

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

In data 24 febbraio 2014 , in Milano

tra

- INTESA SANPAOLO S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo

e

- le OO.SS.

premesso che:

- le attuali condizioni di mercato caratterizzate da una persistente incertezza economico-finanziaria, lo sviluppo in atto delle tecnologie, i nuovi bisogni della clientela e la razionalizzazione della Rete comportano l'adozione di nuovi modelli di servizio nonché la semplificazione dei processi e lo sviluppo di prodotti coerenti con piani e programmi aziendali in materia di crescita dei ricavi, in un quadro che presuppone un modello di Relazioni Industriali adeguato ad affrontare tale cambiamento;
- le Parti nel tempo hanno sviluppato un modello di Relazioni Industriali in relazione alle diverse fasi di vita del Gruppo, adeguando i processi e gli Organismi alle differenti esigenze che di volta in volta si sono presentate;
- in tale quadro le Parti confermano la sede di Gruppo quale unica sede di confronto idonea a:
 - individuare soluzioni atte ad accompagnare i processi di riorganizzazione in corso, anche con riguardo all'attuazione del Piano Industriale in via di definizione;
 - negoziare quanto attribuito dalle normative di legge e/o di contratto per il secondo livello di contrattazione;
- le Parti condividono altresì l'esigenza che siano individuati anche adeguati momenti di confronto decentrato che consentano di valorizzare gli obiettivi raggiunti attraverso gli Organismi di Gruppo, senza duplicazioni o sovrapposizioni;

tutto quanto sopra premesso

– che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Protocollo –

le Parti convengono di definire

il nuovo Protocollo delle Relazioni industriali del Gruppo Intesa Sanpaolo:

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

Art. 1 – Struttura

Gli Organismi che costituiscono il sistema di Relazioni Industriali del Gruppo Intesa Sanpaolo sono i seguenti:

- Delegazione Sindacale di Gruppo
- Comitato di Consultazione
- Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile
- Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA.
- Commissione pari opportunità (art. 15 CCNL)
- Commissione per la formazione e la riqualificazione professionale (art. 16 CCNL)

In relazione alle materie trattate, le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano, per sé e per i propri rappresentanti nominati nei suddetti Organismi, all'utilizzo delle informazioni ricevute a titolo riservato unicamente nei limiti ed allo scopo del presente Protocollo, alla riservatezza ed alla non diffusione delle informazioni "price sensitive" dichiarate dall'Azienda o relative agli apparati di Sicurezza e comunque delle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza in tali sedi.

Art. 2 - Delegazione Sindacale di Gruppo

La Delegazione Sindacale di Gruppo è costituita in applicazione dell'articolo 22 del CCNL 19 gennaio 2012 e di quanto previsto dal presente Protocollo.

Alla Delegazione Sindacale di Gruppo sono assegnate tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione. Per i casi in cui la legge individua espressamente il solo livello aziendale la Delegazione definisce accordi quadro da recepire presso le Società.

Alla Delegazione è attribuito, anche in relazione alla prossima definizione del Piano Industriale, 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.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la Delegazione, in applicazione dell'articolo 22, comma 1, del CCNL 19 Gennaio 2012:

- stipula intese vincolanti per tutte le Società del Gruppo (all'attualità riportate all'allegato 1) e le rispettive OO.SS. nelle seguenti materie:
 - premio aziendale o premio variabile di risultato;
 - previdenza complementare;
 - assistenza sanitaria;
 - garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
 - tutela delle condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro;

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

svolge:

- o le procedure sindacali di cui agli articoli 51, 52, 72, 76, 86 e 90 del CCNL 19 gennaio 2012 oltre a quanto previsto agli artt. 18, 19 e 23 del medesimo CCNL

ed anche, in considerazione del percorso sinora svolto,

- definisce:

- o la mobilità infragruppo anche al di fuori delle fattispecie di cui agli articoli 17, 20 e 21 del vigente CCNL
- o linee guida, principi e intese quadro per l'applicazione dell'art.4 della legge 300/1970
- o eventuali intese per promuovere attività ricreative, culturali, sportive e di servizi e cura della persona.

Detta Delegazione è composta nel numero massimo di dirigenti sindacali previsti per ciascuna Organizzazione Sindacale dal CCNL vigente ed ai Delegati stessi sono riconosciute, di fatto, le agibilità previste dall'Accordo di Settore 7 luglio 2010.

Per svolgere altresì l'attività prevista dal presente accordo la Capogruppo riconoscerà un numero aggiuntivo di Segretari di Coordinamento in distacco a tempo pieno con le medesime modalità previste dall'accordo di Settore 7 luglio 2010, sulla base della seguente tabella:

Livelli di rappresentatività			
da 5 a 9 %	oltre 9 e fino a 13 %	oltre 13 e fino a 17 %	oltre 17 %
1	2	3	4

Art. 3 – Comitato di Consultazione

Il Comitato di Consultazione è destinatario di specifiche sessioni di incontro in ordine ad iniziative in materie di lavoro di interesse generale per il Gruppo, con particolare riguardo alle modalità applicative ed ai profili interpretativi degli accordi stipulati e, quando necessario, di informative inerenti l'andamento del Piano industriale

Nell'ottica peraltro di un modello di Relazioni Industriali improntato sul principio di reciproca responsabilità, al Comitato di Consultazione compete l'analisi congiunta per l'individuazione di possibili soluzioni a controversie che emergessero a livello locale, anche relative alla fase applicativa degli accordi di Gruppo, in via preventiva rispetto all'attivazione da parte sindacale di azioni dirette quale procedura di raffreddamento delle controversie, da convocare entro 5 giorni lavorativi dalla data in cui perviene la richiesta al Comitato di Consultazione.

Con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, al Comitato sono altresì attribuite funzioni di:

- preventiva valutazione degli eventuali interventi che si renderanno di volta in volta necessari al fine di assicurare che le scelte adottate circa gli impianti, le apparecchiature e le modalità operative rispondano ai principi condivisi;
- coinvolgimento nel caso di mancata sottoscrizione da parte degli Organismi Sindacali aziendali competenti di accordi concernenti l'allestimento di eventuali nuovi apprestamenti tecnologici.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

Il Comitato è composto da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo indicata all'art. 2, che si determina in ragione di tre componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Tale numero viene ripartito fra le predette Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti, nel limite massimo di quattro, in proporzione alla rispettiva rappresentatività in Azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato al 31 dicembre di ogni anno, rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

Il Comitato così costituito, qualora le materie trattate richiedessero competenze specialistiche, potrà essere di volta in volta eccezionalmente integrato da un membro aggiuntivo *ad hoc* per Sigla individuato tra Dirigenti Sindacali della Sigla stessa.

Art. 4 – Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile

Le Parti, soprattutto nell'attuale momento storico, condividono l'intento di ricercare, nella prospettiva di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale, soluzioni e/o misure anche sul piano normativo, per rispondere ai bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del migliore equilibrio nell'uso del tempo.

A detto Comitato viene pertanto in particolare assegnato il compito di:

- monitorare gli andamenti in materia di previdenza ed assistenza integrativa nella prospettiva di analizzare ed individuare soluzioni da prospettare alla Delegazione di Gruppo e/o alle Parti competenti per garantire la necessaria sostenibilità normativa ed economica;
- progettare, proporre e, una volta condivise dalla Delegazione di Gruppo, verificare l'attuazione di iniziative che consentano di contemperare le esigenze dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti pensionistici con la ricerca di nuova occupazione, anche attraverso forme articolate di interscambio delle esperienze e conoscenze maturate.

A detto Comitato vengono altresì attribuite le ulteriori competenze di seguito dettagliate in materia di sviluppo sostenibile e sicurezza:

- analizzare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni trasmesse, in materia di Sicurezza, dalle Organizzazioni Sindacali locali ai rispettivi Coordinamenti RR.SS.AA., nonché quelle raccolte nell'ambito degli incontri di cui al successivo art. 6 e proporre eventuali iniziative a sostegno delle implementazioni/adequamenti tecnici/organizzativi/normativi introdotti dalle competenti funzioni aziendali;

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

- analizzare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni di comportamento non coerenti con i valori di Gruppo (dignità delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza), trasmesse anche dai Coordinatori RR.SS.AA. di Area, garantendone il periodico monitoraggio e formulare eventuali proposte di azioni positive finalizzate alla prevenzione delle eventuali situazioni di criticità ed a favorire comportamenti coerenti con il codice etico;
- prevedere opportune iniziative di miglioramento e sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Il Comitato avrà inoltre competenza in materia di:

- salvaguardia dell'ambiente, con particolare riferimento alle azioni volte a favorire comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento delle attività lavorative, anche con riguardo a possibili iniziative che tengano conto delle esigenze legate alla mobilità nelle aree urbane;
- sicurezza: eventi criminosi (situazione in atto e strumenti di prevenzione), sperimentazioni aziendali relative a tecnologie, apprestamenti od altri interventi in materia di sicurezza, nonché il posizionamento della Banca rispetto al Settore;

e sarà destinatario di specifica informativa in occasione della presentazione del bilancio sociale.

Il Comitato è composto da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo di componenti, di cui almeno uno individuato nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo indicata all'art. 2, che si determina in ragione di tre componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Tale numero viene ripartito fra le predette Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti, nel limite massimo di quattro, in proporzione alla rispettiva rappresentatività in azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato al 31 dicembre di ogni anno, rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

In particolare, nel caso degli incontri in sede di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile su materie di competenza delle Commissioni Pari Opportunità e/o Formazione e riqualificazione professionale di cui agli art. 7 e 8 del presente Protocollo, il Comitato sarà composto da un numero aggiuntivo di non più di 2 componenti per Sigla, con possibilità di partecipazione fino ad un massimo di 4 appartenenti a Commissioni costituite a livello aziendale.

Art. 5 – Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA.

Nel delineato contesto di relazioni industriali, le Parti confermano la necessità di valorizzare i momenti di informazione e consultazione anche a livello territoriale, tenendo conto dei principi generali, delle normative e delle regolamentazioni di cui alle leggi ed al CCNL e ai protocolli vigenti, nonché delle specifiche problematiche locali.

A livello territoriale di Area/Banca e/o Società saranno tra l'altro verificati gli effetti applicativi degli accordi realizzati a livello di Gruppo.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

In coerenza con l'articolazione organizzativa del Gruppo, sono costituiti i Coordinamenti RRSSAA di Area/Direzione Centrale; in tale ambito ciascuna O.S. può costituire a livello di Area /Direzione Centrale (di seguito riportato solo come Area) un Coordinamento delle RR.SS.AA. costituite presso le Società di cui all'allegato n. 2 e che insistono nel perimetro territoriale di competenza dell'Area stessa.

Il numero complessivo di 270 coordinatori viene ripartito tra le Sigle firmatarie il presente accordo sulla base:

- ✓ di un numero fisso di Coordinatori per ciascuna Sigla sulla base della seguente tabella, calcolata sulle Società di cui all'allegato 2:

Livelli di rappresentatività	
da 10 a 20 %	oltre 20 %
14	20

- ✓ per la restante parte sulla base del numero di iscritti a ciascuna Sigla calcolati a livello di Aree con riferimento a tutte le Società di cui all'allegato 2, rapportato al totale degli iscritti presso il medesimo perimetro.

Per i dati di cui sopra si fa riferimento al 31/12 dell'anno precedente.

La nomina di un Coordinatore potrà avvenire a condizione che:

- ✓ la Sigla abbia almeno 75 iscritti nell'Area per la quale sta nominando il Coordinatore;
- ✓ il Coordinatore sia Dirigente RSA di unità produttiva appartenente all'Area per la quale viene nominato Coordinatore.

A ciascun Coordinatore di RR.SS.AA. di Area, di cui ai precedenti punti, vengono concessi, per l'espletamento del relativo mandato, permessi nella misura massima e onnicomprensiva di 25 ore mensili.

Al fine di consentire l'attività di coordinamento delle RR.SS.AA. dell'Area, l'Azienda riconoscerà ai Coordinatori di RR.SS.AA. di Area – in aggiunta ai permessi di cui ai commi che precedono – permessi retribuiti nella misura di:

- 3 giorni all'anno per consentire ai Coordinatori medesimi di partecipare alle riunioni dell'organo di coordinamento di cui all'art. 15 dell'Accordo in materia di libertà sindacali 7 luglio 2010, ulteriori rispetto a quelli di cui al comma 3 dell'art.17 del citato Accordo 7 luglio 2010;
- 2 giorni, in occasione degli incontri di cui all'art. 6 che segue che si svolgeranno di massima trimestralmente, per lo svolgimento delle attività di raccordo con le RR.SS.AA. dell'Area di competenza, finalizzate alla preparazione degli incontri stessi ed alla successiva illustrazione alle RR.SS.AA. stesse dell'informativa ricevuta in tale sede.

In caso di modifica soggettiva del Coordinatore RSA di Area, il Coordinatore subentrante resta titolato a fruire dei permessi retribuiti, limitatamente al residuo di ore non fruite dal Coordinatore sostituito.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

Art. 6 – Incontri presso le Aree

Con cadenza di massima trimestrale saranno tenuti incontri a livello di Area/Direzione, presso la sede della stessa, tra l’Azienda ed una Delegazione Sindacale costituita dai Coordinatori delle RR.SS.AA. di Area.

Tale Delegazione potrà essere integrata da dirigenti RRSSAA assegnati all’Area/Direzione stessa in modo che, comunque, il numero massimo complessivo della delegazione in questione non superi le 6 unità per Sigla, oltre che da componenti degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che insistono sull’Area/Direzione.

La Delegazione della O.S. firmataria, che non abbia nominato alcun Coordinatore delle RR.SS.AA. di Area/Direzione, potrà essere composta da dirigenti RRSSAA assegnati all’Area/Direzione e da componenti degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che insistono sull’Area/Direzione stessa in modo che, comunque, il numero massimo complessivo della delegazione in questione non superi le 4 unità.

A detta Delegazione l’Azienda accorderà permessi retribuiti per la giornata di svolgimento degli incontri.

In occasione di dette riunioni viene fornita un’informativa a livello di Area, ripartita per genere, in materia di:

1. Organici

- dato complessivo dei dipendenti assegnati al complesso dell’Area di riferimento, nonché disaggregato in base agli inquadramenti, a part-time/full-time, ai contratti a tempo indeterminato, a quelli a tempo determinato, ai contratti di lavoro temporaneo e di inserimento e agli apprendisti;
- informazioni in materia di mobilità territoriale connessi all’Area, nonché il numero di trasferimenti, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale (con valutazione dello stato di attuazione delle liste di trasferimento);

2. Formazione

- giornate/uomo di formazione effettuate dal personale di Area suddiviso per canale di erogazione, tipologia/materia con percentuale riguardante il personale part-time;

3. Orario di lavoro

- dato medio pro-capite dei permessi per ex festività e delle ferie non godute dal personale dell’Area;
- situazione complessiva sull’andamento dello straordinario;
- utilizzo della banca delle ore;
- fruizione delle giornate di sospensione dell’attività lavorativa;

4. Distribuzione territoriale

- distribuzione territoriale delle Filiali con indicazioni previsionali, in coerenza con quanto fornito a livello di Gruppo, in ordine all’ottimizzazione, ovvero alla razionalizzazione della Rete Commerciale di pertinenza dell’Area, con conseguente segnalazione delle prevedibili aperture o chiusure di Unità Operative;

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

5. Sicurezza

- Dati afferenti le eventuali azioni criminose che abbiano interessato l'Area nel periodo di riferimento;
- Eventuali interventi e sperimentazioni aziendali in atto nel territorio di riferimento relative a tecnologie, apprestamenti o altri interventi in materia di Sicurezza;
- Interventi effettuati o previsti per l'eliminazione delle barriere architettoniche (art. 10 CCNL).

6. Andamento economico e produttivo

Annualmente, sempre nel corso di tali incontri, saranno inoltre resi disponibili i seguenti dati:

- dipendenti per filiale;
- riepilogo numerico delle richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti dell'Area;
- riepilogo numerico dei trasferimenti disposti tra unità produttive diverse e/o Aziende diverse, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale;
- numero complessivo delle trasformazioni da full-time a part-time effettuate nell'Area ed il numero delle domande in sospeso e non accolte disaggregate per motivazione;
- flessibilità di orario e riduzione intervallo concessi nell'anno;
- sistema valutativo: distribuzione numerica dei singoli giudizi suddivisi per genere, numero dei ricorsi presentati ed accolti;
- avanzamenti di carriera intervenuti nei confronti del personale dell'Area con ripartizione tra provvedimenti di merito, automatismi ed inquadramenti ex Protocollo 19 ottobre 2012, con indicazione per ciascuna tipologia della percentuale riguardante il personale femminile.

In applicazione a quanto stabilito all'art. 2 del presente accordo, in occasione di detti incontri potrà essere richiesta dai Coordinatori RR.SS.AA./componenti degli Organismi Sindacali aziendali, per quanto di competenza territoriale, una verifica degli effetti applicativi degli accordi raggiunti a livello di Gruppo.

Presso le Aree composte da una pluralità di Aziende i dati saranno disaggregati per ciascuna delle Aziende di cui all'allegato 2 in cui l'Area medesima è articolata. Resta inteso che presso le Aree in cui insistono sedi di Intesa Sanpaolo Group Services con un organico complessivamente superiore a 500 risorse e presso le Direzioni Centrali di Milano/Assago/Sesto S.G. e di Torino/Moncalieri, le citate materie saranno approfondite nel corso di uno specifico incontro correlato della durata di una giornata.

Presso la sede dell'Area/Direzione, in occasione dei predetti incontri o, comunque, in data successiva da concordare con l'Azienda, è delegata ad un Coordinatore RRSSAA dell'Area/Direzione per Sigla la possibilità di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario di cui all'art. 106, comma 13 relativa al perimetro di competenza, nell'ambito delle agibilità previste all'art. 5 del presente Protocollo.

Per le sigle che non dispongano di Coordinatore RRSSAA di Area, detta facoltà è attribuita, per l'unità produttiva e l'azienda di appartenenza, ad un componente della RSA, a valere sui permessi spettanti ai sensi della normativa di legge e di Settore.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS

Al fine di garantire un assetto di relazioni industriali che consenta di tenere conto delle peculiarità delle Aziende di cui all'allegato 1 non rappresentate nei predetti incontri, i relativi organismi sindacali aziendali potranno congiuntamente richiedere, su base semestrale, analoghi incontri da tenersi presso la Direzione Generale dell'Azienda.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che il complesso degli incontri previsti dal presente Protocollo a livello sia di Gruppo e sia territoriale, nonché l'articolazione dei dati resi disponibili in tali ambiti danno attuazione alle previsioni di cui agli artt. 12, 13 e 106 (comma 13) del CCNL 19 gennaio 2012 per le aziende del Gruppo.

Art. 7 - Commissione "Pari Opportunità"

Con riferimento all'art. 15 del CCNL 19 gennaio 2012, è possibile costituire apposita Commissione aziendale per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, allo scopo di programmare azioni positive per valorizzare le risorse del lavoro femminile.

A tal fine la Commissione aziendale:

- svolge tutte le attività di studio, analisi e ricerca sui principi di parità di cui alla L. n. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con l'obiettivo di monitorare la situazione complessiva;
- elabora e promuove l'adozione di misure denominate azioni positive per rimuovere gli eventuali ostacoli che di fatto possano impedire, o comunque, frapporsi alla realizzazione di dette pari opportunità, nell'intento di valorizzare risorse femminili e salvaguardare l'occupazione femminile e di conseguire sostanziale uguaglianza nel lavoro fra donne e uomini, ove occorra;
- elabora risultati e proposte da trasferire alla Commissione Nazionale che la Società terrà presente in occasione della redazione del rapporto previsto dalla L. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni.

La Commissione è composta:

- da un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- per l'Azienda: esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, a vari livelli per i diversi aspetti, le tematiche in materia di Pari Opportunità e dei rapporti con le OO.SS.

Qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo gli incontri si svolgeranno a livello di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile nel numero stabilito all'art. 4, integrato da non più di 4 componenti per Sigla appartenenti alle Commissioni Pari Opportunità costituite a livello aziendale con:

- specifica focalizzazione su aspetti trasversali alle singole Aziende;
- verifica in ordine all'estensione di eventuali iniziative, azioni positive che venissero elaborate dalle Commissioni di cui al comma 1;

INTESA SANPAOLO S.P.A.

anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

- proposizione alle Commissioni di cui al comma 1 di eventuali iniziative, azioni positive e tematiche di carattere trasversale alle diverse realtà del Gruppo.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri delle Commissioni viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata a valere sulle previsioni di cui all'art. 15 del CCNL 19 gennaio 2012.

Art. 8 Commissione sulla Formazione e la riqualificazione professionale

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 19 gennaio 2012 a livello aziendale può essere costituito l'Organismo paritetico sulla Formazione, denominato nell'ambito delle Società del Gruppo Commissione sulla formazione e sulla riqualificazione professionale, al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

A tal fine, la Commissione dovrà svolgere la propria attività nel rispetto delle linee guida e degli indirizzi forniti, tempo per tempo, da Enbicredito, che nel settore del credito riveste, ormai da tempo, un ruolo strategico di assoluta centralità nella promozione e nello sviluppo di iniziative, in materia di formazione e di riqualificazione professionale, a livello regionale, nazionale e comunitario.

I relativi compiti consistono nell'attività di studio, analisi e ricerca in materia di formazione e di riqualificazione professionale con riferimento al contesto aziendale, vigente tempo per tempo, nel rispetto dei criteri di trasparenza e di pari opportunità.

Più in particolare:

- acquisisce con tempestività tutto il materiale di carattere formativo già condiviso, sulla base di apposite intese e convenzioni definite tra Enbicredito e gli Organismi di carattere pubblico o privato, da tenere costantemente aggiornato, al fine di avere la necessaria conoscenza in ordine alle opportunità offerte, tempo per tempo, dal mercato di riferimento della formazione finanziata;
- studia, analizza e approfondisce le risultanze delle indagini e delle ricerche condotte da Enbicredito, anche in raccordo con le attività dell'Osservatorio nazionale, sui "fabbisogni di professionalità nel settore del credito e sulle diverse tematiche riguardanti la formazione", per segnalare all'Azienda le proprie osservazioni che saranno tenute presenti con riferimento alle esigenze di carattere formativo;
- esamina per ogni progetto finanziabile, l'idoneità e la completezza delle documentazione predisposta e/o presentata dall'Azienda per avviare la procedura di accesso a finanziamenti comunitari, nazionali e regionali e quelli specifici di settore su iniziative formative predisposte da Enbicredito;
- in collegamento con il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile, elabora eventuali proposte di interventi di formazione volti a:
 - affermare sempre più una cultura organizzativa improntata ai valori del rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza;
 - creare una conoscenza diffusa ed una cultura adeguata in materia di sicurezza al fine di favorire l'adozione di comportamenti coerenti da parte di tutto il personale.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

La Commissione è composta da:

- un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- per l'Azienda: esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, a vari livelli per i diversi aspetti, le tematiche in materia di Formazione e dei rapporti con le OOSS.

Qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo gli incontri si svolgeranno a livello di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile nel numero stabilito all'art. 4, integrato da non più di 4 componenti per Sigla appartenenti agli Organismi costituiti a livello aziendale, con:

- specifica focalizzazione su aspetti trasversali alle singole realtà aziendali;
- verifica in ordine all'estensione di eventuali interventi di formazione che venissero elaborate dalla Commissione di cui al comma 1;
- proposizione alla Commissione di cui al comma 1 di eventuali interventi di formazione che, prendendo spunto da peculiarità aziendali, possano essere estese a livello di Gruppo;
- esame, per ogni progetto finanziabile, dell'idoneità e della completezza della documentazione predisposta e/o presentata dall'Azienda per avviare la procedura di accesso a finanziamenti comunitari, nazionali e regionali e quelli specifici di settore su iniziative formative predisposte da Enbicredito.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri della Commissione e del Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata.

Art. 9 – Assemblee

Nelle unità produttive che occupino meno di tre dipendenti, l'Azienda valuterà la possibilità di consentire la partecipazione dei lavoratori, nel limite di cinque ore annue, alle assemblee indette presso l'unità produttiva più vicina, nei casi in cui le stesse abbiano ad oggetto temi relativi alla contrattazione collettiva, all'assistenza integrativa ed alla previdenza complementare.

Art. 10 – Validità

Il presente accordo, che ha validità dal 1° gennaio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2017.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche nella qualità di Capogruppo

le OO.SS.

Allegato 1

- INTESA SANPAOLO
- INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
- BANCA CR FIRENZE
- BANCA DELL'ADRIATICO
- BANCA DI CREDITO SARDO
- BANCA DI TRENTO E BOLZANO
- BANCA FIDEURAM
- BANCA IMI
- BANCA MONTE PARMA
- BANCA PROSSIMA
- BANCO DI NAPOLI
- CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
- CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
- CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO
- CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO
- CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA
- CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
- CASSA DI RISPARMIO DI RIETI
- CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA
- CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
- CASSE DI RISPARMIO DELL'UMBRIA
- EQUITER
- EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
- FIDEURAM FIDUCIARIA
- FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
- IMI FONDI CHIUSI
- IMI INVESTIMENTI
- INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
- INTESA SANPAOLO PERSONAL FINANCE
- INTESA SANPAOLO PREVIDENZA
- INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
- MEDIOCREDITO ITALIANO
- MEDIOFACTORING
- SANPAOLO INVEST SIM
- SIREFID

Allegato 2 – Elenco società

- INTESA SANPAOLO
- INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
- BANCA CR FIRENZE
- BANCA DELL'ADRIATICO
- BANCA DI CREDITO SARDO
- BANCA DI TRENTO E BOLZANO
- BANCA MONTE PARMA
- BANCA PROSSIMA
- BANCO DI NAPOLI
- CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
- CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
- CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO
- CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO
- CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA
- CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
- CASSA DI RISPARMIO DI RIETI
- CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA
- CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
- CASSE DI RISPARMIO DELL'UMBRIA
- INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING