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela di riferimento, al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi commerciali assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca.

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

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

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

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

5. Consolidamento dell'indennità di ruolo

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

Considerato inoltre che l'"investimento" in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, risulta essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo, per i Direttori di Filiale ed i Coordinatori, nonché Gestori Online, non si potrà procedere al consolidamento ordinario o anticipato in caso di mancato completamento della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. responsabilità amministrativa

enti, antiriciclaggio, salute e sicurezza, trasparenza, adempimenti rischi usura, privacy, market abuse, Mifid, IVASS, etc.).

Per i Gestori Privati, Aziende Retail, Terzo Settore, Imprese, Remoto, Enti e Agribusiness, non si potrà procedere al consolidamento ordinario o anticipato in caso di mancato completamento della formazione obbligatoria tempo per tempo prevista per tutto il personale del Gruppo (es. privacy, antiriciclaggio, D.Lgs. 231/2001 e relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, salute e sicurezza, cybersecurity, etc.) e comunicata agli interessati.

Le Parti, come ribadito nell'accordo "Formazione" sottoscritto in data odierna ed in coerenza con le politiche già adottate nel Gruppo, continueranno a promuovere la fruizione della formazione, al fine di favorire e valorizzare la fruizione dei contenuti formativi in modalità cosiddetta di Formazione Flessibile.

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

Ciò premesso, a decorrere dal 1° gennaio 2022 e con le modalità sotto riportate, il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà di almeno:

- 18 mesi di percepimento della stessa per il Direttore di Filiale;
- 24 mesi di percepimento o di diritto alla stessa per il gestore o coordinatore.

1. FILIALI DELLA DIVISIONE BDT

a) per il Direttore di Filiale, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo, ed il consolidamento avverrà attraverso l'attribuzione di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata al punto 1.a) del precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 18 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Nel caso in cui il Direttore di Filiale sia, nel corso dei 18 mesi di cui sopra o successivamente al consolidamento, incaricato del medesimo ruolo su una filiale di complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il calcolo dell'indennità di ruolo soggetta a consolidamento al termine dei primi 18 mesi, sarà confermato con attribuzione dell'inquadramento corrispondente, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla filiale di maggiore complessità. Con decorrenza dal 1° gennaio 2022, gli effetti cui al capoverso precedente vengono applicati anche nel caso in cui il Direttore di Filiale sia incaricato, nel corso dei 18 mesi o successivamente al consolidamento, del medesimo ruolo su una filiale di complessità ICE;

b) per il Coordinatore, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi su filiale che abbia i requisiti di complessità di cui all'allegato 1 delle presenti intese e che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore Commerciale, Coordinatore Commerciale di Filiale Remota e Coordinatore Commerciale di Filiale Terzo Settore, ovvero del 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore Imprese

e Agribusiness. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore;

- c) per i Gestori si terrà conto dei periodi di gestione della complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 5.2, di cui alla tabella riportata al punto 1.c) del precedente capitolo 4, anche su filiere diverse. Il consolidamento avverrà per i Gestori Privati, Aziende Retail, Enti, Remoto, Terzo Settore, con attribuzione dell'inquadramento corrispondente rientrante nell'ambito delle Aree Professionali ovvero con corresponsione di apposito assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Gestore Imprese e Agribusiness. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore.

2. FILIALE ONLINE

- a) per il Direttore Filiale Online, il consolidamento avverrà attraverso l'attribuzione di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata al punto 2.a) del precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 18 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Nel caso in cui il Direttore Filiale Online sia, nel corso dei 18 mesi di cui sopra o successivamente al consolidamento, incaricato del medesimo ruolo su una Filiale di complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il calcolo dell'indennità di ruolo soggetta a consolidamento al termine dei primi 18 mesi, sarà confermato con attribuzione dell'inquadramento corrispondente, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla Filiale di maggiore complessità;

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

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

Fermo quanto precede si precisa che, per tutte le figure di coordinamento (Direttore di Filiale e Coordinatori) nonché per il Gestore Online, il consolidamento ordinario potrà concretizzarsi solo nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente sia almeno "in linea con le aspettative". Nel caso in cui detta valutazione sia "sotto le aspettative" o "quasi in linea con le aspettative" il periodo necessario ai fini del consolidamento sarà rispettivamente incrementato di ulteriori 12 mesi o 9 mesi, fermi gli altri requisiti necessari. Nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente al consolidamento sia "inadeguato", non si procederà al consolidamento e si riesaminerà lo stesso decorsi 12 mesi, sulla base della nuova valutazione.

La previsione della riduzione di 4 mesi del periodo valido ai fini del consolidamento di cui all'"accordo per l'integrazione", viene estesa anche al personale ISP già destinatario delle previsioni degli accordi 3 agosto 2018 e/o 21 luglio 2020, che a dicembre 2020 avesse in essere un percorso di consolidamento con almeno 20 mesi maturati. L'effetto dell'eventuale consolidamento così riconosciuto, non potrà comunque avere decorrenza antecedente al 1° gennaio 2021.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In considerazione delle evoluzioni rappresentate circa l'operatività della FOL e la nuova articolazione che sarà applicata dal 1° gennaio 2022, L'Azienda nell'assegnazione alle Filiali Online specializzate terrà in debita considerazione le conoscenze, le competenze e le esperienze già maturate in tale ambito dal Personale attualmente operante presso la Filiale Online.

5.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo

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

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

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

Le assenze che superino i 60 giorni nell'arco del periodo di consolidamento produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza. Tale termine è esteso a 150 giorni per le assenze che si verifichino in anni solari in cui sia dichiarata l'emergenza sanitaria COVID 19. Non rientrano in tale computo le assenze retribuite per: ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi ex legge n. 104/92, permessi per banca delle ore e "banca del tempo", permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19, astensione obbligatoria per maternità e periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) ciascuna nel limite massimo di 5 mesi.

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

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35

punto 11 del CCNL così come rinnovato con l'accordo 19 dicembre 2019, l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 4 e 5 delle presenti intese:

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

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

- qualora intervenga una nuova assegnazione ad altro ruolo disciplinato nel presente accordo che preveda l'inquadramento base pari o inferiore e che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, allo stesso verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza ai fini del conseguimento del consolidamento previsto per il nuovo ruolo;
- in considerazione del modello sempre più integrato fra filiale "fisica" e FOL nonché dell'effettiva equivalenza delle mansioni svolte, il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà ridotto a 18 mesi in caso di passaggio da filiali della Divisione BDT, alla FOL. Nel caso in cui l'indennità di ruolo sia già stata erogata per almeno 18 mesi presso la filiale della Divisione BDT, il consolidamento decorrerà dalla data di attribuzione di una complessità prevista dal presente accordo per l'erogazione dell'indennità di ruolo;
- ove l'assegnazione avvenga a ruolo non disciplinato dal presente accordo, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo (o ruolo di pari o maggiore complessità) entro i 6 mesi successivi.

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

6. Conferimento dell'incarico

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

7. Inquadramento d'ingresso e decorrenze

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

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

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

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

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

8. Trattamento economico

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

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

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo.

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

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

9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali

Fermo restando quanto disciplinato dalle presenti intese, le previsioni del Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 in materia di Contrattazione di Gruppo di cui al capitolo 3, lettera b) – indennità di rischio/indennità di centralino - e in materia di Occupazione e produttività di cui al capitolo 4 lettera a), già salvaguardate dagli Accordi 7 ottobre e 16 dicembre 2015, mantengono validità sino al 31 dicembre 2025.

Per il personale assegnato al Monte Pegni continueranno ad essere erogate le indennità confermate in materia dall'Accordo per l'integrazione.

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

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 83 del CCNL così come rinnovato con l'accordo 19 dicembre 2019, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale in servizio inquadrato nella 3^a area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3^o livello retributivo della 2^a area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4^o livello retributivo della 3^a area professionale.

Le informative indicate al capitolo 3 saranno rese nei confronti del Comitato di Consultazione previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali che sarà altresì convocato,

semestralmente, per monitorare l'applicazione del presente accordo, con particolare attenzione alla distribuzione dei dipendenti interessati dalle presenti intese all'interno dei diversi livelli/fasce di complessità gestita, al riconoscimento dell'indennità di ruolo, nonché al processo di consolidamento dell'indennità medesima sulla base delle previsioni sopra riportate.

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

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

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

NORMA TRANSITORIA

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

TABELLA A

Figure Professionali UBI FILIALE	Figure Professionali ISP
Direttore	Direttore Coordinatore Commerciale Coordinatore di Relazione Coordinatore Imprese Coordinatore Agribusiness
Consulente Famiglie e Privati	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Online Gestore Remoto
Consulente Premium	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Online Gestore Remoto
Consulente Business	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese Gestore Agribusiness
Sviluppatori Imprese	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese Gestore Agribusiness
CENTRI IMPRESE	
Sviluppatore Imprese	Gestore Privati Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese Gestore Agribusiness
Corporate Banker	Gestore Aziende Retail Gestore Terzo Settore Gestore Enti Gestore Imprese Gestore Agribusiness
Responsabile Centro Imprese	Direttore Coordinatore Commerciale Coordinatore di Relazione Coordinatore Imprese Coordinatore Agribusiness
Gestori UBI ONLINE	Gestore Online

1) LIVELLI COMPLESSITA' FILIALE**Indicatori****Complessità organizzativa**

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

Complessità commerciale

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

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

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

*>120: filiali ad elevata complessità

2) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORI

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

LIVELLI COMPLESSITA' GESTORI

Indicatori

Per tutti gli indicatori di seguito riportati sarà fornita visibilità sui singoli valori calcolati ed in particolare, con riferimento all'indicatore dell'Aderenza professionale, sarà consultabile da parte degli interessati, il valore attribuito con la validazione che sarà garantita da parte del Responsabile.

1. Aderenza professionale - Rilevazione Teti delle competenze/conoscenze per ciascuna figura professionale indicata in tabella

GESTORE	AREE DI COMPETENZA/CONOSCENZA	LIVELLO ATTESO
Gestore Aziende Retail	customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4
	conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	3
	analisi e gestione del credito	4
Gestore Privati	customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4
	conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	4
	conoscenza di prodotti e servizi bancari	4
Gestore Remoto	customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4
	conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	4
	conoscenza di prodotti e servizi bancari	4
Gestore Imprese	customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4
	conoscenza di prodotti e servizi bancari	3
	analisi e gestione del credito	4
Gestore Terzo Settore	customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4
	conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	3
	analisi e gestione del credito	4
Gestore Enti	customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4
	conoscenza di prodotti e servizi bancari	3
	analisi e gestione del credito	4
Gestore Agribusiness	customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4
	conoscenza di prodotti e servizi bancari	3
	analisi e gestione del credito	4

Per ciascuna area di competenza/conoscenza la percentuale sotto indicata viene attribuita sulla base del calcolo tra il valore individualmente validato e il valore atteso. Nel caso in cui la differenza tra il valore atteso ed il valore medio dell'area di conoscenza posseduto dall'insieme dei Gestori che ricoprono la figura professionale sia superiore ad 1, il valore atteso è ridotto del 50% di tale differenza.

Differenza tra valore individuale validato e valore atteso	Percentuale
inf. a - 1,25	5%
da -1,25 a -0,01	10%
da 0 in su	15%

2. Formazione di ruolo

Attribuzione della percentuale del 10% per la fruizione della formazione obbligatoria di ruolo (CONSOB e IVASS).

Attribuzione di una percentuale ulteriore del 5% in caso di fruizione pari ad almeno 2 ore anche di contenuti formativi di mestiere presenti in piattaforma e non già ricompresi nella formazione obbligatoria.

3. Valutazione delle prestazioni "Upper"

Sulla base del giudizio annuale della valutazione professionale viene assegnato il punteggio seguente:

Giudizio	Percentuale
Inadeguato	0%
Sotto alle aspettative	10%
Quasi in linea	12,5%
In linea	15%
Sopra le aspettative	20%
Ampiamente sopra le aspettative	20%
Eccellente	20%

4. Servizi alla clientela

Ai fini del calcolo della complessità è considerato Servizio alla clientela l'incontro quando:

- il cliente si reca in filiale e il gestore inserisce un esito da iniziativa su ABC oppure nell'Agenda del Gestore
- il cliente riceve un'offerta a distanza (OAD)
- viene rilevato un evento che presuppone la presenza del cliente in filiale
- l'incontro è desunto automaticamente dalla conclusione dell'operazione di vendita di prodotto o servizio

Il numero di incontri realizzati dal Gestore nel periodo di riferimento è raffrontato al numero medio di incontri realizzati nel medesimo periodo dai Gestori con la medesima figura professionale determinandone la copertura correlata alla percentuale da attribuire.

Si precisa che per i mesi in cui:

- il Gestore abbia un rapporto di lavoro part time, il numero degli incontri realizzati è raffrontato al numero medio di incontri della figura professionale corrispondente, riproporzionato tenendo conto dell'incidenza del part-time;
- al Gestore non sia assegnato un portafoglio è attribuito come numero di incontri un valore convenzionale corrispondente al 70% del numero medio di incontri della figura professionale corrispondente.

Gestori Privati, Aziende Retail, Imprese, Terzo Settore, Remoto

Livello di copertura del numero di incontri	Percentuale
inf. a 50%	0%
da 50% a 64,99%	5%
da 65% a 79,99%	10%
da 80% a 94,99%	15%
da 95%	20%

Clienti per Gestore Enti

Livello di copertura dei clienti	Percentuale
inf. a 50%	0%
da 50% a 64,99%	5%
da 65% a 79,99%	10%
da 80% a 94,99%	15%
da 95%	20%

LIVELLO DI COMPLESSITÀ

Totale valore indicatori	Fascia di complessità
> =90%	A
>=80% e < 90%	B
> =70% e < 80%	C
>=60% e < 70%	D
< 60%	E

Il livello di complessità è calcolato ogni anno con decorrenza 1° maggio sulla base di:

- ultima valutazione professionale attribuita
- ultima aderenza professionale Teti
- formazione di ruolo effettuata dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento
- numero di incontri con la clientela/numero dei clienti dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento

Il totale valore indicatori è la somma delle percentuali determinate per ciascun indicatore sulla base di quanto indicato nel presente allegato ed individua la Fascia di complessità attribuita.

Allegato 3

1) LIVELLI COMPLESSITA' - FILIALE ONLINE

Indicatori

Complessità organizzativa

- Numero risorse della Filiale Online

Complessità commerciale

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

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

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

2) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORE COMMERCIALE ONLINE

Indicatori:

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

Totale valore indicatori	Livello complessità
> 90	4°

3) LIVELLI COMPLESSITA' GESTORE ONLINE

Indicatore:

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

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

**RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE –
TRATTAMENTI ECONOMICO/NORMATIVI IN MATERIA DI TURNI, REPERIBILITÀ, INTERVENTI E
PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE
STRUTTURE DI GOVERNANCE E STRUTTURE CENTRALI DELLA DIVISIONE BANCA DEI TERRITORI**

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)
 - e
- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che:

- il Gruppo ISP è articolato in Aree di Governo e Divisioni per essere in grado di gestire in modo ottimale il proprio business ed i continui cambiamenti degli scenari di mercato;
- gli assetti organizzativi del Gruppo e i processi di lavoro sono nel tempo definiti ricercando, nel contempo, lo sviluppo delle competenze e delle professionalità delle persone del Gruppo e la loro valorizzazione, con efficacia e soddisfazione dei bisogni della clientela;
- tenuto conto dell'esperienza già maturata con l'adozione del Contratto di secondo livello, le Parti hanno ritenuto opportuno confermare le soluzioni individuate per lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati all'applicazione del modello organizzativo nelle Strutture di Governance/Direzioni Centrali e nelle strutture centrali della Divisione Banca dei Territori valorizzando la figura professionale del Coordinatore Operativo di attività (di seguito COA);
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti confermano che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, 1° comma del medesimo CCNL così come rinnovato con il Verbale di accordo 19 dicembre 2019;

si conviene quanto segue:

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

2. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

Il presente accordo si applica, fermo quanto stabilito nell'Accordo Quadro sottoscritto in data odierna circa l'impegno ad affrontare prioritariamente la materia di ruoli e delle figure professionali, a far tempo dal 1° gennaio 2022 e sino al 31 dicembre 2025, al personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso le Strutture di Governance e le strutture centrali della Divisione Banca dei Territori con esclusione del solo personale assunto con contratto di apprendistato.

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

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

Gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 1 continueranno ad essere valorizzati nel mese di maggio di ogni anno, e comunque nel caso di creazione di una nuova attività.

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

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

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

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

3. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

Coordinatore Operativo di attività

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

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

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

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

4. Consolidamento dell'indennità di ruolo

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

Considerato inoltre che l'"investimento" in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, risulta essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo l'integrale fruizione della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. privacy, antiriciclaggio, D.Lgs. 231/2001 e relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, salute e sicurezza, cybersecurity, etc).

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

L'indennità di ruolo sarà consolidata nei confronti del personale che l'abbia percepita ovvero che abbia il diritto alla stessa per un periodo di almeno 24 mesi, tenendo conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 4.2) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata nel precedente capitolo 3 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

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

Fermo quanto precede si precisa che il consolidamento ordinario potrà concretizzarsi solo nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente sia almeno "in linea con le aspettative". Nel caso in cui detta valutazione sia "sotto le aspettative" o "quasi in linea con le aspettative" il periodo necessario ai fini del consolidamento sarà rispettivamente incrementato di ulteriori 12 mesi o 9 mesi, fermi gli altri requisiti necessari. Nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente al consolidamento sia "inadeguato", non si procederà al consolidamento e si riesaminerà lo stesso decorsi 12 mesi, sulla base della nuova valutazione.

4.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo

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

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

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

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente accordo, le assenze che superino i 60 giorni nell'arco di 24 mesi produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza. Tale termine è esteso a 150 giorni per le assenze che si verifichino in anni solari in cui sia dichiarata l'emergenza sanitaria COVID 19. Non rientrano in tale computo le assenze retribuite per: ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi ex lege n. 104/92, permessi per banca delle ore e "banca del tempo", permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19, astensione obbligatoria per maternità e periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) ciascuna nel limite massimo di 5 mesi.

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

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35 punto 11 del CCNL, così come rinnovato con il Verbale di accordo del 19 dicembre 2019 l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 3 e 4 delle presenti intese:

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

Nel caso di interruzione del periodo di consolidamento di cui al presente capitolo per assegnazione di nuova figura professionale non disciplinata dal presente accordo l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo entro i 6 mesi successivi.

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

5. Conferimento dell'incarico

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

6. Inquadramento d'ingresso e decorrenze

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

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

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

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

7. Trattamento economico

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

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

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare, a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Fondo a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo.

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

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

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

In materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate da dipendenti della Direzione Sistemi Informativi, CyberSecurity and Business Continuity Management, della Direzione Digital & ICT di Banca 5, della struttura Gestione Canali ed Everyday Banking Journey, nell'ambito della funzione Digital Business Partner BdT, Private, Prodotti e Canali Digitali Retail è confermata tutta la regolamentazione e le relative modalità applicative in atto alla data del 30 novembre 2021, con la precisazione che la medesima normativa continua a trovare applicazione anche nei confronti del personale che vi sarà nel tempo assegnato ed anche in caso di futura ridenominazione delle strutture che svolgono tali funzioni. Le Parti si danno inoltre atto che nel caso in cui si verifichino interventi organizzativi che interessino il perimetro di attuale applicazione si incontreranno tempestivamente per valutare gli effetti della riorganizzazione ai fini dell'applicazione della normativa in discorso.

9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 83 del CCNL vigente così come rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale in servizio inquadrato nella 3^a area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3^o livello retributivo della 2^a area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4^o livello retributivo della 3^a area professionale.

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

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

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

1) LIVELLI COMPLESSITA' DEL COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITA'**Indicatori****Complessità processi gestiti dal nucleo attività**

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

Complessità organizzativa del nucleo attività

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

Livello complessità determinato sulla base dell'insieme degli indicatori

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