



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO GRUPPO ISP

**A cura della Segreteria FABI del
Gruppo Intesa Sanpaolo**

IL VERBALE DI PERCORSO

- Con la sigla del verbale di percorso del 5 agosto si stabiliscono:
- Le materie da affrontare
- I principi guida
- I tempi

che saranno ripresi e confermati nell'accordo contenitore del 7 ottobre 2015



ACCORDO CONTENITORE

- **Destinatari:** applicazione nei confronti del personale di tutte le Società del Gruppo che applicano il CCNL del credito
- **Argomenti da disciplinare:** ruoli figure professionali e percorsi professionali; politiche commerciali e clima aziendale; prestazione lavorativa e orario, incluso disciplina Part Time; Premio Variabile di Risultato; Welfare Integrato; formazione; mobilità territoriale e professionale

Per ogni argomento si troveranno accordi applicativi che formeranno il contratto di secondo livello con le specificità, le scadenze e i perimetri di applicazione di volta in volta definiti



ACCORDI RAGGIUNTI ENTRO IL 7 OTTOBRE COME DA VERBALE DI PERCORSO

- Ruoli e Figure professionali esclusivamente su Rete Banche (*con impegno ad affrontare le figure professionali per Divisioni BDT società del Gruppo e Divisioni tutte entro il 1° trimestre del 2016*)
- Conciliazione Tempi di vita e lavoro
- Pressioni Commerciali
- Conguaglio Premio Aziendale 2014
- Premio Variabile di risultato
- Fondo previdenziale del Gruppo Intesa Sanpaolo



ARGOMENTI DA DISCIPLINARE

ENTRO IL PRIMO TRIMESTRE DEL 2016

- Ruoli Professionali e Nuove Figure professionali per Strutture/Divisioni compresa Divisione BDT, Società del Gruppo
- Normativa in materia di prestazione lavorativa e orario, inclusa la regolamentazione del Part Time
- Welfare integrato: assistenza sanitaria integrativa; previdenza complementare (chiusura del percorso); A.L.I.; iniziative di solidarietà; lavoro flessibile; buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa
- Formazione
- Mobilità territoriale e professionale



RUOLI PROFESSIONALI E PERCORSI PROFESSIONALI

PRINCIPI APPLICATIVI

- Il NMS cambia l'assetto organizzativo della BDT
- Nasce il Concetto di Filiera Commerciale
- Nasce il Concetto di Complessità di Filiale
- Nasce il concetto di complessità dei Portafogli
- Su questi concetti vengono ritagliate le figure professionali dei Direttori; Gestori Par e Imprese; Coordinatori Retail e Imprese
- L' accordo prevede il riconoscimento dei ruoli professionali non più con un inquadramento ma con una INDENNITA' DI RUOLO
- L'indennità ha caratteristiche di consolidamento in parte nel grado in parte nell'inquadramento stesso



CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

(CONTENUTI DELL'ACCORDO)

- Banca del tempo
- Sospensione Volontaria attività lavorativa
- Permessi per gravi Patologie
- Tutela della maternità e della paternità
- Altre assenze
- Assegni per familiari portatori di handicap
- Ulteriori interventi

L'accordo si applica alle banche e Società del Gruppo dell'allegato all'accordo (che ricomprende tutte le Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito).



PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

PRINCIPI E STRUTTURA

- In ottemperanza a norma del CCNL e impegno sottoscritto nell'accordo del 6 maggio 2014 (Lecoip)
- Prevede la costruzione di un meccanismo nuovo che ridistribuisca le disponibilità economiche precedentemente erogate con il VAP e il Sistema Incentivante
- I destinatari sono tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (incluso apprendistato) delle Aziende indicate nell'elenco che segue.



INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
BANCA DELL'ADRIATICO
FIDEURAM
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DI RISPARMIO 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 IN BOLOGNA
CASSA 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 PRIVATE BANKING
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SIREFID
ACCEDO
INTESA SANPAOLO PROVVIS

ACCORDO RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI PERCORSI DI SVILUPPO



RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI

Il CCNL ha demandato alla trattativa di secondo livello eventuali intese in materia di inquadramenti, ruoli professionali, esigenze organizzative

Il Nuovo modello di Servizio è attivo ormai dal 19 gennaio scorso permettendo così di iniziare il confronto necessario per riempire i vuoti normativi attualmente in essere.

Con il nuovo impianto:

- Sono stabiliti degli inquadramenti minimi di ingresso per le figure professionali contrattate
- verranno riconosciute delle INDENNITA' collegate al RUOLO ricoperto
- con passaggi di consolidamento di inquadramenti/indennità con tempistiche diverse



FIGURE PROFESSIONALI DELLE BANCHE RETE APPARTENENTI A BDT RICONOSCIUTE AI FINI DEL PRESENTE ACCORDO

- Direttori di Area/Filiali Retail/Personal/Imprese
- Coordinatori Retail/Imprese
- Gestori Privati, Aziende, Retail (PAR)
- Gestori Imprese
- Validità dal 19 gennaio 2015 sino al 31 dicembre 2017
- Non si applica agli apprendisti e al personale assunto ai sensi art. 46 del CCNL (*retribuzione inferiore*)



COMPLESSITÀ DI FILIALE E PORTAFOGLIO

- Tutto il modello si basa sul concetto di complessità di filiale e portafoglio
- I criteri definiti dall'Azienda sono trasparenti e fanno parte dell'Accordo
- In caso di modifica nel corso di evoluzione del modello saranno oggetto di confronto con il Sindacato
- Le complessità sono rilevate annualmente e comunicate personalmente agli interessati
- Per la fase di impianto – che dovrà terminare entro il 31/12/2015 saranno utilizzati i valori mensili degli ultimi tre mesi disponibili. Tale valore sarà tenuto valido per ogni effetto dal 19/01/2015 al 31/12/2016



INDICATORI DI COMPLESSITÀ FILIALE

Totale valori indicatori	Livello complessità filiale
0-60	1
	2
81-100	3
Oltre 100	4

INDICATORI DI COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA PER I COORDINATORI

Totale valori indicatori	Livello complessità filiale
81- 100	3
Oltre 100	4



INDENNITÀ DI RUOLO E INQUADRAMENTI MINIMI

- Al personale assegnato ai diversi ruoli verrà riconosciuta – in base alla complessità dello stesso – una specifica indennità che avrà come riferimento l'inquadramento minimo del Ruolo stesso - qui di fianco indicato - e sarà correlata alla retribuzione del singolo dipendente

- Direttore Area QD3
- Direttori Filiali QD1
- Coordinatori Retail 3A 4L
- Coordinatori Imprese QD1
- Gestori Par 3A 1L
- Gestori Imprese 3A 3L

In caso di assegnazione a diverso Ruolo:

- è soggetta a revoca/modifica in correlazione alla complessità del nuovo ruolo:
- è oggetto di consolidamento come da specifiche seguenti



DIRETTORI

Ai Direttori competono:

- Inquadramento minimo: QD1
- Indennità di Direzione: in base alla complessità di filiale, per 12 mensilità con almeno 1 giorno di presenza mensile
- Indennità di Ruolo: in base alla complessità della filiale, per 13 mensilità, è la differenza tra il T.E. Tabellare previsto per la complessità della filiale e il Retribuzione Tabellare percepita dal singolo
- Ulteriore importo per complessità 4 con indici superiori a 120: € 6000,00 per 13 mensilità per i QD4, regole ex R.C. di oggi- per livelli inferiori regole di assorbimento e consolidamento del presente accordo

Complessità filiale	Indennità Ruolo	Indennità Direzione
1	QD1	€ 100,00
2	QD2	€125,00
3	QD3	€125,00
4	QD4	€175,00



NORME TRANSITORIE PER I DIRETTORI

- **Norma transitoria per indennità di Direzione antecedente al 18 gennaio 2015 e sospesa dall'Azienda:**

L'importo in precedenza percepito a tale titolo verrà assorbito sino alla concorrenza della nuova indennità spettante.

Nel caso in cui la vecchia indennità fosse superiore a quella spettante ai sensi del nuovo accordo, la differenza la differenza sarà conservata con apposito Assegno AP che verrà meno in caso di attribuzione di indennità di importo superiore o revoca di incarico.

- **Norma transitoria per inquadramenti dovuti ai sensi del CCNL vigente nel periodo dal 19 gennaio e il 7 ottobre 2015**

Nel caso in cui il trattamento tabellare attribuito con il presente accordo sia INFERIORE a quello dovuto ai sensi del CCNL vigente (per la filiale universale) verrà riconosciuto in aggiunta alle indennità di Direzione e di ruolo un assegno AP, per 13 mensilità per la differenza sino al trattamento economico tabellare spettante ai sensi del CCNL.

Sarà assorbibile in caso di riconoscimenti di indennità o inquadramenti superiori.

Sarà revocata in caso di cessazione dell'incarico, o diminuzione del livello di complessità gestita.



Coordinatori

Retail

- Ruolo riconosciuto solo nelle filiali con complessità di livello 3 e 4 (indicatori da 81 a oltre 100 di complessità organizzativa)
- Inquadramento base 3A4L
- Indennità pari a differenza tra la RAL percepita dal singolo e il trattamento tabellare corrispondente al QD1, pagata per 13 mensilità

Imprese

- Inquadramento base QD1
- Indennità pari a differenza tra la RAL percepita dal singolo e il trattamento tabellare corrispondente al QD2, pagata per 13 mensilità.

Tali indennità cessano al cessare dell'incarico



INDICATORI DI COMPLESSITÀ PER I PORTAFOGLI

Indicatore: numero di clienti portafoglio pesati per sotto segmento e tipo portafoglio.-

Numero clienti portafoglio pesato	Fascia di complessità
Da 520	A
Da 420	B
Da 320	C
Da 220	D
Fino a 219,90	E



GESTORI PAR

L'inquadramento base del Gestore Par è il 3A1L e prevede corresponsione di Indennità di Ruolo ESCLUSIVAMENTE dalla complessità di portafoglio A/B/C/D secondo modi, condizioni e tempi di cui al capitolo apposito, pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita e il trattamento tabellare corrispondente alla propria complessità di portafoglio gestito.-

Fascia di Complessità	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	3A 4L
B	3A 3L
C	3A 3L
D	3A 2L
E	3A 1L



GESTORI IMPRESE

L'inquadramento base del Gestore Imprese è la 3A3L e prevede corresponsione di Indennità secondo modi, condizioni e tempi di cui al capitolo apposito, pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita e il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento corrispondente alla complessità di portafoglio gestito.

Fascia	Trattamento tabellare di riferimento
A	QD1
B	QD1
C	3A4L
D	3A4L
E	3A3L



INDENNITA' GESTORI PAR e IMPRESE

- Le indennità di ruolo dei gestori sono pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita e il trattamento tabellare corrispondente alla complessità del portafoglio gestito.
- Per i gestori il consolidamento dell'indennità percepita, nei tempi e modi concordati e specificati in apposito capitolo, prevede L'INSERIMENTO EFFETTIVO nel livello economico del portafoglio effettivamente lavorato.
- Gestore Par di Filiale Personal con Portafoglio di fascia A inquadrato QD1 in possesso di Patentino da promotore nonché formalmente incaricato dall'Azienda all'offerta fuori sede: **verranno riconosciuti ulteriori € 1200 lordi per 12 mensilità NON SOGGETTI A CONSOLIDAMENTO.**
- Gestore Imprese con Portafoglio di fascia A e B inquadrato QD1, verranno riconosciuti ulteriori € 1200 lordi per 12 mensilità NON SOGGETTI A CONSOLIDAMENTO.



CONSOLIDAMENTO INDENNITA' DI RUOLO

- Le indennità di Ruolo si consolidano in 24 mesi con le specificità seguenti relative alle diverse figure professionale.
- L'integrale fruizione della Formazione viene considerata elemento **OBBLIGATORIO** per la copertura del Ruolo pertanto essenziale al consolidamento dell'indennità stessa.

DIRETTORI:

- Sono validi incarichi su territori commerciali diversi che prevedano erogazione di indennità di ruolo
- Si consolida, con Assegno AP la differenza tra il trattamento tabellare di riferimento del proprio Ruolo e il Trattamento economico individualmente percepito.
- Assorbibile in caso di inquadramento superiore
- In caso di passaggi su livelli di complessità diversi – che diano comunque diritto a indennità di ruolo – verrà consolidato il trattamento economico corrispondente alla complessità gestita inferiore.
- Nel caso in cui vi sia, nei 24 mesi o successivamente al consolidamento, incarico sempre con lo stesso ruolo ma su complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il consolidamento dell'indennità in AP – ovvero quello di grado inferiore – sarà confermato con l'inserimento effettivo nel grado stesso dopo 5 mesi dal consolidamento indennità a condizione che la mansione svolta sia sempre la stessa.



CONSOLIDAMENTO INDENNITA' DI RUOLO

Coordinatore di Filiale

- Sono validi incarichi su territori commerciali diversi che prevedano erogazione di indennità di ruolo
- Si consolida, con ASS. AP la differenza tra il Trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare:
 - ✓ del QD1 per il coordinatore Retail
 - ✓ del QD2 per il coordinatore imprese .
- Assorbibile in caso di inquadramento superiore

Gestore Par

- Il consolidamento per l'Area professionale avviene con l'inserimento nel livello economico corrispondente al livello di complessità di portafoglio gestito.
- Sono validi incarichi su portafogli di territori commerciali diversi.
- Sono validi i mesi di erogazione effettiva e non vi sia un periodo di discontinuità superiore a sei mesi; i mesi computati ai fini di un consolidamento non possono essere presi in considerazione per un consolidamento successivo.



CONSOLIDAMENTO INDENNITA' DI RUOLO

Gestore imprese

- Il consolidamento per l'area professionale avviene con l'inserimento nel livello economico corrispondente al livello di complessità di portafoglio gestito.
- Sono validi incarichi su portafogli di territori commerciali diversi.
- Sono validi i mesi di erogazione effettiva e non vi sia un periodo di discontinuità superiore a sei mesi; i mesi computati ai fini di un consolidamento non possono essere presi in considerazione per un consolidamento successivo.

Direttori di Area

Il consolidamento avverrà sotto forma di maturazione del QD4 decorsi almeno 12 mesi continuativi nel ruolo

Consolidamento per il personale a Part time

Per il personale a Part Time l'azienda darà corso al riconoscimento delle indennità e al consolidamento delle stesse con le seguenti modalità:

- ✓ Negli stessi tempi previsti per il Full Time, per i Part Time di almeno 25 ore settimanali
- ✓ Per i lavoratori che nell'arco di 24 mesi abbiano svolto lavoro PT < a 25 ore settimanali per più di un anno anche non consecutivo, con un periodo maggiorato di 6 mesi



CONSOLIDAMENTI ANTICIPATI

- Per il personale che abbia percepito l'indennità di ruolo per almeno 12 mesi, abbia svolto tutta la formazione prevista per il ruolo e raggiunga almeno 2 delle condizioni sotto indicate consoliderà anticipatamente l'indennità prevista e, in questo caso, vi sarà attribuzione dell'inquadramento relativo all'indennità stessa.

Le condizioni da raggiungere sono:

- Maturare esperienze su ambiti/filiere diverse (controlli, crediti, personale, filiale on line, territori diversi..) per almeno due mesi a decorrere da gennaio 2013.
- Abbia conseguito per due anni consecutivi il livello massimo previsto della valutazione professionale tempo per tempo applicata.
- Abbia ottenuto il livello massimo della rilevazione dello skill-inventing su on-air e abbia inserito la proprio candidatura.
- Per i Gestori Par o Imprese sia stato presente per almeno 12 mesi, anche non consecutivi, nel primo 5% della graduatoria dei gestori Eccellenti.



COMPUTO DEI PERIODI DI CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ

Ai fini del consolidamento NON sono considerate le assenze per:

ferie; ex festività, PCR, Banca ore, astensione obbligatoria per maternità per un massimo di 5 mesi.

NON produrranno effetti inoltre assenze di altro tipo per un massimo di 60 gg in 24 mesi.

In caso di superamento dei 60 giorni il periodo di consolidamento sarà prolungato per il periodo corrispondente all'assenza. L'eventuale arrotondamento sarà effettuato per eccesso o per difetto considerando le frazioni di mese 1-15 e 16-31.

In caso di assegnazione nel periodo di consolidamento ad altro Ruolo in cui sia prevista sempre una indennità di ruolo, i periodi svolti nella precedente mansione saranno interamente validi ai fini del consolidamento dell'indennità del nuovo ruolo ricoperto.

In caso di assegnazione a mansione SENZA indennità occorrerà essere riassegnati entro 6 mesi a nuova mansione con indennità per non perdere i mesi già effettuati nella mansione precedente.



INQUADRAMENTI DI INGRESSO E DECORRENZE ACCORDO

Per il personale che al momento dell'entrata in vigore dell'accordo fosse inquadrato a livello inferiore rispetto a quello base che gli compete, il medesimo verrà riconosciuto:

- nell'ambito delle Aree Professionali, l'inquadramento base viene riconosciuto con decorrenza dal primo giorno del 4° mese alla data di attribuzione dell'incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività;
- nell'ambito dei Quadri Direttivi, l'inquadramento base previsto viene riconosciuto con decorrenza dal primo giorno del 6° mese dall'assegnazione incarico.

Per il consolidamento delle indennità:

con incarico assegnato entro i primi 15 gg del mese consolidamento dal 1° giorno del mese di nomina/consolidamento. Con incarico assegnato dopo il quindici del mese, consolidamento dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza nomina/consolidamento



COMPOSIZIONE DELLA RAL AI FINI INDENNITÀ E TRATTAMENTI ECONOMICI

- **Per RAL si intende:** l'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di 13ma, quota extra standard del premio di rendimento. **Con esclusione di:** straordinari, indennità di rischio, premi collegati alla produttività (vap, incentivante, pvr), altre indennità modali quali indennità di Direzione, assegno di rivalsa, indennità perequativa ecc.. al netto di scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.
- L'indennità di ruolo CONCORRE alla base imponibile utile per il calcolo del contributo previdenziale a partire dalla data di iscrizione al Nuovo Fondo Pensione di Gruppo.
- L'indennità di ruolo viene assorbita in caso di maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore (sino a concorrenza)
- L'indennità di ruolo cessa:
 - ✓ al venir meno della mansione;
 - ✓ per assenza superiore al mese che NON sia dovuta a ferie, malattia, infortunio, maternità anticipata, congedo di maternità/paternità, congedo parentale, aspettativa per puerperio, prolungamenti congedi parentali e congedo straordinario per assistenza del familiare portatore di handicap



INQUADRAMENTI BASE		LIVELLO DI COMPLESSITA' DELLA FILIALE / FASCIA PORTAFOGLIO	TRATTAMENTO ECONOMICO INDENNITA' DI RUOLO (1)	INDENNITA' (2)
Direttori di Area	QD3		QD4 (3)	
Direttori di Filiale	QD1	1°	QD1	€ 100,00
		2°	QD2	€ 125,00
		3°	QD3	€ 125,00
		4°	QD4	€ 175,00
		4° > 120	QD4 + indennità € 6000 annui	
Coordinatori retail	3A4L	3° - 4°	QD1	
Coordinatori imprese	QD1	3° - 4°	QD2	
Gestori PAR	3A1L	A	3A4L	
		B	3A3L	
		C	3A3L	
		D	3A2L	
		E	3A1L	
Gestori PAR Personal Isc. Albo e autorizzato offerta fuori sede	QD1	A		€ 100,00
Gestori Imprese	3A3L	A	QD1	€ 100,00
		B	QD1	€ 100,00
		C	3A4L	
		D	3A4L	
		E	3A3L	
(1)	indennità attribuita per 13 mensilità viene consolidata dopo 24 mesi anticipabile a 12 mesi			
(2)	importo attribuito per 12 mensilità non soggetto a consolidamento			
(3)	Per il direttore di Area il consolidamento dell'indennità di ruolo avverrà sotto forma di maturazione del 4° livello dei Quadri Direttivi decorsi almeno 12 mesi continuativi nel ruolo			

1) LIVELLI COMPLESSITA' FILIALE

INDICATORI

Complessità organizzativa

- Numero risorse totali della filiale (comprensivo di organico sportelli/distaccamenti)
- Numero sportelli/distaccamenti della filiale
- Filiale Banca Estesa
- Filiale Hub
- Orario cassa ore 13.00

Complessità commerciale

- AFI+impieghi della filiale
- Ricavi medi per cliente della filiale
- Numero clienti filiale "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio della filiale

Livello complessità filiale determinato sulla base dell'insieme di indicatori organizzativi e commerciali

TOTALE VALORE INDICATORI	LIVELLO DI COMPLESSITA' DELLA FILIALE
0-60	1°
61-80	2°
81-100	3°
> 100*	4°

*>120: filiali ad elevata complessità

2) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORI

TOTALE VALORE INDICATORI	LIVELLO DI COMPLESSITA' DELLA FILIALE
81-100	3°
> 100*	4°

3) LIVELLI COMPLESSITA' PORTAFOGLI

Indicatore: numero clienti portafoglio "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio

TOTALE VALORE INDICATORI	LIVELLO DI COMPLESSITA' DELLA FILIALE	Numero clienti portafoglio pesati	Fascia di complessità
81-100	3°	da 520	A
> 100*	4°	da 420	B
		da 320	C
		da 220	D
		fino a 219,9	E

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2015

Il premio è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti



Il PVR **Premio Variabile di Risultato per il 2015** ha carattere sperimentale ed è introdotto ai sensi dell'artt.48 e 52 del CCNL.

Permetterà di contrattare sia il premio di produttività sia il premio incentivante.

La cifra stanziata dalla banca per il PVR (**BONUS POOL** ovvero il costo comprensivo di oneri diretti e indiretti) è calcolato applicando una percentuale fissa e predeterminata al «Risultato corrente al lordo delle imposte» (budget) del Gruppo Intesa Sanpaolo : **per il 2015, il BONUS stanziato è di 73 mln di euro. Tale cifra** potrà aumentare del 30% (circa 22 milioni) se il budget di cui sopra nel bilancio consolidato di Gruppo è superato sino ad un massimo del 20%.

Nel caso in cui il «Risultato corrente» non raggiunga il budget ma sia superiore a zero, sarà comunque resa disponibile una quota del BONUS pari all'80% della disponibilità destinata al premio base.



IL PVR E' SUDDIVISO IN 3 DISTINTE QUOTE

1) Premio base (30% del bonus pool) erogato al conseguimento del budget del “Risultato corrente al lordo delle imposte” del Gruppo. E' erogato a tutti i dipendenti del Gruppo per un importo pari a 355 euro lordi innalzato a 455 euro lordi per coloro la cui RAL al 31 dicembre 2015 sarà inferiore a 35.000 euro.

2) Premio aggiuntivo (45% del bonus pool) erogato alla singola Divisione dietro conseguimento del budget del “Risultato corrente al lordo delle imposte” .

E' erogato a tutti i dipendenti della Divisione in funzione della figura professionale assegnata o in assenza della stessa dal livello di seniority attribuito. Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione e per ISGS si fa riferimento al conseguimento del budget del “Risultato corrente al lordo delle imposte” del Gruppo. Il premio è ridotto del :

- 25% per i colleghi con RAL superiori di una percentuale tra il 20% e il 59,99% alla RAL media di ruolo
- 40% per i colleghi con RAL superiori di una percentuale tra il 60% e il 99,9% alla RAL media di ruolo
- 60% per i colleghi con RAL superiori di una percentuale maggiore del 100% rispetto alla RAL media di ruolo.

3) Premio di eccellenza (25% del bonus pool) disponibile per la Rete BDT al superamento degli obiettivi della **scorecard** del territorio commerciale di riferimento. **Per tutte le altre Funzioni diverse dalla Rete** il premio viene erogato in relazione al conseguimento di performance eccellenti sulla base del giudizio del proprio Responsabile, partendo dai due livelli più elevati della valutazione professionale



CLIMA AZIENDALE E POLITICHE COMMERCIALI



Per la prima volta è stato sottoscritto un accordo per porre un argine alle indebite pressioni commerciali. Individuati una serie di comportamenti volti a migliorare il clima aziendale e a rafforzare lo spirito di squadra, la collaborazione fra i colleghi nel rispetto dei principi etici, della professionalità e la dignità di tutte le Colleghe e Colleghi.



QUALI LE AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE PER PREVENIRE GLI ATTEGGIAMENTI DIFFORMI DAI PRINCIPI FISSATI NELL'ACCORDO?

- a) **Comportamenti** - Rispetto delle norme deontologiche e della professionalità confermando la centralità della formazione, informazione e sensibilizzazione nei confronti di coloro che ricoprono posizioni di responsabilità sui modi di come devono essere svolte le azioni di indirizzo commerciale. Il perseguimento dei budget e degli obiettivi deve avvenire valorizzando lo spirito di squadra.
- b) **Reportistica** - La rilevazione dei dati commerciali, potrà avvenire attraverso l'utilizzo degli strumenti aziendali. I dati raccolti non potranno in nessun modo essere lesivi della dignità del personale.
- c) **Formazione** - Ritenuta centrale per assicurare : aggiornamento delle competenze, conoscenza degli strumenti aziendali, favorire l'adozione dei di buoni e migliori comportamenti e la rimozione di quelli cattivi (c.d. «*best and worst practices*»), favorire lo scambio di esperienze professionali.
- d) **Segnalazione** - In via sperimentale fino al 31 dicembre 2016 sarà possibile segnalare all'indirizzo iosegnalo@intesasanpaolo.com comportamenti e comunicazioni lesive della dignità e professionalità. Le segnalazioni saranno classificate e sottoposte al vaglio del Comitato Welfare (Organismo misto Azienda /Sindacato). Garantita la massima riservatezza e la tutela da eventuali azioni discriminatorie o in genere penalizzanti.



CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO



Viene istituita a livello di Gruppo una
«BANCA DEL TEMPO»

La BANCA DEL TEMPO sarà alimentata in parte dalla Banca (dotazione per il 2016 di 50.000 ore incrementabile fino a 100.000 ore complessive) e in parte dai dipendenti che volontariamente doneranno :

- ferie anno di competenza eccedenti la misura di legge
- ex-festività
- PCR
- banca ore maturate e non ancora scadute al momento della donazione .



La BANCA DEL TEMPO sarà fruibile in quote minime di 15 minuti (con tetto massimo annuo pro-capite di 15 giorni) in presenze dei seguenti requisiti :

- Destinatari Legge 104/92 ex art.3 comma 3 per sé
- Destinatari provvidenza economica per familiari portatori di handicap
- Destinatari Legge 104/92 ex art.3 comma 3 per figli e/o coniuge
- Avere grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscono ogni altra causale di assenza a disposizione
- Assenze legate a disagi comportamentali di figli minorenni (tossicodipendenza, bulimia/anoressia etc.)



L'ACCORDO INTRODUCE E/O CONFERMA FORME DI PERMESSI E FLESSIBILITA'

SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA - Per il periodo 2016/2017 introdotta la possibilità di richiedere un massimo di 15 giorni lavorativi (anche consecutivi) di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno. L'assenza va pianificata in piano ferie ma non può essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti quello di competenza. Trattamento economico : l'Azienda riconoscerà un importo sostitutivo della retribuzione spettante nella misura del 35% con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE - Ad integrazione della complessiva disciplina nazionale vigente, l'accordo mette a disposizione per il biennio 2016/2017 nel limite di 12 giorni /anno , permessi per coloro interessati da un Grande Evento Patologico (GEP), come da allegato allo Statuto del Fondo Sanitario



TUTELA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ - Vengono introdotti:

- **3 giorni** all'anno di permessi non retribuiti per malattia del figlio utilizzabili dal padre (senza riconoscimento della Contribuzione Figurativa)
- aspettativa aziendale non retribuita per puerperio: 3 mesi, anche frazionati, entro il 3° anno di vita del figlio, aumentabili a 6 mesi per parto gemellare e fruibili anche dal padre, sino al 6° anno di vita
- **1 giorno ulteriore** di permesso retribuito, per il padre, per nascita figlio (2 giorni per parti gemellari e 3 per parti plurigemellari)
- **5 giorni** di permessi retribuiti (fruibili anche a ore minimo 1 ora) per Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) con preavviso di cinque giorni. Se richiesti al di fuori dell'anno scolastico, o per figli minorenni ma iscritti a cicli di istruzione superiori al primo i permessi NON saranno retribuiti.



FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ - In via sperimentale possibilità di fruire ad ore di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti , anche frazionate in periodi non inferiori ai 15 minuti. Bisognerà tuttavia fruire prima delle festività soppresse rispetto alla fruizione delle ferie.

CONGEDI RETRIBUITI PER LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI CIVILI - Introdotta la possibilità di fruizione oltre che a giornata intera anche a mezza giornata, dei permessi previsti dalla legge 119/2011 art 7

ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP - Confermata fino alla scadenza del 31 dicembre 2017 la normativa vigente.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA CON FINANZIAMENTO AGEVOLATO - Possibilità di richiedere una somma a titoli di finanziamento (prodotto in via di definizione) pari al 35% della RAL corrispondente al periodo di assenza.

Infine prorogata sino al 31 dicembre 2017 la disciplina sulle seguenti materie: **flessibilità d'orario individuali/intervallo pranzo, permessi e aspettative, part time, buoni pasto.**



NORME VARIE

Proroghe del protocollo 19 ottobre 2012

Vengono prorogate sino al 31 dicembre 2017 le seguenti materie già disciplinate da detto protocollo:

- Capitolo 3 lettera b: indennità di rischio – di centralino e di Monte pegni
- Capitolo 4 lettera a : normativa in tema di servizio alla clientela, nello specifico prolungamenti degli orari di sportello
- Riconoscimento al 32mo anno di servizio – a partire dal 3° livello retributivo della 2° area professionale - del trattamento economico corrispondente alla 3A4L con un giudizio non negativo nell'ultimo anno.



INFORMATIVE

- Entro il 1° trimestre 2016 verranno affrontati per gli altri ambiti di BDT e per le altre Strutture/Società del Gruppo i principi ispiratori e le linee guida alla base dello sviluppo professionale delle professionalità ivi presenti.
- Verranno fornite al Comitato di Consultazione, informative specificatamente correlate allo sviluppo del presente accordo, e le medesime informative saranno fornite anche a livello di Area negli incontri previsti trimestralmente dal Protocollo delle Relazioni Industriali.



..... se non lo sai



CHIEDILO ALLA FABI



Per ogni ulteriore informazione scrivi al nostro sportello **NORMATIVA
on line – sempre – su **WWW.FABINTESASANPAOLO.EU****

*La Segreteria **FABI** del Gruppo Intesa Sanpaolo*