

In Milano, il giorno 20 dicembre 2007

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A.

e

- la Delegazione sindacale appositamente costituita ex Protocollo delle Relazioni Industriali del 8 marzo 2007 di Dircredito-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito, UILCA
- le Segreterie degli Organi di Coordinamento di Intesa Sanpaolo di Dircredito-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA

premesso che

- con l'Accordo del 21 dicembre 2006, le Parti hanno condiviso l'obiettivo di dare tempestivo avvio al confronto per ricercare soluzioni atte a garantire al Personale della Banca regole comuni attraverso l'armonizzazione delle discipline aziendali di carattere economico-normativo precedentemente in essere presso Banca Intesa e SANPAOLO IMI;
- con l'accordo di Programma del 14 febbraio 2007, le Parti hanno individuato, tra le materie oggetto di confronto in via prioritaria, quella della "Mobilità", attraverso la definizione di intese quadro che siano anche di indirizzo per tutte le Banche del Gruppo, pur nel rispetto delle specificità organizzative e produttive e delle titolarità dei diritti di cui alle normative vigenti in capo alle RR.SS.AA. e alle Segreterie degli Organi di Coordinamento;
- le Parti, valutato il contributo offerto dalle discipline aziendali in materia di mobilità adottati in precedenza sia da Banca Intesa, sia da SANPAOLO IMI, si sono altresì date atto dell'intento di procedere all'adeguamento di dette normative all'intervenuta nuova struttura organizzativa,

considerato inoltre che:

- alla luce della complessità organizzativa aziendale e della estensione territoriale di Intesa Sanpaolo, la ricerca di un maggiore equilibrio degli organici potrà comportare processi di mobilità territoriale per quote di lavoratrici e di lavoratori, da realizzarsi, prioritariamente, con l'accoglimento delle domande di trasferimento presentate dal personale interessato;
- le Parti ribadiscono l'esigenza di contemperare le esigenze dell'Azienda con le esigenze di carattere personale/familiare, salvaguardando, in particolare, alcune categorie di personale;
- le Parti si sono incontrate nell'intento di ricercare soluzioni condivise circa i criteri e le modalità attuative della mobilità territoriale;

le Parti hanno convenuto quanto segue :

1) Mobilità interna

In presenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive anche riconducibili ai piani e programmi di riorganizzazione e di ristrutturazione di cui al Piano di Impresa 2007-2009, le Aziende, anche in applicazione delle previsioni di cui all'art. 17 del vigente CCNL, procederanno, alla necessaria ricollocazione del Personale interessato dai suddetti processi, tenuto conto delle esperienze e professionalità dal medesimo acquisite. In tale contesto:

- I) favoriranno, anche attraverso specifiche iniziative di formazione e di addestramento, lo sviluppo delle professionalità e delle potenzialità presenti in Azienda;
- II) accoglieranno in via prioritaria le richieste di trasferimento presso altre unità produttive della Rete Commerciale, compatibili con le esigenze aziendali;
- III) disporranno, ove possibile, i trasferimenti secondo criteri gestionali finalizzati a contenere il più possibile la distanza tra il luogo di residenza e quello di destinazione, valutando altresì la praticabilità di trasferimenti "a catena" di corto raggio;

2) Trasferimenti disposti ad iniziativa dell'Azienda

Ferme restando le disposizioni contrattuali nazionali tempo per tempo vigenti, in caso di trasferimenti disposti ad iniziativa dell'Azienda i medesimi sono disposti con il consenso del lavoratore solo in località che disti dalla residenza e/o domicilio

- oltre 50 km. per le Aree Professionali
- oltre 70 km per i QD1 e QD2

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

Ferma restando la consensualità del trasferimento del personale che fruisce delle garanzie di cui all'art. 33 della l. n. 104 del 1992, del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo dei medesimi), il trasferimento di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene stabilito col consenso del medesimo ove comporti allontanamento - tra la residenza e/o domicilio e la sede lavorativa di destinazione- superiore a 25 Km. e non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o di domicilio dell'interessato.

Inoltre i provvedimenti di cui sub 2) saranno adottati dalle Aziende:

- all'esito di preventive specifiche informative date al personale delle unità produttive interessate dalle predette esigenze, favorendo, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive, la volontarietà dei trasferimenti in argomento attraverso specifici colloqui, finalizzati anche ad acquisire tutti gli elementi relativi alle condizioni personali e familiari degli interessati, nonché alle competenze professionali possedute;
- dopo aver pertanto considerato, a tratto generale, le posizioni dei dipendenti che avranno chiesto il relativo trasferimento; in tale contesto, ove praticabile operativamente, potranno anche essere positivamente valutate le richieste di coloro che siano disponibili sia ad essere assegnati ad attività o mansioni inferiori, con mantenimento dei trattamenti economici, sia ad adottare specifici orari compatibili con il dettato del CCNL;

3) Assegnazione a mansioni diverse

In relazione alla peculiarità dei piani e programmi di cui al Piano di Impresa 2007-2009 – anche in applicazione delle previsioni di cui all’art. 17 del vigente CCNL -, tenuto conto della significativa presenza presso le strutture delle “direzioni centrali” oggetto di efficientamento di Personale in possesso di competenze/professionalità specialistiche, sarà opportuno raccogliere le disponibilità del medesimo a continuare ad operare in ambito specialistico presso strutture di tipo analogo anche ad esito della riorganizzazione.

A tal fine, l’Azienda esprime l’impegno ad utilizzare, sino a concorrenza delle proprie esigenze, Personale proveniente da strutture oggetto di efficientamento e resosi disponibile alla mobilità, assicurando al medesimo i trattamenti previsti in caso di trasferimento d’ufficio

Il Personale che per effetto dei processi di riorganizzazione di cui al primo capoverso non potesse essere adibito alle stesse attività a alle stesse mansioni di cui alla precedente collocazione organizzativa, potrà - in coerenza con quanto stabilito all’art. 17 del vigente CCNL - essere adibito, con il consenso dell’interessato, nell’ambito delle tutele previste dalla normativa di legge e di contratto, anche ad attività o mansioni inferiori, mantenendo inalterati i trattamenti economici.

4) Trasferimenti a richiesta

Le Aree Professionali, ivi compresi i dipendenti assunti con contratto di apprendistato confermati in servizio, e i Quadri Direttivi, con almeno tre anni di servizio, possono richiedere all’Azienda di essere trasferiti in “zone” comprese tra quelle che la Società avrà preventivamente segnalato alle OO.SS. nell’apposito incontro da tenersi di massima entro il prossimo mese di febbraio, nel corso del quale le OO.SS. medesime potranno formulare loro specifiche osservazioni, in ordine alle quali l’Azienda è tenuta a fornire motivato riscontro.

Le singole zone verranno individuate avendo cura di garantire tra i comuni appartenenti alla medesima zona una distanza massima di 22 km.

Dette domande, contenenti non più di 3 zone, andranno trasmesse all’Azienda mediante raccomandata A/R; in base alla data di ricezione delle richieste formulate come sopra indicato verrà redatta apposita graduatoria. Eventuali scavalcamenti possono intervenire se motivati da esigenze tecniche organizzative e produttive della Filiale o delle Strutture presso l’unità produttiva cui risulta assegnato il richiedente ovvero presso l’unità produttiva presso cui il richiedente chiede di essere assegnato.

Un Segretario dell’Organo di Coordinamento per ciascuna Organizzazione Sindacale appositamente designato potrà prendere visione trimestralmente delle graduatorie relative alle domande di trasferimento in essere.

Parimenti un Coordinatore RRSSAA di Area appositamente designato, ovvero, in assenza di Coordinatore, un RSA dell’Area stessa, potrà prendere visione delle liste di trasferimento di pertinenza delle Aree e conservate presso le medesime, nell’ambito dell’incontro ex protocollo 8/3/2007.

Disciplina transitoria

Per quanto riguarda il personale di provenienza ex Sanpaolo IMI, fino alla data di attivazione delle nuove zone, continuano a trovare applicazione le graduatorie già in essere e gli ambiti territoriali esistenti.

Per quanto riguarda il personale di provenienza ex Banca Intesa, fino alla data di attivazione delle nuove zone, le richieste faranno convenzionalmente riferimento a un ambito territoriale compreso in un arco di 10 km dalla sede della filiale indicata nella domanda.

Raccomandazioni delle OOSS

Con riferimento a quanto emerso in sede di trattativa le OOSS rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda valuti con particolare attenzione gestionale le domande di avvicinamento del personale, in prossimità della scadenza dei termini per la fruizione dei trattamenti contrattuali rivenienti dal trasferimento stesso.

L'Azienda prende atto di raccomandazione delle OOSS.

*** **

Le previsioni contenute nel presente verbale di accordo sostituiscono integralmente, ad ogni conseguente effetto, quanto previsto in materia di mobilità e trasferimenti presso Banca Intesa e SANPAOLO IMI.

Il presente Verbale di Accordo avrà decorrenza dal 1° febbraio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2011.

In coerenza con le previsioni dell'Accordo di Programma 14 febbraio 2007, il presente Verbale di Accordo costituisce intesa quadro di indirizzo per le Banche Rete della Divisione Banca dei Territori.

Milano, 20 dicembre 2007

Spettabili OO.SS.

Oggetto: trattamento dei trasferimenti disposti ad iniziativa dell'Azienda

Facciamo riferimento a quanto significato in corso di trattativa a codeste OO.SS. in materia, per precisare quanto segue:

- Personale che trasferisce la propria residenza/domicilio con carichi familiari non trasferiti.

Ferme restando le previsioni del CCNL in materia di trasferimenti, è previsto che, nel caso di trasferimenti superiori a 100 km., l'Azienda intervenga, in coerenza con le durate e le modalità stabilite dal CCNL stesso, con un rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per alcuni viaggi di rientro alla propria residenza, sotto forma di plafond di spesa calcolato, su base annua, in € 18 lordi al km., con un massimo di € 18.000 lordi.

- Personale che non trasferisce la propria residenza/domicilio (pendolarismo giornaliero).

A fronte di trasferimenti di limitata distanza tra l'abitazione e la piazza di lavoro, è previsto che il dipendente rientri giornalmente alla propria abitazione.

La scelta del pendolarismo giornaliero e, in particolare, del mezzo utilizzato, discendono dalla preventiva valutazione congiunta tra Azienda ed interessato della specifica situazione in essere (condizioni logistiche, sistema viario e dei trasporti).

Tanto premesso, per gli spostamenti superiori a 22 km. (44 km. A/R), calcolati in funzione della distanza tra la residenza/domicilio e la nuova sede di lavoro, l'Azienda interviene con un contributo a copertura delle spese di viaggio, erogato per la durata di 6 anni dalla data di trasferimento. Detto contributo corrisponde alle spese effettivamente sostenute in caso di utilizzo del mezzo pubblico o, ne caso di utilizzo dell'auto personale, al rimborso forfettario di € 0,46 lordo al Km., indipendentemente dal tipo di autovettura.

Distinti saluti

Francesco Micheli