

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data 3 agosto 2018

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 UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premesso che

- il Contratto di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), in scadenza il 31 dicembre 2017, è stato prorogato sino al 30 giugno 2018, per garantire nel contempo una continuità all'assetto normativo di riferimento a seguito dell'ingresso del personale ex Banche Venete e consentire la necessaria evoluzione in conseguenza della presentazione del nuovo Piano d'impresa prevista per l'inizio del 2018;
- il Piano d'Impresa 2018 – 2021 (di seguito Piano) del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo), che ambisce a mantenere una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore per tutti gli *stakeholder* e a costruire la Banca #1 in Europa per profili di rischio ed efficienza, individua tra i pilastri per il raggiungimento degli obiettivi un significativo *de-risking* senza costi per gli Azionisti, la riduzione dei costi anche attraverso l'ulteriore semplificazione del modello operativo e la crescita dei ricavi cogliendo nuove opportunità di business, conferma quali fattori chiave le Persone e il Digitale, e prevede quale elemento imprescindibile il coinvolgimento attivo e la valorizzazione di tutte le Persone;
- il CCNL 31 marzo 2015, confermando i contenuti che possono formare oggetto della contrattazione di secondo livello, ha stabilito 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 modificative 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";
 - inoltre "su iniziativa dell'azienda o della capogruppo possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa";
- il Protocollo delle Relazioni Industriali 15 dicembre 2017 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 "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";

- nel corso del secondo trimestre 2018, si è dato corso al confronto sui possibili ambiti di sviluppo del Contratto di secondo livello, anche attraverso momenti di analisi ed approfondimento svolti in sede di “Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile” (di seguito Comitato Welfare), organismo bilaterale permanente composto da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e dei lavoratori, confermato dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali, al fine di definire il complessivo assetto normativo del Gruppo per migliorare il benessere lavorativo del personale e rispondere in maniera adeguata alle scelte strategiche del Gruppo declinate nel Piano;
- alla luce di quanto precede, come positivamente fatto nel corso del precedente Piano d’Impresa, le Parti intendono continuare a coniugare la definizione della complessiva normativa che costituisca il Contratto di secondo livello con gli obiettivi del Piano proseguendo:
 - nel continuo esercizio di una negoziazione sostenibile;
 - nell’ulteriore valorizzazione degli strumenti di welfare esistenti a livello di Gruppo ed ampliamento degli stessi per rafforzare il sistema di welfare integrato;
 - nella ricerca di nuove soluzioni in favore delle persone del Gruppo e delle loro famiglie, al fine di rafforzare il senso di appartenenza ed il legame con il Gruppo stesso;
 - 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.Lsg. n. 80 del 15/6/2015 e dal D.I. del 12/9/2017;
- 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 scadenze temporali che saranno individuate dalle Parti, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l’applicazione dell’art. 29, primo comma del medesimo CCNL.

- 3.** Per il periodo 2018-2021 nel Contratto di secondo livello saranno 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, inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - d. premio variabile di risultato;
 - e. 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. lavoro flessibile,
 - VIII. buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;
 - f. formazione;
 - g. 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 "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 15 dicembre 2017;
- Protocollo 1° febbraio 2017 per intendere il "Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo 1° febbraio 2017"
- "Gravi patologie" per intendere il personale dipendente delle Società del Gruppo sopra richiamate affetto da malattie gravi (anche "malattie gravi") ovvero tempo per tempo interessato da grandi interventi chirurgici (anche "grandi interventi chirurgici"), individuate sulla base di quanto riportato nell'Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo;
- Personale ex Banche Venete per intendere il personale dipendente dalle ex Banche Venete - perimetro Italia - confluito nel Gruppo ISP in data 26 giugno 2017 per effetto delle disposizioni di cui alla Legge n. 121/2017, ed in particolare il personale dipendente da Banca Popolare di Vicenza S.p.A., Veneto Banca S.p.A., Banca Nuova S.p.A., Banca Apulia S.p.A., SEC Servizi S.C.p.A. e Servizi Bancari S.C.p.A. alla data del 25 giugno 2017;
- "over 60" per intendere tutti i dipendenti delle Società sopra richiamate nati sino al 31 dicembre 1958; tempo per tempo rientrano nella predetta definizione i dipendenti che negli anni 2019, 2020 e 2021 compiranno i 60 anni di età.

Dichiarazioni delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte dal D. Lgs. n. 80 del 15.6.2015 e dal Decreto Interministeriale del 12.9.2017 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, riconducibili alle misure individuate nelle Aree di Intervento Genitorialità e Intervento Flessibilità Organizzativa, di cui al punto 3., lett. A) e B) del citato Decreto Interministeriale, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto medesimo.

- 5.** Le Parti confermano l'impegno ad affrontare le ulteriori tematiche rientranti nelle appendici:
- a. ruoli e figure professionali - ed eventuali percorsi di sviluppo professionale ad essi correlati – per quanto attiene al personale di Banca 5, di Banca Prossima, di Mediocredito Italiano e della Divisione Private Banking;
 - e. Welfare Integrato ed in particolare relativamente:
 - o all'assistenza sanitaria integrativa ed alla previdenza complementare;
 - o alla individuazione delle modalità di estensione delle misure previste in materia anche alle forme di collaborazione come personale non dipendente operante nell'ambito delle Società del Gruppo (a titolo esemplificativo Intesa Sanpaolo Forvalue);
 - o ai possibili sviluppi del lavoro flessibile e della formazione flessibile.
- 6.** Le Parti, confermano altresì che quanto definito nel Contratto di secondo livello sarà valutato in relazione agli eventuali impatti derivanti dal 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

UNITA' SINDACALE
FALCRI – SILCEA -SINFUB

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCA 5 *
BANCA APULIA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
IMI FONDI CHIUSI SGR
IMI INVESTIMENTI
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO PROVIS
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO REOCO **
INTESA SANPAOLO CASA **
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SEC SERVIZI
SIREFID

* Secondo le previsioni di cui al Verbale di accordo 3 maggio 2017

**Alla Società viene applicato il contratto complementare del credito

NB La normativa del Contratto di secondo livello si applica al personale ex Banche Venete operante nelle Società sopra riportate secondo le modalità e nei termini previsti dal Protocollo per l'armonizzazione conseguente all'integrazione del Personale delle ex Banche Venete nel Gruppo Intesa Sanpaolo 15 novembre 2017