

ACCORDO DI INTEGRAZIONE DEL PROTOCOLLO 12 OTTOBRE 2017
E PER IL RICAMBIO GENERAZIONALE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data 21 dicembre 2017

tra

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

e

- le Delegazioni di Gruppo Intesa Sanpaolo di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UGL CREDITO, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessò che

- in data 13 luglio 2017 è stato sottoscritto tra le Parti il Protocollo per l'avvio dell'integrazione delle ex Banche Venete in Intesa Sanpaolo (di seguito Protocollo 13 luglio 2017) che ha definito, tra l'altro, un piano di riduzione del personale coerente con le disposizioni dei Regolatori;
- a fronte della necessaria riduzione complessiva degli organici di 4.000 persone, di cui almeno 1.000 nel perimetro ex Banche Venete le Parti hanno condiviso il ricorso volontario al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà), mentre l'ulteriore eccedenza di capacità produttiva sarà reimpiegata nel Gruppo;
- la verifica effettuata in data 20 settembre 2017 ha accertato il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione di almeno 1.000 persone appartenenti al perimetro ex Banche Venete confluito in ISP ed in data 12 ottobre è stato pertanto sottoscritto il Protocollo per l'integrazione delle ex Banche Venete in Intesa Sanpaolo (di seguito Protocollo 12 ottobre 2017), che ha consentito la definizione delle modalità di accettazione dell'"offerta al pubblico" per le ulteriori 3.000 uscite volontarie relative al personale dipendente alla data del 25 giugno 2017 dalle società del Gruppo Intesa Sanpaolo – perimetro Italia – che applicano il CCNL Credito e l'avvio della seconda fase di raccolta delle domande di accettazione dell'"offerta al pubblico" da parte di detto personale;
- le Parti si sono incontrate in data 15 dicembre 2017 per la prevista verifica relativa al Protocollo 12 ottobre 2017 al fine di esaminare l'andamento dell'"offerta al pubblico" e prospettare le tempistiche di massima delle uscite previste entro il 30 giugno 2019 per accedere volontariamente al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, con facoltà delle Società di anticipare – rispetto al 30 giugno 2019 – il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro in una delle seguenti date: 31 dicembre 2017, 30 aprile 2018, 30 giugno 2018 o anche 31 dicembre 2018, facendo pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta indicativamente 30 giorni prima della data finale del rapporto di lavoro;
- risultano pervenute circa 6.850 domande, in numero ben superiore alle 3.000 uscite previste, per le quali è in corso la redazione della apposita graduatoria, unica a livello di Gruppo, dando priorità ai titolari delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé e, a seguire, degli altri lavoratori in base alla maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione e, a parità di "maturazione del diritto", alla maggiore età anagrafica;

- fermo restando che le uscite dal Gruppo avvengono solo su base volontaria e con una reale motivazione delle persone all'uscita, ISP ha manifestato la disponibilità a tener conto della volontà espressa dai colleghi che hanno aderito all' "offerta al pubblico", come anche più volte sollecitato dalle OOSS;
- è volontà delle Parti individuare le idonee soluzioni per favorire l'uscita di tutto il Personale del Gruppo ISP che ha aderito all'"offerta al pubblico" ex Protocollo 12 ottobre 2017, scaglionando le uscite anche oltre la scadenza oggi prevista del 30 giugno 2019, nonché prevedere nuove assunzioni stabili a tempo indeterminato in tutte le forme ad oggi previste – incluse quelle previste dal Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo firmato in data 1° febbraio 2017 - anche per compensare gli effetti che si determineranno su tutte le strutture organizzative del Gruppo a seguito delle uscite;
- tutto ciò per continuare ad accompagnare al meglio i processi di riorganizzazione in corso in conseguenza dell'integrazione del perimetro ex Banche Venete in ISP, anche in via anticipata e propedeutica all'attuazione del Piano Industriale in via di definizione;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;

2. AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA AL PUBBLICO

Risultano pervenute 6.850 domande in adesione all'"offerta al pubblico" formulata ai sensi del Protocollo 12 ottobre 2017, numero ben superiore alle 3.000 unità per le quali era prevista, anche se non è ancora stata completata la verifica di esistenza dei requisiti previdenziali necessari per l'accettazione.

Alla luce di quanto precede le Parti condividono l'opportunità di tener conto di tutte le domande pervenute ai sensi del Protocollo 12 ottobre 2017 e di confermare i contenuti del medesimo Protocollo.

Pertanto ISP e le Società del Gruppo di cui all'allegato 1 al presente accordo, anche tenendo conto della volontà manifestata dalle persone del Gruppo che hanno aderito all' "offerta al pubblico" e della richiesta delle OOSS di favorire le uscite volontarie, intendono confermare la validità dell'"offerta al pubblico" di cui al Protocollo 12 ottobre 2017 anche per tutte le domande in possesso dei requisiti previdenziali previsti dal citato Protocollo pervenute oltre le 3.000 unità stabilite dallo stesso.

Peraltro, esclusivamente al fine di consentire una più efficiente programmazione delle uscite e tener conto delle esigenze di continuità aziendali e di presidio del business, ISP e le Aziende del Gruppo, nel confermare integralmente quanto stabilito nel Protocollo 12 ottobre 2017, intendono posticipare al 30 giugno 2020 il termine ultimo per la cessazione del rapporto di lavoro a seguito della predetta "offerta al pubblico" di cui al Protocollo 12 ottobre 2017 per accedere volontariamente al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, con facoltà di anticipare il termine di cessazione del rapporto di lavoro alla data del 31 dicembre 2019, ferma quella finale del 30 giugno 2020, aggiuntive rispetto a quelle previste dal citato Protocollo, sempre facendo pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta indicativamente 30 giorni prima della data finale del rapporto di lavoro.

In ogni caso, in via preventiva rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro, le Parti confermano che si procederà alla sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla data come sopra definita, anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro.

3. POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Al fine di perseguire una gestione equilibrata degli effetti derivanti dalle uscite previste dagli accordi sottoscritti nel corso del 2017, le Parti condividono che – oltre a quanto già previsto da detti accordi - saranno realizzate nuove assunzioni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, anche con le modalità del "contratto misto" previste dal Protocollo 1° febbraio 2017, prestando attenzione alla Rete, al sud Italia ed alle aree svantaggiate del Paese ed ai nuovi mestieri, a partire dalle assunzioni di categorie protette (ex L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili") e tenendo conto del personale con contratto a tempo determinato in servizio presso il Gruppo ISP (circa 50), valutando anche, in conformità alle previsioni dell'art. 31, comma 6 del CCNL, le posizioni dei lavoratori collocati nella Sezione emergenziale del Fondo di solidarietà di settore.

In particolare ISP - anche in qualità di Banca Capogruppo - conferma che procederà, nel corso del triennio 2018-2020, a:

- A. 1.000 assunzioni a tempo indeterminato, da realizzare:
- sostenendo il collocamento obbligatorio, senza tener conto, di massima, delle minori esigenze di copertura derivanti dalla riduzione di organico correlata alle uscite per Fondo di Solidarietà che saranno realizzate nel prossimo triennio;
 - includendo il personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato servizio presso il Gruppo ISP tra il 26 giugno 2017 ed oggi e che abbia completato o completi il servizio per scadenza del termine senza aver riportato evidenze gestionali negative;
 - con attenzione sia quantitativa che qualitativa alla Rete, al sud Italia, alle Aree svantaggiate ed ai nuovi mestieri;
- B. 500 nuovi inserimenti con le modalità del "contratto misto" previste dal Protocollo 1° febbraio 2017, cioè un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e a tempo indeterminato e di un parallelo contestuale distinto contratto di lavoro autonomo per lo svolgimento a titolo personale di attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede iscritto all'Albo unico dei Consulenti Finanziari tenuto da OCF (Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei consulenti finanziari) - di seguito Albo unico - che è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività.

Per favorire tali inserimenti ISP offrirà la possibilità a neolaureati o personale comunque non iscritto all'Albo unico di partecipare a stage o specifici percorsi formativi preventivi o modalità tecniche analoghe finalizzati alla preparazione dell'esame per l'iscrizione a detto Albo unico.

Tale iniziativa finalizzata al sostenimento dell'esame per l'iscrizione all'Albo unico, potrà essere erogata direttamente o indirettamente da ISP, avrà una durata di 4/6 mesi e, in funzione della forma tecnica che sarà individuata per la stessa, saranno riconosciuti rimborsi e/o trattamenti economici per tale periodo, con la precisazione che una parte della formazione di aula sarà svolta sulla piazza di Napoli, valorizzando le strutture sia aziendali che accademiche del territorio.

L'inserimento con "contratto misto" potrà ovviamente avvenire solo nei confronti di coloro che risulteranno iscritti al citato Albo unico.

Le Parti condividono che le modalità più idonee per realizzare tali interventi formativi finalizzati a favorire la successiva stabile occupazione potranno essere analizzate nell'ambito del Comitato Welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare) confermato con il Protocollo delle Relazioni Industriali 15 dicembre 2017, che potrà anche ricercare modalità di finanziamento degli interventi formativi.

- C. Le Parti condividono inoltre che, sempre nell'ambito del Comitato Welfare potranno essere ulteriormente ricercate soluzioni finalizzate a migliorare lo svolgimento dell'attività lavorativa ed al benessere lavorativo ed organizzativo delle persone che non hanno aderito all'"offerta al pubblico" e continueranno ad operare nell'ambito del Gruppo ISP nonché di tutte le altre persone del Gruppo, con particolare attenzione all'invecchiamento attivo, all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità esistenti in azienda.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB