CGIL FISAC Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **7 Agosto 2018**

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO



Il 3 agosto è stato firmato il rinnovo del Contratto Collettivo di Secondo Livello (CC2L) del Gruppo Intesa Sanpaolo (*click qui per il volantino unitario*)

Le intese avranno validità fino al 31 dicembre 2021, stabilizzando e migliorando l'insieme delle normative per tutta la valenza del Piano d'Impresa.

Tutte le normative previgenti sono state confermate e migliorate introducendo nuove previsioni, che riteniamo utile riepilogare nelle schede specifiche riportate qui sotto.

Sotto il profilo economico, oltre agli accordi già raggiunti su PVR e LECOIP, abbiamo ottenuto anche:

BUONO PASTO

Il ticket viene incrementato a € 6,00 dal 1° luglio 2019 ed a € 7,00 dal 1° luglio 2021 con erogazione del buono in forma elettronica.

La normativa di legge sul buono pasto in forma elettronica è identica a quella per il

buono cartaceo. Varia unicamente per l'esenzione fiscale che è elevata appunto a € 7,00 per il ticket elettronico, la cui diffusione si sta ampliando sempre di più. Abbiamo comunque previsto che, in alternativa al buono pasto in forma elettronica, il dipendente possa optare una volta all'anno per l'attribuzione del buono cartaceo, che rimane però nella misura di € 5,16.

Rimane la possibilità di destinazione del controvalore del buono pasto a previdenza complementare o ad assistenza sanitaria integrativa allineando la durata dell'opzione in corso al 30 giugno 2019, in modo che dal 1° luglio 2019 decorra il biennio di valenza con il nuovo importo del ticket.

ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

A partire dall'anno prossimo la provvidenza annua per il coniuge/convivente e figli portatori di handicap grave passerà dagli attuali € 2.300 a **€ 3.000**.

PREMIO DI LAUREA

Il premio, previsto dal CCNL solo per le discipline di giurisprudenza, lettere e materie letterarie, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, filosofia, sociologia, lingue estere, scienze economiche e bancarie, verrà erogato dall'Azienda a tutte le lauree riconosciute dal MIUR.

A partire dal mese di settembre verrà avviato il confronto sulle materie che non scadevano il 30 giugno scorso, quali Smart Working e Formazione Flessibile, Previdenza Integrativa ed Assistenza Sanitaria (con attenzione anche agli agenti ISP For Value), nonché per i Ruoli professionali di Divisione Private, Banca Prossima, Mediocredito e Banca 5.

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **7 Agosto 2018**

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI FILIALI BANCHE RETE

Tutte le normative del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo in materia di **Ruoli e figure professionali – Banca dei Territori** sono state confermate con le seguenti nuove previsioni:

Complessità e decorrenza indennità di ruolo

I livelli di complessità delle filiali e dei portafogli verranno sempre valorizzati nel mese di gennaio di ogni anno sulla base della media dei singoli valori mensili dell'anno precedente, ma la decorrenza della nuova complessità si applicherà dal 1° maggio di ogni anno anziché dal 1° gennaio. Pertanto la complessità del 2018 varrà fino al 30 aprile 2019.

Questa nuova decorrenza eviterà interventi a recupero di eventuali indennità di ruolo per i primi mesi dell'anno nel caso di diminuzione del livello di complessità della propria filiale o portafoglio gestito.

Complessità filiali

L'Azienda ha rappresentato che nel calcolo della complessità verrà valorizzata, tra gli indicatori organizzativi, la filiale new concept e sarà rideterminata per fasce l'incidenza della presenza di sportelli/distaccamenti (0, da 1 a 3, oltre 3 sportelli/distaccamenti). È stato inoltre deciso di utilizzare il valore calcolato a inizio anno dei "ricavi medi per cliente" in caso di accorpamenti di filiale, per evitare la variabilità dell'indicatore che presenta un andamento non lineare nel corso dell'anno.

Complessità gestori

È stato confermato l'attuale metodo di calcolo della complessità per i gestori per tutto il 2018, con effetti fino al 30 aprile 2020.

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **7 Agosto 2018**

Entro il 31 ottobre di quest'anno si dovrà concludere il confronto sindacale per definire anche nuovi indicatori, non necessariamente legati al portafoglio, che avranno effetto dal 1° maggio 2020. Tra i paramenti si terrà conto, in via non esaustiva, di: competenze professionali ai fini della copertura del ruolo, offerta a distanza, offerta fuori sede, profilatura MIFID2 (percentuale clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario), estensività di contatto (intesa come contatto proattivo dei clienti del proprio portafoglio).

Nel corso della trattativa abbiamo categoricamente respinto l'ipotesi aziendale di inserire tra gli indicatori quelli relativi al "metodo commerciale: incontri e successi".

Una volta definito il sistema di calcolo, si procederà ad una verifica preventiva dell'impatto dentro il 31 marzo 2019.

Indennità di € 100 mensili per i Gestori

Abbiamo ottenuto che l'indennità mensile di € 100 per i Gestori PAR in fascia A abilitati all'Offerta Fuori Sede sia estesa anche al personale 3A4L.

È stata invece respinta la nostra richiesta in merito ai gestori imprese nelle fasce di complessità A-B, perché avrebbe comportato anche l'inquadramento a QD1 per l'attribuzione della facoltà di delibera, in quanto l'Azienda ritiene che le esigenze di facoltà in materia di credito siano già coperte dagli attuali Quadri Direttivi.

Consolidamento anticipato

Per quanto riguarda il consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo, che in questi tre anni di sperimentazione ha riguardato solo 8 persone, sono state introdotte le seguenti previsioni:

- il consolidamento anticipato dopo 12 mesi, fermo restando il completamento di tutta la formazione prevista, riguarderà annualmente il

10% dei lavoratori che abbiano una valutazione tra i due livelli più alti del sistema valutativo;
- il consolidamento anticipato per il personale assunto ai sensi dell'art. 46 del CCNL che, una volta terminato il periodo di inserimento professionale, abbia almeno 12 mesi di indennità di ruolo, completato tutta la formazione, conseguito una valutazione tra i due livelli più alti del sistema valutativo e svolto la mansione di gestore PAR per almeno 24 mesi nel corso nel corso dei quattro anni di inserimento professionale.

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI STRUTTURE DI GOVERNANCE

Con l'accordo del 7 luglio 2016 era stata sperimentalmente introdotta in ISGS la figura del Coordinatore Operativo di attività (COA) con previsioni di inquadramento base, indennità di ruolo e consolidamento delle medesime.

Le intese raggiunte nell'ambito del rinnovo del Contratto di Secondo Livello **confermano tali previsioni e le estendono con decorrenza 1° luglio 2018 a tutta ISGS ed a tutte le Direzioni Centrali/Strutture di Governance**, non inserite nelle Divisioni, di IntesaSanpaolo, Provis e Reoco.

In tal modo, fra l'altro, l'accordo sarà applicato anche al **perimetro che verrà conferito in Tersia,** così come verrà applicato l'intero CC2L.

Si intende come COA chi coordina sia attività che persone (almeno due) in situazioni di "complessità".

Vengono prese in considerazione le attività censite in ARCO nell'albero dei processi e vengono assegnati alcuni parametri che tengono conto di: complessità del processo, numero di risorse e di sedi, seniority media, rischi operativi.

Il valore ottenuto è suddiviso in due fasce di complessità che danno diritto a:

- **inquadramento base** di 3A4L per il primo livello ed QD1 per il secondo livello
- erogazione dell'**indennità di ruolo** pari alla differenza tra RAL percepita e

trattamento tabellare rispettivamente del QD1 e del QD2.

Dopo 24 mesi è previsto il consolidamento dell'indennità di ruolo come assegno ad personam.

È previsto il consolidamento anticipato dopo 12 mesi, fermo restando il completamento di tutta la formazione prevista, per il 10% dei lavoratori che abbiano una valutazione tra i due livelli più alti del sistema valutativo.

Per la prima volta sono state raggiunte intese in materia di Ruoli e Figure Professionali che si applicano a tutte le Direzioni Centrali/Strutture di Governance, anche se si tratta di un primo passo che riguarda le sole figure di coordinamento.

Si tratta di un accordo molto importante in quanto inizia a limitare la discrezionalità aziendale in materia di inquadramenti nella Sede Centrale e dà garanzie contrattuali precise, in particolare per i lavoratori che andranno a ricoprire tali ruoli d'ora in poi.

FILIALE ONLINE

Nel corso del confronto abbiamo posto in evidenza la situazione dei lavoratori in Filiale Online, alla luce delle specifiche caratteristiche di organizzazione e di adibizione ai turni in essere.

In particolare abbiamo ricercato delle soluzioni che consentissero una reale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Abbiamo ottenuto:

Ruoli e figure professionali

Conferma dell'intera normativa che era stata introdotta in via sperimentale con l'accordo del dicembre 2015. Tutte le attuali previsioni trovano quindi piena applicazione per la valenza del Piano di Impresa.

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **7 Agosto 2018**

Per quanto riguarda il consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo, che in questi due anni di sperimentazione ha riguardato solo un caso, sono state introdotte le seguenti previsioni:

- il consolidamento anticipato dopo 12 mesi, fermo restando il completamento di tutta la formazione prevista, riguarderà annualmente il 10% dei lavoratori che abbiano una valutazione tra i due livelli più alti del sistema valutativo;
- il consolidamento anticipato per il personale assunto ai sensi dell'art. 46 del CCNL che, una volta terminato il periodo di inserimento professionale, abbia almeno 12 mesi di indennità di ruolo, completato tutta la formazione, conseguito una valutazione tra i due livelli più alti del sistema valutativo e svolto la mansione di gestore PAR Online per almeno 24 mesi nel corso nel corso dei quattro anni di inserimento professionale.

Orario di lavoro

- **Introduzione dal 1° gennaio 2019 di una flessibilità di orario di 15 minuti in caso di ritardo**, da compensare in uscita nella medesima giornata, con esclusione del primo ed ultimo turno della giornata
- Possibilità di recuperare in ogni giorno della settimana, **lunedì compreso**, il sabato lavorato con il turno di 5 giorni
- Programmazione dei turni e comunicazione **su base trimestrale.**

Queste normative iniziano a cogliere le specificità delle Filali Online, accogliendo le richieste avanzate dai colleghi.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO E PART-TIME

Tutte le normative del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo in materia di **Conciliazione tempi vita e lavoro e Part-time** sono state confermate e

migliorate introducendo nuove previsioni:

SOSPENSIONE VOLONTARIA

A partire dal 1° gennaio 2019 il periodo massimo di sospensione volontaria viene incrementato da 15 a **20 giornate annue.**

Per permetterne la fruizione sin dall'inizio dell'anno, l'Azienda si impegna a ricercare le soluzioni tecniche necessarie.

Rimangono confermate tutte le altre previsioni, quali il trat**tamento economico sostitutivo a carico dell'Azienda pari al 35% della retribuzione, con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.**

BANCA DEL TEMPO

L'accordo prevede un ampliamento delle casistiche per le quali i colleghi possono richiedere la fruizione della Banca del Tempo. Sono state infatti aggiunte:

- sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare,
- esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni,
- esigenze riconducibili a calamità naturali.

I colleghi che sono in queste casistiche nonché che abbiano una grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti ed eccezionali (ad assistenza familiari ospedalizzati, non autosufficienti, ecc.) o esigenze legate a disagi comportamentali per i figli possono richiedere fino a 20 giorni annui di permesso della Banca del Tempo. Rimangono i 15 giorni per tutte le altre casistiche (titolare di L. 104/92 per sé o familiari).

Sarà anche possibile fare donazioni di tempo da parte dei colleghi per specifiche situazioni a livello locale.

È stata potenziata la parte relativa al volontariato da parte di colleghi "over 60".

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **7 Agosto 2018**

Oltre a confermare le attuali previsioni (permessi non retribuiti per malattia del figlio, aspettativa aziendale per puerperio, permessi per figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, maggiorazione dell'indennità inps per il congedo parentale fruito dal padre con erogazione di un ulteriore 10% della retribuzione) abbiamo ottenuto:

- 3 giorni di permesso retribuito per nascita figli (raddoppiati in caso di parto gemellare e triplicati in caso di parto plurigemellare) in aggiunta ai 4 giorni previsti dalla legge per i padri,
- un ulteriore periodo di 10 giorni di congedo parentale con indennità a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione, oltre alla contribuzione previdenziale,
- 1 giorno di permesso retribuito per ciascun figlio e per ciascun ciclo pre-scolastico, da fruirsi anche ad ore, per inserimento dei figli all'asilo nido o scuola materna (norma sperimentale dal 1° settembre 2018 al 31 dicembre 2019),
- 5 giorni annui di permesso non retribuito ai genitori separati/divorziati/vedovi nonché per famiglie monogenitoriali per l'assistenza di figli minorenni (norma sperimentale dal 1° settembre 2018 al 31 dicembre 2019),

Abbiamo inoltre stabilito che tutte le previsioni sulla Conciliazione dei tempi di vita e lavoro si applicano anche per l'assistenza di figli del coniuge o convivente di fatto, anche in caso di genitori dello stesso sesso, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Tutela della salute

Nell'accordo è stata inserita una raccomandazione affinché i 12 giorni di permesso per visite mediche/trattamenti sanitari per gravi patologie individuate in base a quanto stabilito per il Fondo Sanitario Integrativo (Grandi Eventi Patologici) vengano riconosciuti anche a colleghi con altre gravi patologie la cui documentazione verrà sottoposta alla verifica da parte di un Consulente Sanitario.

Ulteriori permessi

Abbiamo inoltre inserito:

- Permessi lutto: i 3 giorni di permesso retribuito potranno essere fruiti anche nel caso di decesso di genitori/figli (anche non conviventi) del coniuge o convivente di fatto.
- Audizione per contestazione disciplinare: è considerato permesso retribuito il tempo necessario per lo svolgimento dell'audizione, nonché dei tempi di viaggio. L'azienda si farà carico anche delle spese effettive di viaggio qualora l'audizione si svolga in piazza diversa da quella di assegnazione.

PART-TIME AL PENSIONAMENTO

Alla luce dell'emanazione della normativa Inps per la cd "solidarietà espansiva" abbiamo ripreso la previsione del Protocollo 1° febbraio 2017 per la possibilità di accedere al part time al pensionamento per coloro che maturano i requisiti Inps entro il 31 dicembre 2021 e che non hanno aderito all'esodo.

MOBILITÀ

Pur in presenza di un Piano di Impresa 2018- 2019 caratterizzato da un forte cambiamento degli assetti organizzativi e dei processi, siamo riusciti a confermare integralmente le normative già vigenti.

Mobilità territoriale e professionale

Restano inalterate le attuali tutele**, sia per quanto riguarda i limiti per il consenso al trasferimento sia per gli interventi economici.**

L'unica modifica riguarda l'inserimento nelle previsioni sulla mobilità professionale dei palazzi/sedi/strutture di governance, con allineamento alla normativa già prevista nel caso di chiusura/accorpamento delle filiali.

L'accordo è stato integrato con le norme stabilite nel Protocollo 1° febbraio 2017 (ampliamento delle motivazioni per le domande di trasferimento oltre i 70 Km e

raccomandazione per soluzioni di trasferimento temporaneo in favore di lavoratori interessati da “grandi interventi chirurgici”).

Sono analogamente confermate le previsioni per i colleghi delle ex Banche Venete contenute nell’accordo 15 novembre 2017.

Richieste di trasferimento

Nella trattativa abbiamo approfondito la situazione dei **trasferimenti a richiesta da parte del collega**, la cui richiesta potrà essere effettuata sia con raccomandata A/R che tramite Posta Elettronica Certificata (PEC).

Abbiamo ottenuto che **con cadenza semestrale che verrà analizzata congiuntamente in Comitato Welfare la situazione delle domande relative del personale operante presso sedi di lavoro distanti oltre:**

- 70 km dalla residenza/domicilio motivate da specifiche casistiche
- 120 km dalla residenza/domicilio motivate da richieste di natura personale/familiare.

Questa analisi congiunta avrà l’obiettivo di favorire l’accoglimento delle domande, ricercando soluzioni per correlare domande avanzate per zone diverse.

L’Azienda si è impegnata inoltre ad aggiornare costantemente le liste, vista la giacenza di domande molto datate, per verificarne l’attualità delle domande in essere.

FORMAZIONE

La formazione riveste un’importanza molto maggiore che in passato per tutelare i lavoratori in un quadro di profondo mutamento del Settore e del Gruppo.

Per questo motivo abbiamo sottoscritto un accordo specifico sulla **Formazione** nell’ambito del Contratto di Secondo Livello del Gruppo, portando nel campo della contrattazione sindacale un argomento che non può essere lasciato alla discrezionalità dell’organizzazione aziendale.

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **7 Agosto 2018**

L’accordo stabilisce il principio di favorire la fruizione della formazione in orario di lavoro, in modalità di formazione flessibile. L’Azienda si impegna a favorire un’effettiva ed efficace fruizione della formazione.

Per raggiungere questi obiettivi abbiamo stabilito che **entro il mese di novembre 2018** verranno definiti:

- i principi di “certificazione delle competenze” acquisite
- le soluzioni per programmare dal 1° gennaio 2019 la formazione flessibile da casa in orario di lavoro
- le soluzioni per poter fruire della formazione in ufficio in modo “protetto”, ovvero programmata in un tempo dedicato
- la realizzazione di strumenti per verificare le competenze ed i crediti formativi acquisiti ai fini del consolidamento dell’indennità di ruolo.

Con queste iniziative intendiamo superare le principali criticità emerse nell’utilizzo di Apprendo e gli ostacoli per la fruizione della formazione flessibile.

PRESSIONI COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

L’accordo ribadisce i principi di condotta nelle relazioni con i lavoratori basati sul rispetto delle persone, della dignità e della professionalità di ciascuno, come indicati nell’Accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali dell’8 febbraio 2017.

In merito alla reportistica viene nuovamente evidenziato nell’accordo che deve essere effettuata attraverso gli strumenti messi a disposizione dall’Azienda, senza inutili ripetizioni.

Vengono confermati anche tutti i contenuti degli accordi in vigore nel Gruppo, fra cui l’utilizzo della casella “iosegnalo”, che era stata istituita in via sperimentale.

Poiché l’utilizzo della casella “iosegnalo” si è rivelato molto limitato**, abbiamo condiviso la sperimentazione entro il 31 dicembre 2019 di nuove**

iniziative con l'obiettivo di fare emergere il malessere presente nelle filiali.

Verranno costituiti gruppi di lavoro omogenei (Collaboratori e Ruoli di Coordinamento), su base volontaria, dove confrontarsi sui temi **di benessere lavorativo e organizzazione del lavoro. Si tratta quindi di una definizione che ricomprende le pressioni commerciali ma estende la discussione a tutte le possibili cause di malessere.**

Saranno individuati due gruppi per ogni Direzione Regionale e Direzione Centrale composti da:

- 8/10 lavoratori
- 2 sindacalisti facenti parte del Comitato Welfare/delegazione di Gruppo
- 1 componente delle Relazioni Industriali.

Le sintesi prodotte dai gruppi verranno analizzate in Comitato welfare per definire le iniziative da intraprendere.

I temi inerenti il benessere organizzativo costituiranno inoltre oggetto di indagini periodiche sottoposte ai colleghi da parte del Comitato Welfare.

INCLUSIONE

Abbiamo sottoscritto un accordo specifico nell'ambito del Contratto di Secondo Livello del Gruppo in merito al tema dell'Inclusione, al fine di garantire una corretta e attenta gestione del personale con disabilità e favorire il più possibile una condizione di benessere e supporto a tutti i colleghi che si trovano ad affrontare disabilità, malattia o momenti della vita particolarmente difficili, che rendono lo svolgimento dell'attività lavorativa più complessa.

L'accordo prevede la creazione di un **Gruppo di Lavoro interfunzionale**, coordinato dalla Funzione Welfare Aziendale**, a sostegno dell'inclusione** attraverso la conoscenza e la diffusione degli strumenti in essere per i colleghi con disabilità **al fine di valorizzarne le loro capacità ed il loro contributo nel**

lavoro.

Il Gruppo fornirà anche supporto alle strutture aziendali al fine di diffondere la sensibilità nei confronti delle diverse abilità e per l'individuazione di soluzioni che facilitino il benessere in azienda del personale disabile.

Inoltre sono state individuati dal Comitato Welfare **due progetti da sviluppare in via sperimentale** per:

- un'attività di lavoro **per persone autistiche o con sindrome autistica**, da sviluppare attraverso associazione specializzata, per lo svolgimento di attività di data entry (ad esempio data entry effetti per la presentazione all'incasso) in service per ISP,
- l'Alternanza scuola lavoro di **studenti con disabilità intellettiva**, in collaborazione con un numero limitato di scuole, propedeutica al successivo possibile impiego nel progetto di attività lavorativa stessa.

"Arrotonda Solidale"

A partire dal 1° gennaio 2019 sarà attivata l'iniziativa denominata "Arrotonda solidale" per finanziare progetti di carattere collettivo destinate ad accrescere l'occupabilità delle persone con disabilità, come quello sopra illustrato.

Si prevede il riversamento dell'arrotondamento all'euro inferiore dello stipendio mensile netto (con un massimo di 99 centesimi) di tutti i colleghi, salvo volontà esplicita di non aderire all'iniziativa.

L'Azienda verserà mensilmente l'importo pari al complemento ad 1 euro dei singoli arrotondamenti donati dai colleghi.