

## Contratto Integrativo Sanpaolo e Sanpaolo Banco Napoli: raggiunto l'accordo

Dopo cinque mesi di trattative e forti tensioni con la Banca, è stato raggiunto oggi l'accordo per il rinnovo dei Contratti integrativi del Sanpaolo e del Sanpaolo Banco di Napoli.

**L'intesa costituisce la base di un contratto integrativo valido per tutti i 35.000 dipendenti della banca commerciale.**

Le piattaforme presentate nelle banche del Gruppo hanno infatti l'obiettivo di realizzare l'omogeneizzazione di trattamenti economici e normativi che questa intesa rende oggi possibile.

La trattativa è stata pesantemente condizionata dalla contropiattaforma Aziendale che, partendo dal nuovo modello organizzativo, si poneva l'obiettivo di stravolgere l'assetto degli inquadramenti a favore della assoluta discrezionalità in tema di riconoscimento della professionalità. Nello stesso tempo la nostra richiesta di armonizzazione dei trattamenti si è scontrata con la volontà del Sanpaolo di realizzare tale processo attraverso un pesante recupero in termini economici.

Questi ostacoli sono stati superati attraverso la contrattazione delle nuove figure professionali, le garanzie per gli attuali direttori e per i percorsi professionali avviati, gli impegni sulle assunzioni nelle zone ad alta disoccupazione, le tutele per gli apprendisti, i vincoli sulle pressioni commerciali.

Risultato positivo anche sul tema della previdenza con l'incremento al 3,50 % del contributo aziendale dal 2008 per tutto il personale.

L'aumento del Premio di Produttività dell'8% e l'assegnazione di azioni nel 2006 e 2007 sono il giusto riconoscimento al fondamentale contributo dato dai lavoratori al raggiungimento dei brillanti risultati di bilancio della banca.

Le intese raggiunte saranno sottoposte ai colleghi nelle assemblee nel mese di giugno.

Nelle **banche rete** le trattative proseguono nei prossimi giorni.

Questi in sintesi i punti dell'intesa.

### **ASSUNZIONI**

Al fine di dare una concreta risposta al problema occupazionale del Mezzogiorno, in particolare per le piazze interessate da pesanti ristrutturazioni, l'Azienda ha assunto l'impegno di assegnare delle attività su Napoli, quali l'apertura di un nuovo call - center, con previsione di 50 assunzioni nel 2006 e ulteriori 50 entro il 2007.

### **APPRENDISTATO e CONTRATTI DI INSERIMENTO**

Per entrambi i contratti è previsto:

- nel caso di esigenze di personale l'Azienda si impegna, alla conferma a tempo indeterminato
- iniziativa di azionariato ai dipendenti nel 2007
- adeguamento dei mutui alle condizioni agevolate al momento della conferma.

Per i contratti di apprendistato viene previsto:

- Contribuzione aziendale al Fondo Pensioni del 3% ( 3,50 dal 2008) a partire dalla data di assunzione
- Riconoscimento di un biennio di anzianità per automatismi economici, per i trasferimenti richiesta e per la moratoria dell'art.94.
- la certificazione della formazione effettuata
- riconoscimento ai fini degli automatismi aziendali dell'eventuale periodo prestato a tempo determinato

Per i contratti di inserimento è previsto:

- computo dell'intero periodo ai fini degli automatismi aziendali e dei trasferimenti a richiesta

### **FORMAZIONE**

Sperimentazione per la fruizione della formazione a distanza on line con postazioni dedicate.

Dotazione di nuovi strumenti e tecnologie per favorire l'inserimento del personale diversamente abile.

Incremento del limite di rimborso per le spese sostenute per la cena, pari 27,00 € per la 3<sup>a</sup> area professionale 38,50 € per i quadri direttivi.



SANPAOLOIMI

speciale **CONTRATTO** integrativo

## **SISTEMA INCENTIVANTE e PRESSIONI COMMERCIALI**

L'accordo prevede l'applicazione di principi condivisi volti a evitare comportamenti e azioni non conformi alla deontologia professionale e al rispetto della professionalità e della dignità delle persone.

In tal senso l'Azienda si impegna a sensibilizzare a tutti i livelli le strutture laddove si verificano comportamenti o azioni non conformi ai principi enunciati.

Inoltre si impegna utilizzare il monitoraggio dei risultati solo ai fini di controllo andamentale dei budget e per l'individuazione di migliori modalità operative.

Per le campagne di prodotto dovrà essere posta particolare attenzione all'equilibrio tra le esigenze della clientela e quelle dell'Azienda.

Per il sistema incentivante vengono introdotti meccanismi di carattere pluriennale, come elemento aggiuntivo agli obiettivi annuali.

Dal 2007 viene innalzata a 550 € la quota minima in caso di raggiungimento degli obiettivi generali di filiale/ente.

Dal piano incentivi 2007 la quota comportamenti viene sostituita da una quota legata ad obiettivi qualitativi, che dovranno misurare il contributo individuale per il raggiungimento dei risultati.

I livelli di raggiungimento di tali obiettivi sono:

Ostativo, raggiunto, superato, ampiamente superato.

Il giudizio "ostativo" esclude l'erogazione dell'intero sistema incentivante.

Nei casi in cui si prefiguri il giudizio "ostativo" è previsto un colloquio con il responsabile del punto operativo/servizio entro il mese di settembre. E' altresì possibile in caso di attribuzione di giudizio ostativo richiedere colloquio gestionale con la relativa funzione del personale.

## **VALUTAZIONE**

E' stato rivisto il sistema di valutazione, scindendolo dal sistema incentivante.

Tale processo, avviato in via sperimentale per l'anno in corso, dovrà individuare le competenze professionali nelle diverse attività, al fine di orientare la crescita professionale.

La rilevazione delle competenze prevede una prima fase di autovalutazione esercitata dal collega e una successiva di validazione da parte del responsabile. Seguirà un colloquio con il valutatore, nel corso del quale verrà comunicato il risultato e consegnata la scheda di validazione.

Vengono confermate le attuali modalità di ricorso.



## INQUADRAMENTI

La nuova organizzazione del lavoro, illustrata dall'Azienda prevede da un lato una maggiore specializzazione sui clienti con elevate attività finanziarie e una gestione in monte della restante clientela e dall'altro, un accentramento di funzioni commerciali di coordinamento nelle aree.

Pertanto le nuove norme sugli inquadramenti, con decorrenza 1/07/2006, prevedono:

- Referente territoriale personal: inserimento a QD1 (senza percorso)
- Referente territoriale privati: inserimento a QD1 (senza percorso)
- Responsabile modulo personal con 7 addetti: QD2
- Gestore territoriale small business: inserimento a QD1 (senza percorso)
- Gestore small business con portafoglio di 100 clienti e con accordato di 20 milioni € percorso a QD 1 entro 18 mesi, con assegnazione di facoltà deliberativa
- Sostituto del Direttore in filiali con organico di 6 o più addetti: percorso professionale a 3A 4L in 36 mesi.
- Sono state modificate le soglie per determinare la congruità dei portafogli:  
Consulente personal - 30 mil. di clientela affluent e private  
Gestore personal - 12 mil. di clientela affluent e private  
Gestore family - 15 mil. di clientela mass market, di cui il 90 % titolare di AFI superiori a 25.000 €  
Viene salvaguardato il completamento dei percorsi professionali in essere con relativo inquadramento.

Viene prevista la tempestiva comunicazione scritta dell'inserimento nel percorso professionale.

Rivisti i criteri per l'inquadramento dei direttori di filiale e contestuale revisione delle indennità di direzione, con estensione ai QD3 e QD4.

- filiali sino a 5 addetti (compreso il direttore) QD1
- filiali da 6 a 7 addetti (compreso il direttore) QD2
- filiali da 8 a 9 QD 3
- filiali da 10 a 25 QD4
- filiali da 26 a 35 QD4 RC1
- filiali oltre 35 QD4 RC2

Vengono incrementate le indennità di direzione, con nuovi importi correlati al grado di complessità della filiale.

Le filiali saranno suddivise in tre classi in base al volume della massa amministrata (somma attività finanziarie e impieghi):

sino a 50 mil.	indennità mensile	87,50 €
da 50 a 100 mil.	indennità mensile	166,67 €
oltre 100 mil	indennità mensile	187,50 €

Tale indennità verrà erogata solo in caso di inquadramento corrispondente a quello previsto per la filiale di pertinenza.

L'eventuale differenza tra l'indennità di direzione precedente e il nuovo importo viene conservata, anche in caso di trasferimento, se si mantiene il ruolo di direttore.

Viene salvaguardato l'inquadramento per i direttori che già percepiscono l'indennità al grado superiore.

Si procederà ad una verifica dell'organico delle filiali con assegnazione temporanea ai fini del riconoscimento degli inquadramenti con la precedente normativa.

#### **PERMESSI e REPERIBILITA'**

Previsione di 5 giorni di permesso non retribuito per assistenza familiari malati.

Fissato un limite di 60 giornate annue, oltre il quale la reperibilità potrà essere richiesta solo con la volontarietà

#### **PREMIO PRODUTTIVITA' E AZIONARIATO AI DIPENDENTI**

Per l'anno 2005 il premio di produttività viene incrementato dell'8%, con slittamento dell'erogazione al mese di luglio, per i necessari tempi tecnici di attuazione dell'iniziativa di azionariato ai dipendenti.

Gli importi sono:

QD4 RC2	7252,74
QD4 RC1	5684,58
QD4	4116,42
QD3	3371,54
QD2	2628,76
QD1	2395,92
3A 4L	2203,57
3A 3L	2007,85
3A 2L	1721,02
3 A 1L	1545,54
2A 2L	1488,18
1A livello unico	1430,81

Per i prossimi anni verranno definiti i parametri per la determinazione del premio aziendale, avendo a riferimento il bilancio consolidato e quello aggregato delle banche commerciali del gruppo.

Per gli anni 2006 e 2007 abbiamo ottenuto l'azionariato per i dipendenti. I colleghi potranno optare per la conversione di una parte di premio in azioni, con rapporto di cambio di 2 a 1.



SANPAOLOIMI

# speciale CONTRATTO integrativo

Inquadramento al 31/12/05	Controvalore azioni	Quota riduzione premio
QD4 QD3 e Ruoli chiave	2.065,83	1.032,91
QD1 QD2	1.549,37	774,68
Aree professionali	1.032,91	516,45
Assunti nel 2005 – 2006 Personale a cui non compete il premio	516,46	258,23

## PARTE ECONOMICA

- Previdenza complementare: con decorrenza 1/1/2008 la contribuzione aziendale minima nei fondi di previdenza viene elevata al 3,50%.
- Assegno per familiare portatore di handicap aumentato a 2300 € a partire dall'erogazione del prossimo mese di giugno
- Assistenza sanitaria: costituzione di una commissione tecnica per l'introduzione di una copertura "long term care" nell'ambito della Cassa Assistenza o, per i colleghi ex Banco Napoli, con l'utilizzo parziale della contribuzione aggiuntiva dello 0,50% attualmente versata nel fondo previdenziale. La commissione dovrà inoltre valutare l'introduzione di una polizza sanitaria per il personale ex Banco Napoli collocato in pensione dal 2003.
- Circolo Ricreativo: impegno aziendale alla costituzione del Circolo Ricreativo della Banca commerciale.

## MOBILITA'

Nell'ottica di definire una normativa omogenea per tutte le banche (che non prevedono trattamento di pendolarismo), per i futuri trasferimenti, è stata incrementata a 20 km la soglia dalla quale scatta il trattamento economico e ridotti a 5 i giorni di diaria forfetaria, mentre sono state aumentate le tabelle economiche del 10% per i trasferimenti oltre i 30 km e del 20% per quelli oltre i 40 km.

Sono stati rivisti gli importi relativi a:

- tabelle auto e plafond viaggi di rientro: aumento dal 4% al 12% a seconda delle fasce
- indennità di pendolarismo aumento del 6%

Annualmente i trattamenti economici saranno rivalutati sulla base dei dati ACI.

Le nuove tariffe vengono applicate anche al personale attualmente in mobilità.



SANPAOLOIMI

speciale **CONTRATTO** integrativo

## FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Dal 1/07/ 2006 vengono riviste le condizioni dei finanziamenti agevolati:

### **Mutui ipotecari**

Nuove condizioni applicabili dal 2007:

Finanziamento sino al 100% per acquisto prima casa.

Finanziamento sino all'80% per acquisto seconda casa e spese ristrutturazione.

Disponibilità ad estendere la durata sino a 30 anni.

Applicazione di tre tipologie di tasso: fisso, variabile, bilanciato.

Dal 1/07/2006 riviste le fasce: 120.000 € per la prima e 90.000 € per la seconda

I mutui in essere saranno automaticamente adeguati alle nuove condizioni.

### **APC elasticità di cassa**

Sino al 5° anno fiduciaria 3000 € (anche per apprendisti e contratti inserimento)

Dal 5° al 10° anno 6000 €

Oltre il 10° anno 9000 €

### **APC con piano di rientro**

Aumentati da 18200 a 20000 €

### **APC a favore di portatori di handicap**

Aumentate da 5200 a 10000 €

## RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA

Costituzione di una Commissione Tecnica Mista sulla responsabilità sociale di impresa con compiti di analisi, proposta e progetto sulle tematiche individuate nel protocollo del 16/06/2004, quali ad esempio pari opportunità professionali, iniziative a favore di disabili, azioni positive contro molestie sessuali e mobbing, mobilità sostenibile , ecc.

## LAVORATORI ATIPICI

Accolta la richiesta di costituire un fondo di garanzia per mutui prima casa, erogabili ai lavoratori con contratti "atipici".

Torino, 11 maggio 2006

Le Segreterie di Coordinamento

**FABI**

SANPAOLOIMI - SANPAOLO BANCO NAPOLI

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno \_\_\_\_\_ in Torino,

tra

▪ SANPAOLO IMI S.p.A.

e

▪ Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali FABI e SINFUB di SANPAOLO IMI S.p.A.

premessi che:

- la Rete Commerciale del Gruppo è articolata in più Banche, ciascuna delle quali costituisce l'elemento di continuità sul territorio e per le quali è opportuno individuare un'omogenea disciplina del rapporto di lavoro del Personale che possa favorire la mobilità interaziendale anche al fine di valorizzare le professionalità e salvaguardare le medesime opportunità di sviluppo delle risorse, nonché una maggiore flessibilità gestionale;
- in relazione a quanto previsto dal vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, le OO.SS. delle Banche del Gruppo hanno presentato le piattaforme contenenti le richieste di rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali, con l'obiettivo di realizzare l'omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi esistenti nei diversi contesti aziendali, anche per quanto attiene alle tutele occupazionali, avendo a riferimento quanto previsto presso la Capogruppo;
- presso SANPAOLO IMI le Parti hanno positivamente valutato la coerenza delle richieste citate con i demandi previsti dalla contrattazione nazionale, tenuto altresì conto delle istanze di omogeneizzazione sopra richiamate;
- si è dato corso al negoziato in materia di rinnovo della vigente contrattazione integrativa aziendale;
- in tale sede si sono altresì esaminati i riflessi sulla normativa vigente in tema di inquadramenti discendenti dalla revisione del modello di servizio alla clientela;

si conviene quanto segue:

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB



1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo

## 2. PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Per quanto riguarda il Premio aziendale di Produttività, considerate:

- l'introduzione dei nuovi principi IAS/IFRS per la redazione del bilancio d'impresa e consolidato, applicati per la prima volta per l'esercizio 2005;
  - la struttura della Rete commerciale del Gruppo, articolata in più Banche;
- si rende opportuno individuare indicatori da utilizzare per il calcolo del Premio aziendale di Produttività che possano rispondere al mutato contesto amministrativo-contabile e che considerino in modo unitario le Banche che costituiscono la Rete Commerciale del Gruppo nell'ambito della quale sono realizzati gli obiettivi economici e reddituali previsti nel Piano Industriale 2006-2008.

A tal fine, entro il 31 ottobre 2006, le Parti definiscono i parametri utili per la determinazione del Premio aziendale di Produttività a partire da quello di competenza dell'esercizio 2006, fermi restando la scala parametrica ed i criteri di attribuzione all'attualità applicati ed avendo a riferimento l'importo del Premio aziendale di Produttività, pari, per il 3A-3L ad € 1.990.

Al riguardo le Parti si danno atto che, avendo a riferimento il Bilancio consolidato e quello appositamente predisposto, a fini interni, per l'aggregato delle Banche Commerciali del Gruppo stesso, - entrambi redatti secondo i criteri contabili IAS/IFRS -, i parametri considerati ai fini della determinazione del premio aziendale di produttività sono:

- il Risultato Lordo di Gestione pro-capite;
- l'Utile Corrente pro-capite.

E' inoltre previsto, per ciascuna Banca Commerciale, un parametro riferito ai risultati che, in caso di scostamenti fortemente positivi o negativi della Banca stessa, agisca come correttivo, in modo da differenziare l'importo determinato sulla base degli indicatori sopra riportati, con meccanismi di calcolo da definire tra le Parti.

A fronte di eventuali modifiche di perimetro di Gruppo o dell'aggregato Banche Commerciali e/o di modalità diverse in ordine alla redazione del bilancio, le Parti procederanno ad una verifica dei parametri utilizzati, al fine di garantire continuità e coerenza, anche di natura economica, con i criteri inizialmente previsti.

## 3. INQUADRAMENTI

**Il Capitolo 1 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE del Contratto Integrativo Aziendale è modificato come segue:**

**Art. 2, 1., lettera a) nuova formulazione:**

"a) Direttori di Filiale con organico da 6 a 7 addetti (incluso il Direttore);"

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

**Art. 2, 2., lettera d) nuova formulazione:**

“d) Direttori di Filiale sino a 5 addetti (incluso il Direttore);”

**Art. 2, alinea 1., lettera b) nuova formulazione:**

- “- ...omissis...
- Responsabile Modulo Personal composto da almeno n. 7 addetti incluso il Responsabile;
- ...omissis...”

**Art. 2, alinea 2., lettera e) nuova formulazione e aggiunta dei seguenti paragrafi:**

- “- Consulente Personal, cui è assegnato un portafoglio di clientela affluent e private, di significative dimensioni;
- Referente Territoriale Personal;
- Referente Territoriale Privati;
- Gestore Territoriale Small Business;
- Gestore Small Business con facoltà deliberativa in materia di crediti;
- ... omissis...”

**Sostituzione della Nota a verbale in calce all'art. 2 con il seguente testo:**

*Il Personale incaricato della gestione di un congruo portafoglio di clientela privati, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza, rientra nella figura professionale di Gestore Personal o Family, con inquadramento al 4° livello della 3ª area professionale.*

*In proposito si intende per “congruo” un portafoglio con una consistenza minima di 12 milioni di euro di clientela affluent e private ed un massimo di 400 clienti assegnati ovvero di 15 milioni di euro di clientela del segmento mass market per il 90% titolare di attività finanziarie superiori a 25 mila euro.*

*Il Personale incaricato della gestione di un congruo portafoglio (per tale intendendosi almeno 100 clienti con posizioni affidate) di clientela small business, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza, rientra nella figura professionale di Gestore Small Business, con inquadramento al 4° livello 3ª area professionale.*

*Il Personale incaricato della gestione di un portafoglio di clientela imprese, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza, senza attribuzione di autonoma facoltà deliberativa in materia di credito, rientra nella figura professionale di Gestore Imprese, con inquadramento al 4° livello 3ª area professionale.*

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

*Al Personale cui sia attribuito, ai sensi dei commi che precedono, un portafoglio, fermo quanto previsto all'art. 27 in materia di percorsi professionali, in particolare per quanto attiene allo svolgimento del percorso formativo, al monitoraggio del medesimo ed al suo positivo andamento, anche in relazione ad un adeguato periodo di acquisizione di esperienza professionale - viene riconosciuto l'inquadramento al 4° livello della 3ª area professionale:*

- *entro 24 mesi dall'attribuzione del portafoglio se l'inserimento nel percorso avviene al 3° livello retributivo della 3ª area professionale;*
- *entro 36 mesi dall'attribuzione del portafoglio se l'inserimento nel percorso avviene al 1° o 2° livello retributivo della 3ª area professionale.*

*Nel caso di attribuzione di un "significativo" portafoglio di clientela, per tale intendendosi un portafoglio di clientela affluente e private con consistenza minima di 30 milioni di euro e massimo 250 clienti appartenenti a tali segmenti, entro 18 mesi da detta assegnazione ed esperito il percorso professionale secondo i medesimi criteri sopra riportati viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1° livello di cui all'art. 2, alinea 2, lettera e).*

*Il Personale incaricato della gestione di un portafoglio congruo di clientela small business come definito nella presente Nota a verbale e con un accordato totale almeno pari a 20 milioni di euro, entro 18 mesi dall'attribuzione di detta figura professionale ed esperito il percorso professionale secondo i medesimi criteri sopra riportati viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1° livello di cui all'art. 2, alinea 2, lettera e) con attribuzione della relativa facoltà di delibera.*

*Per quanto riguarda i Gestori Imprese senza facoltà, entro 18 mesi dall'attribuzione di detta figura professionale come definita nella presente Nota a verbale, ed esperito il percorso professionale secondo i medesimi criteri sopra riportati viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1° livello di cui all'art. 2, alinea 2, lettera e), con correlativa attribuzione di facoltà di massima.*

*La figura professionale di Capo Team Imprese, in presenza dell'attribuzione di specifiche facoltà deliberative in materia di credito maggiorate rispetto alle fasce standard stabilite per la stessa, rientra tra le posizioni di cui alla declaratoria dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, e ne viene previsto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 3° livello.*

*Ai fini di quanto contenuto nella Nota a verbale di cui sopra, al Personale interessato viene tempestivamente formalizzata, con apposita comunicazione scritta, la data di inserimento nei relativi percorsi professionali.*

**Inserimento di un nuovo secondo alinea al Chiarimento a verbale in calce all'art. 2 del seguente tenore:**

- "- ...omissis...
- ai fini del computo dell'organico di riferimento della Filiale è considerato tutto il Personale stabilmente assegnato al Punto Operativo;
- ...omissis..."

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento alla Circolare n. 11829 del 30/11/2000 relativa all'applicazione dei Quadri Direttivi introdotti dal CCNL 11/7/1999, l'Azienda dichiara che per quanto attiene alla Rete Filiali si applicano le seguenti previsioni:

<i>Organico</i>	<i>Direttore</i>
<i>8 – 9 unità</i>	<i>Q.D. 3° livello</i>
<i>10 – 25 unità</i>	<i>Q.D. 4° livello</i>
<i>26 – 35 unità</i>	<i>Q.D. 4° livello Ruolo Chiave 1</i>
<i>Oltre 35 unità</i>	<i>Q.D. 4° livello Ruolo Chiave 2</i>

SANPAOLO IMI S.P.A.

Raccomandazioni delle OO.SS.

In relazione a quanto esplicitato in corso di trattativa le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché:

- *relativamente ai percorsi professionali in essere, anche a fronte della variazione dei riferimenti a suo tempo posti per l'inserimento nei percorsi, sia consentito il completamento degli stessi;*
- *con riferimento alle posizioni di Direttore cui siano al momento attribuite mansioni superiori in base alle regole previgenti, sia consentito il conseguimento del livello retributivo previsto;*
- *in relazione a quanto specificato circa i criteri di computo dell'organico di riferimento della Filiale siano verificate le eventuali situazioni di assegnazione temporanea che presentino una durata significativa.*

FABI

SINFUB

L'Azienda prende atto delle raccomandazione espresse, precisando che:

- *nei confronti del Personale per il quale non operino più i presupposti organizzativi per la conclusione del percorso in essere è consentito il completamento dello stesso eventualmente mediante attribuzione di diversa figura professionale e/o a differente assegnazione;*
- *per i Direttori cui sono al momento attribuite mansioni superiori in base alle regole previgenti, è attribuito il livello retributivo di riferimento alla scadenza prevista;*
- *si procede ad una verifica delle situazioni di assegnazione temporanea salvo quelle che risultino riconducibili ad esigenze organizzative di carattere transitorio ovvero determinate da situazioni individuali.*

SANPAOLO IMI S.P.A.

**L'art. 38 del Capitolo 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO del Contratto Integrativo Aziendale è modificato come segue:**

Ai Direttori di Filiale compete l'indennità prevista nell'appendice 1.

La relativa indennità non viene corrisposta nel caso in cui l'inquadramento del Direttore di Filiale sia superiore al livello richiesto per il Punto Operativo di assegnazione ovvero al Direttore sia corrisposta altra indennità collegata all'incarico.

**Chiarimento a verbale**

*Si precisa che l'indennità in parola è attribuita in relazione al grado di complessità della filiale, individuato sulla base di un coefficiente calcolato con riferimento all'ammontare degli asset gestiti ed annualmente comunicato. In particolare sono considerati per le Filiali Retail e Private le attività finanziarie e gli impieghi e per le Filiali Imprese gli impieghi opportunamente valorizzati. In fase di prima applicazione vengono presi in considerazione per la prima fascia il totale degli asset sino a 50 milioni di euro, per la seconda quelli superiori a 50 e sino a 100 milioni di euro, per la terza quelli superiori a 100 milioni di euro. Nel caso in cui intervengano variazioni alle soglie sopra indicate, l'Azienda ne dà comunicazione alle OO.SS..*

*Detta indennità non assorbe eventuali voci aziendali o contrattuali nazionali percepite, fatta eccezione per le eventuali indennità collegate all'incarico individuate dall'Azienda ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 comma 7° del CCNL 12/2/2005 ovvero per "assegni individuali" in quanto assorbibili.*

\*\*\*    \*\*\*    \*\*\*

Le maggiori somme attualmente percepite a titolo di indennità per i Direttori di Filiale, rispetto all'applicazione delle nuove previsioni in materia di inquadramento e relative indennità, sono mantenute come "assegno individuale" ed assorbite, sino a concorrenza, per effetto di altre indennità collegate all'incarico (quali le indennità di Ruolo Chiave), di avanzamenti di carriera o di aumenti retributivi discrezionali. Tale "assegno individuale" cessa di essere erogato al venir meno del ruolo di Direttore.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

Raccomandazione delle OOSS

*Le OO.SS., considerata la specifica natura dell'indennità in questione raccomandano che, a regime, nell'attribuzione degli incarichi di Direttore si abbia cura, per quanto possibile, di evitare situazioni di disallineamento tra il grado previsto dalla tipologia di filiale e quello già rivestito dal Personale interessato.*

FABI

SINFUB

*L'Azienda prende atto della raccomandazione espressa.*

SANPAOLO IMI S.P.A.

**Nel testo del CIA – APPENDICE N.1 – INDENNITA' VARIE – si apportano le modifiche di seguito riportate:**

**“INDENNITÀ VARIE**  
per 12 mensilità annue

Indennità per i Direttori di Filiale		
Classe 1	Classe 2	Classe 3
€ 87,50	€ 166,67	€ 187,50

... omissis...”

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

\*\*\* \*\*

La decorrenza di tutte le innovazioni introdotte in tema di inquadramenti sopra riportate è individuata nel 1° luglio 2006.

A titolo sperimentale, nell'ottica di valutare opportunamente le reali esigenze operative e di individuare i necessari interventi formativi, per il ruolo del sostituto del Direttore - individuato ai sensi dell'art. 3 del Contratto Integrativo Aziendale - in Filiali con organico di 6-7 unità, è previsto specifico percorso professionale della durata di 36 mesi, a conclusione del quale viene riconosciuto l'inquadramento al 4° livello della 3ª area professionale, fermo quanto previsto all'art. 27 in materia di percorsi professionali. Per il Personale cui sia già stato attribuito tale incarico alla data del presente accordo, l'avvio del percorso professionale citato decorre dal 1° luglio 2006.

Il percorso di cui sopra è applicato anche nei confronti del sostituto del Direttore di Filiali con organico superiore a 7, nel caso in cui il medesimo rivesta un inquadramento inferiore a quello di riferimento.

\*\*\* \*\*

Sull'applicazione di quanto previsto al presente capitolo l'Azienda fornisce informativa entro il mese di settembre 2007.

#### **4. SISTEMA INCENTIVANTE**

Nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004 le Parti Nazionali hanno ravvisato l'opportunità di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso una crescita socialmente sostenibile e compatibile.

E' condiviso il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo delle imprese, che, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, ferma restando la necessità di ispirarsi a valori etici fondamentali.

Al fine di assicurare coerenza tra i principi condivisi e i comportamenti assunti a tutti i livelli, le Parti convengono che nello svolgimento dell'attività commerciale siano da evitare comportamenti e/o azioni non conformi con i principi di deontologia professionale e di rispetto della professionalità e della dignità delle persone.

Fermo restando che le linee di condotta richieste al Personale sono improntate al rispetto dei valori etici fondamentali, l'Azienda si impegna a sensibilizzare a tutti i livelli le Strutture laddove ciò si renda opportuno in relazione a specifiche circostanze che denotino comportamenti e/o azioni non conformi ai principi enunciati.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

L'utilizzo di strumenti di rendicontazione, anche individuale, - comunque applicati nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia - è svolto, in relazione alle esigenze di costante monitoraggio, con finalità di controllo andamentale dei risultati e di individuazione di migliori modalità operative.

Le campagne di prodotto rappresentano uno strumento di indirizzo degli obiettivi complessivi e sono programmate in coerenza ad essi, con attenzione ad un corretto equilibrio tra le esigenze della clientela e quelle aziendali.

Si conferma l'importanza del sistema aziendale di incentivazione destinato a tutto il Personale degli Enti Centrali e della Rete Commerciale e collegato sia al raggiungimento di obiettivi annuali specificamente individuati che ad obiettivi di qualità.

In relazione a quanto indicato nel citato Protocollo, le Parti convengono che tale sistema si ispira a principi coerenti con quelli individuati nel Protocollo stesso e, in particolare, prevede:

- il coinvolgimento di tutto il Personale verso gli obiettivi aziendali, a livello generale o per gruppi omogenei di figure professionali;
- l'oggettività e trasparenza di obiettivi e risultati, anche attraverso una comunicazione:
  - preventiva, degli obiettivi e dei criteri di determinazione degli incentivi ad essi collegati;
  - a consuntivo, dei risultati raggiunti per una chiara correlazione con i riconoscimenti attribuiti.

Nessuna attribuzione derivante dall'applicazione del piano incentivi compete al Personale:

- cui sia stato individualmente attribuito un livello di conseguimento dell'obiettivo qualitativo di "ostativo";
- che sia stato destinatario di provvedimento disciplinare;
- cui sia stato formalmente avanzato un rilievo in materia di business ethic e/o compliance;
- con rapporto di lavoro a tempo determinato, con la precisazione che il Personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inserito nei piani di incentivazione a partire dal 25° mese di servizio.

Entro il mese di settembre dell'anno di riferimento nel caso in cui si prefiguri l'attribuzione di un livello di conseguimento dell'obiettivo qualitativo di "ostativo", il Responsabile del Punto Operativo/dell'unità amministrativa di appartenenza tiene un colloquio con il Dipendente interessato, nell'ottica di consentire eventuali correttivi.

Il Personale cui sia stato attribuito il livello "ostativo" può richiedere un colloquio con la competente funzione aziendale del Personale finalizzato a verificare l'esistenza di eventuali criticità e ad individuare le opportune soluzioni.

\*\*\* \*\*

A decorrere dal 2007 l'importo di cui all'art. 33, comma secondo, lettera a), primo alinea è innalzato a 550,00 €.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB



Le Parti convengono che, in sede di redazione del testo coordinato del contratto integrativo aziendale, saranno individuate le modifiche da apportare all'art. 33, anche con riferimento all'introduzione di meccanismi di carattere pluriennale.

## **5. VALUTAZIONE**

In linea con quanto previsto dal vigente CCNL in tema di sviluppo professionale e di carriera, di criteri di valutazione professionale e di attribuzione di un giudizio professionale complessivo, le Parti convengono che il sistema di valutazione professionale rappresenta uno strumento di supporto allo sviluppo delle risorse che, attraverso la definizione delle competenze professionali, ed unitamente alla programmazione ed al soddisfacimento delle esigenze formative, consente di orientare la crescita professionale.

Il sistema di valutazione professionale, a partire dal 1° gennaio 2007, è articolato su elenchi di competenze professionali raggruppate con riferimento allo svolgimento delle diverse attività o di gruppi di attività omogenee.

La rilevazione delle competenze prevede il coinvolgimento di tutto il Personale, con cadenza annuale, ed è strutturato in due distinti momenti:

- l'autorilevazione, da parte di ogni risorsa, delle proprie competenze professionali;
- la validazione, da parte del responsabile, delle competenze autorilevate.

Il risultato del processo sarà illustrato al singolo nel corso di un colloquio con il rispettivo validatore, prevedendosi che, al termine del processo, sia consegnata all'interessato la scheda di validazione.

Attese le peculiarità del nuovo sistema e la connessa esigenza di verificarne la concreta applicazione - anche al fine di disporre di una base dati di riferimento sin dal momento di avvio - è prevista, nel corso del corrente anno, l'attivazione in via sperimentale del processo, con coinvolgimento di tutto il Personale, ferme peraltro restando, per l'anno 2006 ed a tutti i fini, le attuali previsioni in materia.

Le Parti si incontreranno entro il mese di novembre 2006 ed in tale sede si procederà all'illustrazione, da parte aziendale, delle modalità operative e di funzionamento; nel corso dell'incontro le OO.SS. potranno formulare le proprie osservazioni.

Le Parti convengono che, in sede di redazione del testo coordinato del contratto integrativo aziendale, saranno individuate le modifiche da apportare all'art. 28, nonché quelle necessarie per regolare gli effetti del nuovo sistema in relazione ai diversi istituti contrattuali.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

## **6. FORMAZIONE**

### Dichiarazione dell'Azienda

*In relazione all'offerta formativa erogata tramite strumenti multimediali (c.d. "formazione a distanza") l'Azienda ribadisce come essa venga normalmente utilizzata nei casi in cui sia necessario predisporre interventi che interessino un numero rilevante di risorse su argomenti di natura tecnico/normativo/legale (prodotti, procedure, nuove disposizioni, etc), mentre, nel caso di formazione programmata per i percorsi professionali, la stessa costituisca una delle modalità di erogazione, che si aggiunge, quale complemento, alle altre previste (aula, affiancamento strutturato, ecc.).*

*L'Azienda conferma che attualmente è in corso una sperimentazione che interessa le modalità organizzative per l'utilizzo in Filiale della "formazione a distanza on-line", al fine di consentire al Personale una più agevole fruizione dei corsi, sia in termini di continuità che miglioramento nell'utilizzo.*

*Per quanto riguarda la dotazione di particolari strumentazioni che possano facilitare l'inserimento del Personale diversamente abile e lo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché favorire la fruizione della formazione, l'Azienda dichiara la propria disponibilità ad individuare nuovi strumenti/tecnologie idonei a tali fini ed a procedere ad una concreta sperimentazione dei medesimi anche con riferimento alla compatibilità con la piattaforma informatica esistente.*

SANPAOLO IMI S.P.A.

### **Nuova formulazione dell' Art. 26, primo comma, 2° alinea:**

- Pernottamento e cena: in caso di necessità di pernottamento sono utilizzate le convenzioni alberghiere stipulate dalla Banca e vengono rimborsate le spese sostenute per la consumazione della cena, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino a concorrenza di:
  - € 27,00 per il Personale sino alla 3° Area Professionale
  - € 38,50 per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi

## **7. CONTRATTI DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E DI INSERIMENTO**

Ferme restando le intese già siglate in materia di disposizioni aziendali applicabili al contratto di apprendistato professionalizzante, di cui al d.lgs. 276 del 10 settembre 2003 ed alle specifiche intese di Settore, le Parti convengono che, il periodo di apprendistato è considerato utile per un biennio ai fini della normativa aziendale in tema di avanzamenti automatici di carriera, di trasferimenti a richiesta di cui all'art. 76 e della moratoria di cui all'articolo 94 del CIA.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

Per quanto attiene alla previdenza complementare aziendale, al Personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è consentita l'iscrizione al Fondo Pensioni del Gruppo SANPAOLO IMI a partire dalla data di assunzione, con contribuzione datoriale nella misura minima tempo per tempo vigente.

In tal senso, le Parti procederanno alle necessarie modifiche statutarie.

Alla conclusione del periodo di apprendistato l'Azienda procede alla certificazione della formazione fruita, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia.

Con riferimento al contratto di inserimento si precisa che, in caso di assunzione a tempo indeterminato il periodo di servizio prestato è considerato utile ai fini delle disposizioni aziendali in tema di avanzamenti automatici di carriera e di trasferimenti a richiesta.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

#### Dichiarazione dell'Azienda

*Tenuto conto dell'elevato contenuto formativo del contratto di apprendistato professionalizzante e di inserimento e nell'intento di non disperdere l'esperienza acquisita dalle risorse assunte con tali tipologie contrattuali, l'Azienda conferma che, nel caso si manifestino esigenze di Personale a tempo indeterminato, valuterà prioritariamente - per lo svolgimento delle medesime mansioni e nelle medesime aree geografiche - la conferma in servizio degli apprendisti e dei contratti di inserimento, fatte salve le ipotesi di esclusione di cui al Verbale di incontro 15/11/1999, punto 4.*

SANPAOLO IMI S.P.A.

\*\*\* \*\*

Il servizio prestato a tempo determinato dalle risorse assunte con contratto di apprendistato professionalizzante entro breve lasso di tempo dalla conclusione del precedente rapporto è considerato valido ai fini della maturazione degli automatismi economici aziendali previsti per il personale assunto successivamente all'1/11/99.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

## **8. RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA**

Con riferimento alla materia della "Responsabilità Sociale di Impresa", le Parti:

- condividono l'esigenza, già fatta propria in sede nazionale nell'ambito del Protocollo 16/6/2004, che le Aziende del Settore, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato fondato sulla competitività e sulla concorrenza, debbano ricercare l'eccellenza della performance, sia in termini di qualità dei prodotti che di valore dei servizi offerti;
- ribadiscono comunque la necessità che l'azione dell'Azienda e di tutti coloro che operano al suo interno sia ispirato a valori etici fondamentali comunemente riconosciuti e debba dunque mirare a perseguire uno sviluppo realmente sostenibile e compatibile, adottando comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento della propria attività;
- riaffermano quale obiettivo condiviso la centralità delle risorse umane e la loro valorizzazione come elemento indispensabile e strategico di sviluppo e successo dell'impresa;
- riconoscono, in proposito, quale presupposto fondamentale, l'individuazione di strumenti di garanzia dell'effettiva parità delle opportunità per tutto il Personale, di piena integrazione di tutti i lavoratori all'interno del processo produttivo indipendentemente dalle condizioni individuali, di efficace prevenzione di possibili comportamenti lesivi dei diritti dei singoli, essendo concordemente individuati tali elementi quali fattori essenziali per il perseguimento degli obiettivi sopra enunciati;
- intendono individuare modalità operative ed ambiti di intervento che consentano, nel rispetto del proprio ruolo istituzionale, il continuo miglioramento della qualità dei rapporti tra l'Azienda e il Personale, riaffermando la necessità che il clima aziendale risulti ispirato concretamente e costantemente a principi di dialogo e fiducia, sia nel rapporto tra Azienda e Personale che tra Azienda e OO.SS..

In proposito, ciò premesso, ritengono di impegnarsi, al fine di favorire la diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa ed al di là delle previsioni legislative e contrattuali, ad individuare modalità concretamente volte a conciliare il rispetto degli interessi della varie parti interessate, con il comune obiettivo di perseguire una crescita economica sostenibile e compatibile.

A tal fine, le Parti condividono l'esigenza di costituire una Commissione Tecnica Mista ad hoc, cui sono attribuiti compiti di analisi, proposta e progetto sulle tematiche individuate nel richiamato Protocollo 16/6/2004.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

In proposito, attesa la complessità della materia e la necessità di individuare modalità concrete che realizzino l'effettivo perseguimento dei principi enunciati, il continuo miglioramento della qualità dei rapporti in Azienda, l'approfondimento della conoscenza delle esigenze dei lavoratori e la loro progressiva integrazione nelle strategie organizzative ed operative, le Parti si impegnano ad addivenire, entro il 30 giugno 2006, a specifiche intese in materia, con contestuale superamento delle attuali previsioni in tema di attribuzioni e funzionamento della Commissione Pari Opportunità, in quanto materia propria della Commissione in discorso, la quale verrà, tra l'altro, resa destinataria dell'informativa circa l'applicazione dell'art. 1, in ragione delle finalità sociali al medesimo connesse.

La Commissione è composta, rispettivamente:

- per Parte sindacale, da n. 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo;
- per l'Azienda, da esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, ai vari livelli e per diversi aspetti, le tematiche relative alle materie oggetto di esame da parte della Commissione, oltre che i rapporti con le Organizzazioni Sindacali.

In relazione allo svolgimento di ciascuna delle riunioni sopra indicate, sono riconosciuti permessi sindacali in franchigia per 2 giorni (compreso quello della riunione).

## **9. RELAZIONI SINDACALI**

Alle informative di cui al Protocollo delle Relazioni Sindacali rese a cura dei Vertici dell'Azienda può partecipare, in aggiunta alle Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS. della Capogruppo, una rappresentanza ristretta delle Delegazioni di Gruppo.

\*\*\* \*\*

Nel caso di individuazione da parte dell'Azienda di nuove figure professionali, di applicazione di modelli organizzativi nonché di sperimentazione circa nuove modalità di servizio e/o di processi di lavoro, e successivamente all'analisi tecnica svolta nell'ambito della Commissione Organizzazione del Lavoro, le Parti, con riferimento alle previsioni del CCNL, si incontreranno per valutare le ricadute in tema di inquadramenti, di volta in volta o anche in contestualità con la contrattazione integrativa aziendale.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

Attesa l'evoluzione del modello organizzativo della Banca e alle novità introdotte nel presente accordo, nell'ambito della Commissione Tecnica Mista Organizzazione del Lavoro si procede ad approfondimenti circa la revisione nell'ambito delle informative rese a livello centrale e di Area in materia di sistema incentivante, in linea con le innovazioni introdotte, nonché, a livello di Area, delle modalità e dei contenuti delle informative periodiche, con individuazione di principi e criteri di disaggregazione dei dati coerenti con le modifiche apportate in tema di inquadramenti.

Contestualmente si procederà ad individuare modalità che consentano l'individuazione dei componenti della Commissione per la regolarità formale degli atti tenendo conto del fatto che le selezioni sono effettuate direttamente dalla Capogruppo su base territoriale, per tutta la banca Commerciale, al fine di consentire la presenza anche di rappresentanti provenienti dalle diverse realtà.

Si procede altresì ad analizzare in sede tecnica la possibilità di individuare criteri tecnici semplificati di determinazione delle differenze retributive da riconoscere al personale incaricato di sostituire il Direttore, a parità di onere complessivo.

## **10. REPERIBILITA'**

Con riferimento alla facoltà dell'Azienda di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi di cui all'art. 34 del CCNL 12 febbraio 2005 ed al possibile determinarsi di elementi di disagio soggettivo, l'Azienda, nell'individuare le risorse necessarie per la predisposizione delle opportune turnazioni oltre le 60 giornate annue, terrà prioritariamente conto della volontarietà del Personale interessato.

## **11. PERMESSI**

Nuova formulazione del comma V dell'art. 50 del Contratto Integrativo Aziendale per i quadri direttivi e le aree professionali

Oltre a quanto previsto dall'art. 4 D. Lgs. n. 51 del 26 marzo 2001, il Personale ha diritto di ottenere ulteriori permessi non retribuiti – svincolati dalla compatibilità con le esigenze di servizio di cui al precedente comma – nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare, non collegabili a giorni di ferie nel periodo giugno – settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio, con le stesse modalità di richiesta di cui sopra, ove la medesima sia espressamente finalizzata all'assistenza di figli, anche adottivi, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ovvero di familiari, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

## **12. PARTE ECONOMICA**

A decorrere dal 1° giugno 2006 sono applicate le nuove tabelle "Rimborso auto" aggiornate per l'anno corrente, con revisione dell'"indennità di pendolarismo" e dei "plafond viaggi di rientro", sulla base dei parametri ordinariamente utilizzati. Entro il primo semestre di ogni anno l'Azienda presenta dette tabelle riformulate secondo le modalità di rivalutazione abitualmente applicate, sulla base dei dati ACI.

\*\*\* \*\*

A decorrere dal 2006 l'importo della provvidenza annua di cui all'art. 93 del Contratto Integrativo Aziendale è innalzato a 2.300 €.

\*\*\* \*\*

In sede di redazione del testo coordinato del contratto integrativo aziendale saranno individuate le modifiche da apportare alla Dichiarazione dell'Azienda in calce all'art. 36, per consentire l'opzione relativamente all'intero importo del buono pasto.

## **13. PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE**

Per tutto il Personale - iscritto e con contribuzione aziendale ai Fondi di previdenza complementare di pertinenza - in servizio alla data di sottoscrizione delle presenti intese e di futura assunzione, con decorrenza 1/1/2008 la misura minima degli apporti contributivi aziendali ai Fondi medesimi è elevata al 3,50 %, fermo quant'altro in materia previsto dagli Statuti dei Fondi stessi.

## **14. ASSISTENZA SANITARIA**

In relazione alle richieste avanzate dalle OO.SS. ed a quanto evidenziato in corso di trattativa, viene costituita tra le Parti apposita Commissione Tecnica - pariteticamente composta tra rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie delle presenti intese e dell'Azienda - nell'ambito della quale si proceda ad approfondimenti tecnici in linea generale circa la praticabilità di introdurre una copertura "long term care" e/o garanzie assicurative correlate a malattia allo stato non previste in favore del Personale, da gestire, anche per gli aspetti economici, nell'ambito della Cassa di Assistenza Sanpaolo Imi, ovvero, per il Personale ex Banco di Napoli, attraverso l'utilizzo della contribuzione dello 0,50% attualmente destinata a previdenza complementare. Le risultanze dei lavori della Commissione predetta, che ricomprendono altresì valutazioni circa coperture di assistenza sanitaria, a differenti livelli di prestazioni e conseguenti premi, da riservare ai soggetti pensionati ex Banco di Napoli, a carico dei medesimi e a decorrere dal 1° gennaio 2003, da terminare entro il 31/10/2006, saranno sottoposte alle Parti sociali per le opportune determinazioni.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

## **15. CIRCOLO RICREATIVO**

### Raccomandazione delle OO.SS.

*Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda, nella sua qualità di Capogruppo, nel rispetto delle finalità statutariamente attribuite al Circolo Ricreativo SANPAOLO IMI e in coerenza con il processo di omogeneizzazione, nell'ottica di perfezionamento dell'auspicato processo di omogeneizzazione all'interno della Banca Commerciale, si adoperi concretamente nel senso di favorire la trasformazione dello stesso in struttura destinata al Personale di tutta la Banca Commerciale, intervenendo, nell'esercizio della sua facoltà di indirizzo, presso le singole Banche allo scopo di individuare e mettere a disposizione strumenti idonei ad assicurare la concreta operatività dell'Ente, in una logica di effettivo espletamento delle attività istituzionali attribuite.*

FABI

SINFUB

*L'Azienda, condividendo, in linea di principio le accennate finalità e fermi gli indirizzi costantemente seguiti in materia, prende atto della Raccomandazione delle OO.SS..*

SANPAOLO IMI S.P.A.



## VERBALE DI ACCORDO

In data \_\_\_\_\_, in Torino, tra

- SANPAOLO IMI S.p.A.

e

- Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali FABI e SINFUB di SANPAOLO IMI S.p.A.

premessi che

- Le Parti condividono che, tra gli strumenti volti a rafforzare la motivazione del Personale, il suo coinvolgimento negli obiettivi aziendali ed il legame con l'Azienda ed il Gruppo, riveste particolare importanza il ricorso all'assegnazione gratuita di azioni e, in proposito, si prevede di estendere tale strumento a tutte le Banche della Rete Commerciale, nell'ambito del rinnovo dei rispettivi Contratti Integrativi Aziendali;
- è opportuno stabilire i principi ispiratori cui informare il piano di azionariato diffuso rivolto al Personale, da realizzare nel 2006 e nel 2007;

si conviene quanto segue

1. La premessa forma parte integrante del presente Accordo.
2. L'Azienda offre a tutto il Personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di lancio dell'offerta, la possibilità di richiedere l'assegnazione di azioni ordinarie SANPAOLO IMI S.p.A. secondo un controvalore diversificato in relazione all'inquadramento rivestito al 31 dicembre dell'anno precedente alla realizzazione dell'iniziativa. L'iniziativa prevista per il 2007 sarà rivolta anche al Personale in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante o di inserimento.
3. A tutto il Personale destinatario dell'offerta viene resa disponibile specifica informativa circa i contenuti dell'operazione. L'adesione alla medesima avviene su base volontaria mediante comunicazione, attraverso specifica procedura, della relativa accettazione, che deve pervenire entro un termine che è indicato nella citata informativa, comunque non inferiore a 10 giorni lavorativi dalla data di formalizzazione, fermo restando che in mancanza di esplicita accettazione entro il predetto limite, l'offerta si intende a tutti gli effetti non accettata. Non è ammessa l'adesione condizionata o per un importo parziale rispetto all'offerta.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

4. Le azioni offerte, da accreditare su un Deposito amministrato acceso presso la Banca presso la quale è intrattenuto il rapporto di conto corrente, sono gravate da vincolo di indisponibilità per 3 anni dalla data di assegnazione, anche nell'ipotesi di cessazione a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro. Pertanto, per tale periodo, le stesse azioni non potranno parimenti essere oggetto di trasferimento tra vivi né essere sottoposte a vincoli di natura reale.
5. Il numero di azioni offerte è commisurato al controvalore di:
  - 2065,83 euro per Quadri Direttivi di 3° e 4° livello e Ruoli Chiave;
  - 1549,37 euro per Quadri Direttivi di 1° e 2° livello;
  - 1032,91 euro per gli appartenenti alle Aree Professionali;
  - 516,46 euro per il Personale assunto nel corso dell'anno di realizzazione dell'iniziativa ed in quello precedente ed il Personale cui non compete il Premio di Produttività secondo le regole di attribuzione del medesimo, nonché, per l'iniziativa del 2007, per il Personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante e di inserimento.
6. Il numero delle azioni assegnate è determinato assumendo come prezzo unitario di riferimento il valore normale del titolo (definito secondo la normativa fiscale applicabile, all'attualità determinato come la media dei prezzi del titolo nei 30 giorni antecedenti quello di assegnazione), e l'assegnazione avviene in unica soluzione con arrotondamento di ciascun quantitativo di spettanza all'unità inferiore. Per l'iniziativa relativa al 2006 tale assegnazione avviene il 27 luglio 2006.
7. L'operazione è collegata ai risultati raggiunti nel corso dell'esercizio precedente alla realizzazione dell'iniziativa e, conseguentemente, le tabelle del Premio aziendale di Produttività sono ristrutturate, nel caso di adesione all'iniziativa di azionariato, secondo un rapporto di 1 a 2 avuto a riferimento il controvalore di azioni assegnate.
8. Entro il 30 settembre dell'anno di realizzazione dell'iniziativa sono forniti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Verbale i dati consuntivi relativi all'iniziativa di cui trattasi.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

#### Dichiarazione dell'Azienda

In relazione a quanto sopra previsto circa la ristrutturazione delle tabelle del Premio aziendale di Produttività in rapporto all'attribuzione di azioni l'Azienda precisa che per il Personale che non sia destinatario in tutto o in parte del Premio l'intervento collegato all'adesione al piano di azionariato è operato sulla prima erogazione utile del Premio medesimo.

SANPAOLO IMI S.P.A.

## VERBALE DI ACCORDO

In data \_\_\_\_\_, in Torino, tra

- SANPAOLO IMI S.p.A.

e

- Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali FABI e SINFUB di SANPAOLO IMI S.p.A.

premessi che

- le Parti hanno condiviso l'opportunità di procedere all'individuazione dei parametri del Premio aziendale di Produttività alla luce del mutato contesto amministrativo-contabile ed in modo da considerare unitariamente le Banche che compongono la Rete Commerciale del Gruppo nell'ambito della quale sono realizzati gli obiettivi economici e reddituali previsti nel Piano Industriale 2006-2008;
- sono stati esaminati i complessivi andamenti aziendali nell'esercizio 2005 e, tenuto conto dei risultati reddituali e della produttività registrati nell'esercizio stesso, è stato stabilito il Premio aziendale di Produttività relativo a detto anno;

si conviene quanto segue

1. La premessa e gli allegati di seguito indicati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Gli importi del premio di produttività relativo all'anno 2005 per il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi in servizio in tale anno sono riportati nella tabella allegata sub 1 al presente accordo e sono riconosciuti, in via eccezionale e con riferimento ai tempi tecnici necessari per l'attuazione dell'iniziativa di azionariato diffuso, con le competenze del mese di luglio 2006, sulla base dei criteri aziendali di attribuzione in atto.
3. Per il Personale predetto che aderisca alla citata iniziativa di cui all'Accordo 11 maggio 2006, è operata la ristrutturazione del Premio di Produttività secondo la tabella allegata sub 2.

SANPAOLO IMI S.P.A.

FABI

SINFUB

**PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2005**  
**IMPORTI TABELLARI PER GRADO**

<i>Grado</i>	<i>Importo lordo 2005</i>
Quadro direttivo 4° livello Ruolo Chiave 2	7.252,74
Quadro direttivo 4° livello Ruolo Chiave 1	5.684,58
Quadro direttivo 4° livello	4.116,42
Quadro direttivo 3° livello	3.371,54
Quadro direttivo 2° livello	2.628,76
Quadro direttivo 1° livello	2.395,92
3 <sup>a</sup> Area professionale - 4° Livello retributivo	2.203,57
3 <sup>a</sup> Area professionale - 3° Livello retributivo	2.007,85
3 <sup>a</sup> Area professionale - 2° Livello retributivo	1.721,02
3 <sup>a</sup> Area professionale - 1° Livello retributivo	1.545,54
2 <sup>a</sup> Area professionale - 3° Livello retributivo	1.488,18
2 <sup>a</sup> Area professionale - 2° Livello retributivo	1.430,81
2 <sup>a</sup> Area professionale - 1° Livello retributivo	1.430,81
1 <sup>a</sup> Area professionale - LU	1.430,81

<i>Categoria/Livello</i>	<i>Quota di ristrutturazione del Premio aziendale di Produttività relativo al 2005</i>
Quadro Direttivo di 3° e 4° livello e Ruoli Chiave	1.032,91
Quadro Direttivo di 1° e 2° livello	774,68
Aree professionali	516,45
Personale assunto nel corso degli anni 2005 e 2006 Personale cui non compete il Premio aziendale di Produttività secondo le regole di attribuzione del medesimo	258,23