

## MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

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

premesso che:

- il Piano d'Impresa 2018 – 2021 (di seguito Piano) del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo) ribadisce che le persone e la loro crescita professionale sono elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati programmati, all'interno di un contesto aziendale e di settore caratterizzato da forti cambiamenti degli assetti organizzativi, dei processi e delle relative competenze, a seguito dei quali, per continuare a garantire l'occupabilità prevista dal Piano, è necessario disporre di adeguati strumenti di flessibilità e mobilità sia professionale che territoriale;
- le Parti, in ottica di continuità con quanto disciplinato con l'accordo 20 maggio 2016 "Mobilità territoriale e professionale", come integrato dal Protocollo 1° febbraio 2017, ribadiscono la necessità di definire modalità e criteri, che integrino le previsioni del CCNL, al fine di raggiungere un sempre migliore equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle di carattere personale/familiare, con attenzione anche alle politiche di sostenibilità ambientale perseguite dal Gruppo;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia della mobilità territoriale e professionale 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 g. al Contratto di secondo livello.

### 2. **Ambito di applicazione e validità**

Il presente accordo si applica a far tempo dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021 al personale dipendente in servizio presso le Aziende cui si applica 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 disti 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 guarentigie 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 25 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.

#### **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 inferiori in deroga all'art. 2103 c.c. Sarà invece possibile procedere al trasferimento al di fuori di tali ambiti allo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

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, Padova e Vicenza e presso i Comuni limitrofi rispettivamente di Moncalieri, Sesto San Giovanni, Assago e Sarmeola di Rubano e Torri di Quartesolo, 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
- Vicenza e Torri di Quartesolo

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 trasmesse all'Azienda mediante Raccomandata A/R, ovvero Posta Elettronica Certificata (PEC) ovvero attraverso le modalità certificative digitali che saranno comunicate dall'Azienda.

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.

## *RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.*

*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 della raccomandazione 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, 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.

## **7. Perimetro ex Banche Venete**

Per quanto riguarda il personale delle ex-Banche Venete continuano a trovare applicazione sino al 30 giugno 2019 le disposizioni contenute nel Capitolo 6 del "Protocollo per l'Armonizzazione conseguente all'integrazione del personale delle ex-Banche Venete nel Gruppo Intesa Sanpaolo" del 15 novembre 2017 e la relativa lettera a latere.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

Spettabili OO.SS.  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-  
SINFUB

Milano, 3 agosto 2018

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° luglio 2018 ed entro il 31 dicembre 2021, sarà riconosciuto un contributo forfettario a copertura delle spese di viaggio, erogato per la durata di 6 anni dalla data del trasferimento, esclusivamente nel caso di spostamenti superiori a 25 km (50 km A/R), calcolati in funzione della distanza tra la residenza 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 secondo gli importi sotto riportati:

Importi unitari:	
Distanza (A/R in km) da	Contributo (€ lordi)
51 – 90 km	€ 0,50
91 – 120 km	€ 0,65
Oltre 120 km	€ 0,85

Anche alla luce dell'attenzione posta alle politiche di sostenibilità perseguite 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