

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE –
TRATTAMENTI ECONOMICO/NORMATIVI IN MATERIA DI TURNI, REPERIBILITA', INTERVENTI E
PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE
STRUTTURE DI GOVERNANCE

In Milano, in data 3 agosto 2018

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 UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che:

- il contesto di riferimento continua ad essere connotato da forti cambiamenti degli scenari di mercato ed è caratterizzato dalla mutevolezza degli assetti organizzativi, dei processi e delle professionalità; risulta pertanto necessario ricercare ulteriori soluzioni per assicurare un equilibrato rapporto tra le nuove condizioni lavorative e la valorizzazione delle persone che operano nel Gruppo e la soddisfazione dei bisogni del cliente;
- la Legge di Bilancio 2017 ha prodotto un significativo mutamento del quadro normativo introducendo nel nostro ordinamento il regime UE del "Gruppo IVA" (in base al quale tutte le società di un gruppo possono scegliere di operare come un unico soggetto IVA), che ha di fatto neutralizzato i complessivi maggiori oneri di carattere fiscale. Tale mutamento e le conseguenti delibere consiliari assunte da ISP e Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. (di seguito ISGS) avverano le previsioni in merito ad ISGS contenute nel Verbale di Accordo 23 marzo 2009 (oltre che dal successivo Verbale di Accordo 3 agosto 2012) determinandone il conseguente esaurimento degli scopi;
- congiuntamente alla riduzione delle entità giuridiche, il fine di ottenere una efficace gestione dei crediti deteriorati anche attraverso la societizzazione della piattaforma evoluta di recupero crediti e la *partnership* con un operatore industriale specializzato e *leader* in Europa nel *credit servicing*, ha determinato la volontà aziendale di realizzare una complessiva riorganizzazione delle attività e delle strutture di ISGS, nonché di Intesa Sanpaolo Provis S.p.A. (di seguito Provis) e Intesa Sanpaolo RE.O.CO. S.p.A. (di seguito Reoco) oggetto a tal fine di scissioni parziali insieme alle individuate strutture della Direzione Recupero Crediti, come specificato nel Verbale di Accordo 1° agosto 2018;
- a fronte di tale scenario e dell'esperienza già maturata attraverso l'adozione del Contratto di secondo livello, a partire dal 2015, si è ritenuto opportuno ricercare soluzioni volte a regolare lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati all'applicazione del modello organizzativo, secondo modalità coerenti con le esigenze del contesto organizzativo e produttivo di riferimento in ISGS, nelle Strutture di Governance/Direzioni Centrali – non inserite nelle Divisioni - di ISP, in Provis e Reoco;

- alla luce, inoltre, della normativa in materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative, già disciplinata dalle disposizioni contenute nell'Accordo 5 luglio 2016 relativamente al personale della Direzione Sistemi Informativi e del Servizio in precedenza denominato Information Security e Business Continuity, le Parti hanno condiviso di affrontare la materia con l'obiettivo di dare continuità alle previsioni già applicate e di renderle coerenti ai nuovi assetti organizzativi aziendali adottati;
- 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;

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, a far tempo dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021, al personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso ISGS, le Direzioni Centrali/Strutture di Governance – non inserite nelle Divisioni - di ISP, Provis e Reoco, con esclusione del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL o 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, 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, anche per le figure di Coordinatore Operativo di attività in essere alla data del 30 giugno 2018, e comunque nel caso di creazione di una nuova attività. In fase d'impianto per le nuove figure individuate nel perimetro come sopra definito, il valore viene determinato alla data di sottoscrizione dell'accordo e sarà tenuto a riferimento fino al primo ricalcolo annuale.

Il valore sintetico relativo alla complessità gestita sarà fornito in fase di impianto ed 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:

- o 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;
- o in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca;
- o 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 3ª 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. responsabilità amministrativa enti, antiriciclaggio, salute e sicurezza, privacy 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 attese di ruolo". Nel caso in cui detta valutazione sia "parzialmente in linea con le attese di ruolo" il periodo necessario ai fini del consolidamento sarà incrementato di ulteriori 12 mesi, fermi gli altri requisiti necessari. Nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente al consolidamento sia "non in linea con le attese di ruolo", 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 tra i due livelli più alti del sistema valutativo; 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, in via di eccezione, le assenze - escluse quelle 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), e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi - non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per il compimento del consolidamento nel limite di 60 giorni nell'arco di 24 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, 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 3ª 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 quindicesimo 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 Nuovo Fondo Pensioni Unico del Gruppo Intesa Sanpaolo secondo il percorso di cui agli accordi sottoscritti il 7 ottobre 2015 e il 10 febbraio 2016.

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 e di CyberSecurity and Business Continuity Management è confermata tutta la regolamentazione e le relative modalità applicative in atto alla data del 30 giugno 2018, 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 verificano 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, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale dipendente dalle Società già destinatarie delle corrispondenti previsioni contenute nell'accordo 29 gennaio 2009 inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª 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

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

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°