

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, 14 maggio 2020

tra

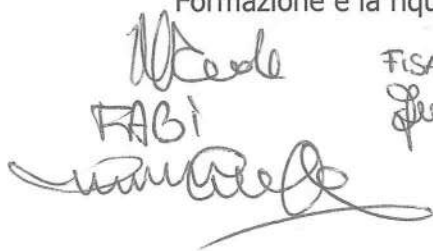
Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

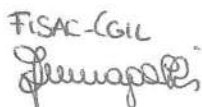
e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN di ISP

premesso che

- con l'accordo interconfederale 8 gennaio 2008, sulla base della facoltà riconosciuta dall'art. 118, Legge 388/2000, è stato costituito il Fondo paritetico interprofessionale aziendale per la formazione continua del credito e delle assicurazioni, denominato "Fondo Banche Assicurazioni" (di seguito "Fondo");
- il "Fondo" opera in favore delle imprese dei settori creditizio ed assicurativo ad esso aderenti e dei loro dipendenti, al fine di favorire la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale e la competitività delle imprese medesime, attraverso il finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali, concordati tra le Parti Sociali;
- l'Avviso 1-2019 "Piani aziendali, settoriali e territoriali", pubblicato dal "Fondo" il 22 febbraio 2019, per il quale sono stati stanziati complessivamente per l'intero settore risorse per Euro 12 milioni, incrementati con successive delibere del Consiglio di Amministrazione di FBA di oltre 27 milioni ulteriori, intende sostenere e finanziare azioni per l'erogazione di formazione continua mediante Piani aziendali, settoriali e territoriali, finalizzati al consolidamento e allo sviluppo dell'occupabilità, dell'adattabilità e delle competenze dei lavoratori/lavoratrici, nonché alla crescita della capacità competitiva delle imprese;
- in data 15 marzo 2016, è stato sottoscritto a livello nazionale un verbale di accordo, con il quale si è convenuto che i piani formativi possono essere presentati al "Fondo" e approvati dal medesimo sulla base di accordi sottoscritti, in alternativa alle rappresentanze sindacali delle singole aziende, con le Delegazioni Sindacali di Gruppo ove siano stati costituiti appositi "Organismi paritetici sulla formazione" e che abbiano condiviso il progetto formativo;
- il Protocollo delle Relazioni Industriali del 15 dicembre 2017, agli artt. 4 e 8 prevede che gli Organismi paritetici sulla Formazione, istituibili aziendalmente ai sensi dell'art. 16 del CCNL vigente, sono denominati nell'ambito delle società del Gruppo "Commissioni sulla Formazione e la riqualificazione professionale";


FABI

FISAC-CGIL


UILCA

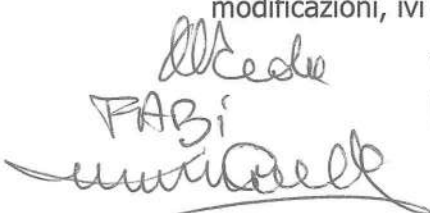

UNISIN


FIRST CISL


- dette Commissioni svolgono attività di studio, analisi e ricerca in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali e si riuniscono a livello di Gruppo nel "Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile" (di seguito Comitato) qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo ISP;
- in linea con quanto stabilito dal richiamato verbale di accordo del 15 marzo 2016 e successive integrazioni, il Comitato ha approfondito le tematiche e i contenuti delle iniziative formative svolte dal Gruppo evidenziando e indicando come prioritari alcuni interventi ed in data 13 maggio 2020 ha esaminato la documentazione relativa al Piano Formativo intitolato **"Una cultura condivisa per la crescita"** rivolto al personale delle società del Gruppo di cui all'allegato 1 al presente Accordo;

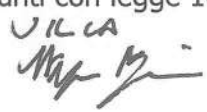
e considerato che

- il Piano d'Impresa 2018/2021, nel fissare le linee d'azione per la crescita ed il rafforzamento dell'intero Gruppo, valorizza le persone e la loro crescita professionale in quanto elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi programmati all'interno del contesto aziendale e di settore caratterizzato da forti cambiamenti degli assetti organizzativi, dei processi e delle relative competenze, individuando nella formazione uno degli strumenti prioritari a supporto della realizzazione dei propri obiettivi, che sostengano il cambiamento e accrescano competenze e comportamenti a sostegno delle attività e dei traguardi del suddetto Piano di Impresa, anche attraverso il completamento della digitalizzazione già in atto, sia relativamente all'offerta alla clientela che alla semplificazione dei processi interni;
- con Accordo del 3 agosto 2018, nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo di secondo livello, le Parti hanno ribadito l'importanza di continuare a promuovere l'innovazione della formazione sia dal punto di vista metodologico (competenze per ruolo ed esigenze individuali), sia dal punto di vista dei dispositivi di erogazione, favorendo l'utilizzo di tutti gli strumenti e i canali digitali - adeguati per contenuti, modalità e durata - (webinar, simulazioni, fiction formativa, laboratorio virtuale, survey, video, device), creando le condizioni organizzative e culturali che ne favoriscano la diffusione e ne garantiscano la fruibilità, integrando le metodologie tradizionali e assicurando l'efficacia dell'innovazione nel processo formativo, anche attraverso l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili;
- in coerenza con le politiche di estensione del Lavoro Flessibile già adottate nel Gruppo, per agevolare l'equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita e lavoro, le Parti intendono continuare a favorire lo smart learning, valorizzando la possibilità di fruire dei contenuti formativi anche in contesti di lavoro flessibile (smart working) ovvero in modalità cosiddetta di formazione flessibile in orario di lavoro;
- i destinatari delle predette attività formative sono i dipendenti delle Società del Gruppo ISP aderenti a FBA di cui all'allegato 1 al presente accordo, per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n. 160/1975 e successive modificazioni, ivi compresi gli assunti con legge 10 dicembre 2014, n. 183;




 FABi

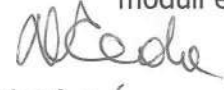
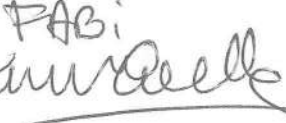
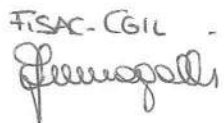



FISAC-CGIL -
 Pennapelle

UILCA


UNISAN


FIRST CISEL


- ISP ha programmato il Piano Formativo **"Una cultura condivisa per la crescita"**, destinato ai dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi del Gruppo. Tale Piano integra il Piano denominato "Professionalità per una consulenza evoluta" - già presentato ad ottobre del 2019 e attualmente in corso di erogazione - ed i precedenti, configurandosi come loro naturale prosecuzione e riguarda le attività di supporto allo sviluppo delle competenze abilitanti al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021, valorizzando, in particolare, tutti gli strumenti della formazione digitale.
- il Piano, che si avvale sia di formazione d'aula che di formazione digitale a distanza, è caratterizzato da iniziative formative fortemente orientate verso i temi della sostenibilità nei confronti di tutti gli stakeholder, nonché della condivisione e coinvolgimento dei dipendenti ed è volto a:
 - valorizzare interventi di consolidamento e crescita delle competenze organizzative e capacità manageriali e comportamentali volti a favorire un'organizzazione del lavoro ed un clima aziendale improntato alla collaborazione, garantendo la coerenza con quanto condiviso dalle Parti nell'Accordo 3 agosto 2018 in tema di Politiche Commerciali e Clima Aziendale;
 - sviluppare, in particolare, un mindset collettivo in grado di cogliere le opportunità offerte dai mercati grazie alla propria cultura condivisa, assicurando una "delivery machine" efficace che operi naturalmente in sintonia con i valori di sostenibilità del Gruppo;
 - proseguire il forte investimento sulla formazione e sulla crescita dei capi di domani, che dovranno essere sempre più orientati alle persone, al loro sviluppo, al loro coinvolgimento attivo negli obiettivi aziendali, oltre che, ovviamente, alla loro valorizzazione;
 - approfondire e diffondere la cultura delle pari opportunità, proseguendo in tal senso sul sentiero tracciato dal piano precedente "Professionalità per una consulenza evoluta", focalizzandosi sulla costante attenzione e valorizzazione delle diversità presenti in azienda.
- i profili professionali destinatari dei percorsi formativi inclusi nei predetti Piani formativi rientrano tra le figure professionali individuate dal modello organizzativo e distributivo del Gruppo Intesa Sanpaolo e risultano coerenti ai principi dell'European Qualification Framework di cui al Manuale di Certificazione delle Qualifiche delle Banche Commerciali del Fondo. Ciò assicura una effettiva correlazione dei progetti didattici, dei loro obiettivi e contenuti con i profili professionali mappati nel Gruppo e destinatari delle iniziative dei Piani;
- il Piano Formativo **"Una cultura condivisa per la crescita"** sviluppa:
 - il progetto **"Professionisti per un business sostenibile"** che si compone di n. 20 moduli elencati nella tabella di cui all'allegato 2 al presente Accordo ed è finalizzato a:

- sviluppare le competenze tecnico-professionali per lo sviluppo di un business improntato a logiche di sostenibilità, coinvolgendo il personale commerciale e il personale delle strutture a supporto delle attività di business;
 - fornire ai partecipanti conoscenze in materia di, antiriciclaggio, framework SCRUM, analisi transazionale e soft skills, normativa privacy e Modello 231;
- il progetto **"Investire per il domani"** che si compone di n. 13 moduli elencati nella tabella di cui all'allegato 2 al presente Accordo, dedicato agli attuali e futuri manager, si propone di:
- sviluppare non solo conoscenze di tipo tecnico, ma anche e soprattutto competenze "soft", quali la comunicazione efficace, la capacità di motivare e coinvolgere i collaboratori nel perseguimento degli obiettivi aziendali nel rispetto dei principi stabiliti in materia di Politiche commerciali, la gestione dello stress ed i fondamenti dell'economia circolare;
 - accompagnare le persone, anche attraverso laboratori esperienziali, nella loro evoluzione professionale, con interventi mirati all'acquisizione di soft skills manageriali e di lavoro in squadra, con particolare attenzione alla valorizzazione del personale e allo strumento del coaching al fine di favorire un clima aziendale improntato alla collaborazione;
- il progetto **"L'Inglese a distanza"** che si compone di n. 3 moduli elencati nella tabella di cui all'allegato 2 al presente Accordo e punta a:
- consentire attraverso iniziative specifiche l'acquisizione di competenze in lingua inglese, di "general English" e di "business English", con uso esclusivo della tecnologia digitale, quale strumento per consentire di fruire delle iniziative con soluzioni "a distanza" fruibili anche in smart working.
- il progetto **"Le opportunità della diversità"** che si compone di n. 7 moduli elencati nella tabella di cui all'allegato 2 al presente Accordo e punta a:
- proseguire nella diffusione della cultura dell'inclusione nelle strutture del Gruppo, valorizzandone le opportunità offerte, quale elemento di successo aziendale;
 - realizzare iniziative di sviluppo personale e culturale per le persone direttamente coinvolte in situazioni di diversità, di rafforzamento dell'auto-consapevolezza rispetto ai temi di integrazione tra vita privata, lavoro e sviluppo di carriera;
 - supportare con specifiche iniziative tutto il personale che, in virtù di situazioni personali "diverse", si trova a fronteggiare un percorso di re-inserimento nel processo produttivo a seguito di periodi di lunga-assenza.

▪ I risultati attesi dal Gruppo con il presente Piano Formativo sono finalizzati a:

- favorire il consolidamento delle conoscenze e delle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa in ambiti come il contenimento dei rischi, la riduzione dei costi e l'incremento dei ricavi;

Alfredo
FABI

FSAC-CGIL -
Ferrara

UILCA
M. G.

UNISIN
A. Rossi

FIRST CISL
G.

Stefano

- proseguire lo sviluppo di competenze distintive del management del futuro ed il rafforzamento delle capacità di leadership nell'attuale contesto di riferimento anche in ottica di inclusione e di pari opportunità;
 - garantire l'aggiornamento professionale anche attraverso un consapevole ricorso alla fruizione della formazione in modalità flessibile;
 - sviluppare ulteriormente le competenze in lingua inglese sia di "General English" che di "Business English".
- alla luce delle previsioni del Piano d'Impresa, le Parti si danno atto che il presente Accordo continuerà ad avere validità anche successivamente ad eventuali operazioni societarie che si dovessero realizzare al fine di garantire ai dipendenti interessati l'accessibilità ai percorsi di formazione in momenti di evoluzione e riorganizzazione aziendale;
 - il citato Comitato, ritenendo il Piano Formativo descritto nel presente accordo conforme alle prescrizioni regolamentari di cui all'Avviso 1-2019, ha proposto alle Delegazioni di Gruppo di ISP di attivarsi per richiedere la fruizione dei finanziamenti previsti dal "Fondo" con il predetto Avviso anche per conto di tutte le Società del Gruppo coinvolte nel Piano Formativo stesso;
 - le Parti, recependo il parere favorevole del Comitato, condividono che il Piano Formativo in parola è finalizzato ad accrescere e sviluppare le competenze professionali del personale, garantendo la coerenza con quanto condiviso dalle Parti negli Accordi del 3 agosto 2018 in tema di Formazione, Politiche Commerciali e Inclusione, al fine di sostenere e realizzare lo sviluppo delle nuove iniziative di business previste dal Piano di Impresa;

si conviene quanto segue

1. la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. sussistono tutte le condizioni affinché ISP presenti, anche per conto delle Società del Gruppo di cui all'allegato 1, istanza al "Fondo" per ottenere il finanziamento del Piano Formativo **"Una cultura condivisa per la crescita"**, articolato come specificato in premessa e all'allegato 2 al presente Accordo;
3. nell'ambito dei lavori che il Comitato svolgerà per le materie di competenza delle Commissioni aziendali sulla Formazione e la riqualificazione professionale, si prevede - alla luce dell'importanza che le Parti attribuiscono al monitoraggio dell'attività del suddetto piano - entro il mese di luglio 2021, una specifica sessione di verifica e approfondimento congiunto del Piano presentato; successivamente, a richiesta delle Commissioni sulla Formazione e la riqualificazione professionale costituite potrà essere effettuata in sede aziendale una verifica sul complesso delle iniziative formative finanziate condivise con accordi sindacali svolte nel corso del 2020-2021;

Mede

FABi

FISAC-CGIL

Quarapoli

UILCA

Manzi

UNISIN

Alordy

FIRST CISL

Sp.

summa

4. in coerenza con lo sviluppo del Piano di Impresa e di quanto previsto nel Protocollo delle Relazioni Industriali del 15 dicembre 2017, le Parti si impegnano a proporre ed analizzare, per il tramite del Comitato, ulteriori iniziative formative indirizzate alle varie figure professionali operanti nel Gruppo, anch'esse coerenti con gli obiettivi di valorizzazione professionale e motivazione dei dipendenti del Gruppo fissati nel Piano d'Impresa stesso.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(nella qualità di Capogruppo)

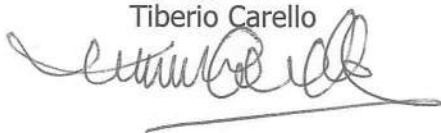
Direzione Centrale
Affari Sindacali e Politiche del Lavoro
Il Responsabile
Alfio Filosomi



Relazioni Industriali
Il Responsabile
Nicola Reda



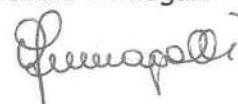
FABI
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Tiberio Carello



FIRST/CISL
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Gianluca Santi



FISAC/CGIL
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Claudia Fumagalli



UILCA
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Stefano Pasquino



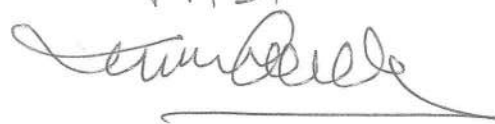
UNISIN
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Franco Morale




Allegato 1


INTESA SANPAOLO
BANCA IMI
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM-INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO CASA
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
SIREF FIDUCIARIA



FABI


FISAC-CGIL


UILA


UNISA


FIRST CISC




Piano 4 Avviso 01/2019 - Una cultura condivisa per la crescita							
PROGETTO	n.	MODULO	FIGURE PROFESSIONALI	MODALITA'	ORE PER EDIZIONE	N° PERSONE	ORE TOTALI
Professionisti per un business sostenibile	1	Privacy: per essere all'altezza delle sfide	Personale delle Strutture centrali	FAD	0,5	10.850	5.425
	2	Modello 231: Rapporti con Comitato per il Controllo sulla Gestione e Informativa periodica	Tutta la popolazione Gruppo	FAD	0,5	22.280	11.140
	3	Modello 231: Gestione di partecipazioni e asset e Predisposizione dei prospetti informativi	Tutta la popolazione Gruppo	FAD	0,5	22.280	11.140
	4	Formazione IVASS iniziale 2020 - digitale	Gestori, Coordinatori e Direttori delle Filiali Retail, Exclusive e Imprese	FAD	25	200	5.000
	5	Diventare un punto di riferimento	Specialisti protezione	AULA REMOTA	1,5	160	240
	6	Facilitare le interconnessioni	Specialisti protezione	AULA REMOTA	1,5	160	240
	7	Mobilizzare verso la responsabilizzazione	Specialisti protezione	AULA REMOTA	1,5	160	240
	8	Sintonizzazione	Specialisti protezione	AULA REMOTA	1,5	160	240
	9	Favorire lo sviluppo commerciale	Specialisti protezione	AULA REMOTA	1,5	160	240
	10	2020 AML Gestore Remoto	Gestore Remoto	AULA REMOTA	2	100	200
	11	Seminario 101 introduttivo all'analisi transazionale - Follow up	Coach ICA	AULA REMOTA	5	10	50
	12	Seminario 101 introduttivo all'analisi transazionale	Coach ICA	AULA REMOTA	10	20	200
	13	Preparazione all'esame per certificazione ICF	Coach ICA	AULA REMOTA	9	12	108
	14	Master Group e Team Coaching ICA - primo modulo - Struttura e dinamiche dei Gruppi e del Team	Coach ICA	AULA REMOTA	10	10	100
	15	Master Group e Team Coaching ICA - secondo modulo - Stadi di sviluppo dei gruppi	Coach ICA	AULA REMOTA	10	10	100
	16	Supervisione ICA di gruppo	Coach ICA	PW	12	30	360
	17	Virtual Mentoring	Coach ICA	PW	30	10	168
	18	Scrum Master PSM I	Risorse della Direzione Sistemi Informativi	AULA	21	16	400
	19	Product Owner PSPD I	Risorse delle Aree di Governo CITDIO e COO	AULA	21	8	168
	20	Project Work CARE LAB	Specialisti People Care	PW	50	8	400
Investire per il domani	1	Banking Foundation Training 4° module - Corporate Investment Banking Wave 2	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Direzione	AULA REMOTA	8	70	560
	2	Manager Playbook - Wave 2 - Communication LAB	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Direzione	AULA REMOTA	4	70	280
	3	Banking Foundation Training 1° module - Retail and Digital Banking - CITDIO	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Direzione	AULA REMOTA	8	30	240
	4	Manager Playbook - CITDIO - Learning Agility and Resilience	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Direzione	AULA REMOTA	4	30	120
	5	Banking Foundation Training 2° module - Credit Risk Management - CITDIO	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Direzione	AULA REMOTA	8	30	240
	6	Business Plan Frontiers - CITDIO - Innovation Lab	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Direzione	AULA REMOTA	4	30	120
	7	Coaching approach per Direttori di filiale Divisione Private Banking	Direttore Filiale Private	AULA	12	103	1.236
	8	Il Ruolo del Capo in ISP CASA	Resp. Agenzia, Resp. Comm. Area	AULA	5	25	125
	9	Il Ruolo del Capo in ISP CASA - Follow up	Resp. Agenzia, Resp. Comm. Area	AULA	5	25	125
	10	Team Building in ISPCASA	Resp. le UO	AULA	5	5	25
	11	Incontri ravvicinati - mod.1	Responsabili UO Eurizon Capital	AULA	4	40	160
	12	Comportamenti efficaci nella gestione a distanza	Personale della DC GS SUPERVISORY INTERFACE	AULA REMOTA	2,5	10	25
	13	Comportamenti efficaci nella gestione di negoziazioni progettuali	Personale della DC GS SUPERVISORY INTERFACE	AULA REMOTA	2,5	10	25
L'inglese a distanza	1	WEEnglish edizione 2020	Tutta la popolazione del Gruppo	FAD	30	2.700	81.000
	2	English 2° wave Talent	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Sede	FAD	10	53	530
	3	English CITDIO Talent	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Sede	FAD	10	22	220
Le opportunità della diversità	1	RIPRENDIAMO IL FILO: il contesto	Gestori Privati, Gestori Remoti, Personale di Direzione centrale	AULA REMOTA	2	200	400
	2	RIPRENDIAMO IL FILO: le sfide quotidiane	Gestori Privati, Gestori Remoti, Personale di Direzione centrale	AULA REMOTA	2	200	400
	3	Differenza di genere: l'equilibrio	Personale del Gruppo di genere femminile	AULA REMOTA	2,5	80	200
	4	Differenza di genere: empowerment al femminile	Personale del Gruppo di genere femminile	AULA REMOTA	2,5	80	200
	5	Recruiting per l'inclusione	Personale dell'UO Recruiting e Assessment Center	AULA REMOTA	2,5	24	60
	6	Recruiting Internazionale e normative	Personale dell'UO Recruiting e Assessment Center	AULA REMOTA	2,5	24	60
	7	Valutazione del potenziale per l'inclusione	Personale dell'UO Recruiting e Assessment Center	AULA REMOTA	2,5	24	60

[Handwritten signature]

Alfredo FABZ

FISAC-CGIL Ferragelli

UILEA

UNISIN

FIRSTCISEL