



INTESA  SANPAOLO



# PROTOCOLLO OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITA'

19 OTTOBRE 2012

Segreteria di Gruppo IntesaSanpaolo  
12 novembre 2012

**L'applicazione dell'Accordo del 29 luglio 2011**, che ha visto oltre 4.400 richieste volontarie al Fondo di Settore, è stata fortemente messa in discussione dalle novità sulla Previdenza e dal lungo e tormentato iter di individuazione della clausola di salvaguardia degli esodati che solo da poco è stato finalmente sanato per il settore bancario.

### **Di seguito i fatti e gli eventi chiave da luglio 2011:**

- il caos e l'incertezza post riforma Pensioni dicembre 2011 blocca fino a settembre l'uscita dei Lavoratori al Fondo e fa lievitare gli accantonamenti della banca per la maggior permanenza sino a 62 anni di età imposta da Fornero, che complessivamente supera 1mld di euro;
- Questi fattori e i maggiori oneri spostano gli obiettivi di riduzione del costo del lavoro di 360 milioni di euro, previsti dal Piano d'Impresa 2011/2013, dal 2014 al giugno 2015;
- Intesa Sanpaolo il 18 giugno 2012 apre la procedura, ai sensi dell'art. 18 e 19 CCNL, per la riduzione del costo lavoro di 250 milioni di euro, per le mancate uscite al Fondo esuberanti in quanto sarebbero senza garanzia di copertura (caos Fornero sugli esodati);
- Scadenza degli accordi di armonizzazione al 30 giugno 2012;
- **Sciopero del 2 luglio delle Lavoratrici e Lavoratori GRUPPO ISP che rappresenta la svolta:** no a far pagare i soliti noti, i Lavoratori, ma richiesta di ridurre le consulenze e le retribuzioni dei top manager, snellire la *governance* e le tante poltrone;
- Disdetta dell'accordo integrativo aziendale sul valore del buono pasto;
- **Dal 1 ottobre gli apprendisti in scadenza sono lasciati a casa;**
- L'Amministratore Delegato ha razionalizzato i 164 progetti del Piano Impresa 2011/2013 in 8 cantieri di lavoro che dovranno consentire al Gruppo il contenimento dei costi strutturali, maggiore efficacia verso il cliente, una flessibilità sia interna (dipendenti) che esterna (nuovo modello di servizio). Tra questi spiccano i cantieri Retail Italia e Fabbriche prodotte per le ricadute sui Lavoratori;
- Lo scenario economico e finanziario è, continuerà ad essere, critico condizionando i conti economici delle banche sul fronte dei crediti, commissioni e ricavi, compreso IntesaSanpaolo che si distingue comunque per solidità patrimoniale e liquidità.

**La trattativa, complessa e connotata da forti tensioni,** ha prodotto i seguenti accordi:

- [Verbale di ricognizione del 31 luglio 2012](#) che ha affrontato le ricadute della riforma previdenziale Fornero ha dato fondamentali garanzie sul rientro degli esodati, in caso di mancata autorizzazione INPS, ed ha stabilito la ripresa del confronto a settembre su effetti della riforma, sugli obiettivi del Piano d'Impresa, sulla riduzione del Costo del Lavoro e sulla Contrattazione di Gruppo.
- [Il Protocollo Occupazione e Produttività, sottoscritto il 19 ottobre 2012](#), salvaguarda l'occupazione dei giovani, contiene nel tempo i sacrifici ed afferma la centralità della Contrattazione di Gruppo. La salvaguardia dell'occupazione fa leva su produttività e ricavi attraverso il prolungamento dell'orario delle filiali ed un diverso servizio alla clientela.

Il protocollo si compone dei seguenti capitoli:

### **Ambito di Applicazione**

Si applica a tutte le aziende del Gruppo, perimetro Italia, che applicano il CCNL del credito.

Definisce le soluzioni per realizzare le riduzioni strutturali dei costi utilizzando gli strumenti e gli istituti [dell'art.18 CCNL 8 dicembre 2007](#) rinnovato al 19 gennaio 2012

Tiene conto delle previsioni del medesimo CCNL, per esempio in tema di orario, al fine di adattare le nuove normative al nostro specifico contesto produttivo.

### **Costi e Produttività**

Questo capitolo ricomprende la normativa prevista per favorire "il miglioramento della produttività e il recupero della competitività" muovendosi nell'ambito degli [artt. 5 e 18 del CCNL](#) e prevede i seguenti interventi:

**Ferie:** a partire dall'anno in corso e fino al 2015, le ferie arretrate e di spettanza di ogni anno dovranno essere fruito entro l'anno di competenza. Le eventuali ferie in arretrato dovranno essere pianificate e usufruite entro la fine del 2013.

## **Ex festività**

a partire dall'anno in corso e fino al 2015 i permessi ex festività non saranno monetizzabili e andranno fruiti, prima delle ferie, entro l'anno di riferimento. Per l'anno 2012 potranno essere fruiti entro il mese di marzo 2013.

## **Lavoro straordinario**

Limitazione dello straordinario da effettuarsi solo con "specificata autorizzazione" e con le modalità della circolare 728 aziendale del 5 ottobre 2012.

Viene prevista la possibilità di ricorrere ***all'orario multiperiodale*** ([art. 99 CCNL 8 dicembre 2007](#)), che prevede di poter superare in determinati periodi l'orario settimanale (le 37 ore e 30 minuti), con limite massimo di 48 ore settimanali e 9,30 giornaliere e minimo di 25 ore settimanali e 5 giornaliere. L'orario di maggior lavoro non può superare i 4 mesi ed esclude il ricorso allo straordinario. *La retribuzione rimane invariata e calcolata sull'orario normale.* **In ogni caso l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente della banca.**

## **Riduzione di orario - Sospensione dell'attività**

La prestazione lavorativa sarà ridotta complessivamente nel triennio 2013/2015 per tutto il personale, ma con esclusione del personale destinatario dell'Accordo dell'occupazione (accordi 2/02/2010 – accordo 03/11/2010 – accordo 06/12/2011) utilizzando la parte A ordinaria del Fondo Solidarietà di Settore in merito al finanziamento di specifici trattamenti a favore di lavoratori interessati da riduzioni di orario di lavoro. Le riduzioni di orario di lavoro sono pari a:

- 4 giornate complessive per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello;
- 5 giornate complessive per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello;
- 6 giornate complessive per i Dirigenti.

Dette giornate dovranno essere programmate nel piano ferie, e fermo restando la facoltà di scegliere quando usufruirne nel triennio, ivi compresa la possibilità di utilizzarle interamente nel corso del 2013, dovranno comunque essere garantite almeno 2 giornate di riduzione nell'anno 2013.

Per gli anni successivi, ove non si sia dato corso alla riduzione integrale negli anni 2013 o 2014, la riduzione dovrà essere programmata e garantita nella misura di almeno:

- 1 giorno per il 2014 e 2015 per le A.P. e i Q.D. di 1° e 2° liv.;
- 2 giorni per il 2014 e 1 per il 2015 per i Q.D. di 3° e 4° livello;
- 2 giorni per il 2014 e 2 giorni per il 2015 per i Dirigenti.

Le riduzioni dovranno essere usufruite a giorni interi.

Al personale che cesserà dal servizio senza aver usufruito della riduzione di orario verrà addebitato il costo delle giornate residue.

Il personale assunto nel corso del triennio dovrà dar corso alla riduzione di orario per la quantità complessiva per il triennio.

La normativa prevede un intervento nella misura del 60% della retribuzione lorda, comprensiva del rateo di tredicesima, che sarebbe spettata per la giornata non lavorata, con l'applicazione dei seguenti massimali differenti in base alle diverse fasce di retribuzione:

- € 1.107,11 se la retribuzione lorda mensile è inferiore a € 2.037,57
- € 1.257,53 se la retribuzione è compresa tra € 2.037,57 e € 3.221,70
- € 1.611,36 se la retribuzione è superiore a € 3.221,70

La contribuzione previdenziale viene versata integralmente.

### **Mobilità professionale**

Si riprende e riconferma qui la normativa dell'accordo [29 luglio 2011 punto 12](#) che prevede la possibilità di attribuire mansioni inferiori in deroga all'art 2103 del c.c. nei casi di mobilità derivante:

- da chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione della attività oppure in caso di chiusure e/o accorpamenti di filiali e con l'obiettivo di mantenere i lavoratori coinvolti in servizio negli ambiti territoriali più favorevoli agli stessi.
- Sarà invece possibile procedere al trasferimento, su richiesta del lavoratore, al di fuori di tali ambiti territoriale con lo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

## CONTRATTAZIONE DI GRUPPO

In questo capitolo si riprendono e si regolano le norme derivanti dalla trattativa di secondo livello che sono venute meno dal 1° di luglio con la scadenza degli accordi e con la disdetta del buono pasto dal 1° novembre.

### **Sviluppo professionale**

A tutti coloro che al 31 dicembre 2011 erano inseriti in un percorso professionale così come previsto dall'Accordo 29 gennaio 2009 prorogato sino al 30 giugno 2012 verrà riconosciuto:

- per i livelli all'interno delle Aree professionali il raggiungimento dell'inquadramento in corso di maturazione al 30 giugno 2012 , **con un differimento di 18 mesi.**
- per il passaggio a Quadro Direttivo o per il cambio di livello all'interno dell'Area Quadri direttivi sarà riconosciuto il trattamento economico equivalente all'inquadramento in corso di maturazione al 30 giugno 2012, con un differimento di 18 mesi . Questo trattamento verrà riconosciuto con un assegno Ad personam riassorbibile in caso di promozione.

Pertanto, al personale in percorso alla data del 31 dicembre 2011 (correttamente formalizzato) che, per effetto della normativa derivante dall'accordo 29 gennaio 2009, matura l'inquadramento superiore:

1. entro il 30 giugno 2012 verrà riconosciuto l'inquadramento superiore come da accordo 29 gennaio 2009;
2. dal 1 luglio 2012 verrà riconosciuto l'inquadramento superiore come da accordo 29 gennaio 2009 dopo *18 mesi rispetto alla scadenza prevista.*

**Rimandando alla policy aziendale per le modalità di passaggio nei casi di interruzioni/adibizioni ad altro ruolo, si ritiene opportuno evidenziare quanto segue:**

- *nel caso in cui un lavoratore inserito in un ruolo al **31 dicembre 2011**, abbia interrotto il percorso nel periodo 1 gennaio – 30 giugno 2012 per inserimento in altra mansione (normata o non normata con percorso) **tornando al medesimo incarico di provenienza entro 5 mesi**, verrà interamente riconosciuta l'anzianità maturata nel ruolo di provenienza ai fini dell'inquadramento superiore o del corrispettivo superiore*

*trattamento economico. Nel caso di interruzione del percorso professionale normato, sempre nel periodo 1 gennaio - 30 giugno 2012, e adibizione ad altro ruolo normato dall'accordo 29 gennaio 2009 al dipendente verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza, ai fini del conseguimento dell'eventuale inquadramento o trattamento economico superiore già previsto dall'accordo per lo step del **nuovo** percorso;*

- *Si evidenzia inoltre che **solo** l'interruzione del percorso o l'adibizione temporanea da ruolo normato a ruolo NON normato, effettuati a far tempo **dal 1 luglio 2012**, determinano l'uscita dal percorso professionale in cui il dipendente è inserito e quindi il mancato riconoscimento dello scatto in maturazione;*
- *In caso di passaggio **dopo il 1 luglio 2012** da ruolo normato ad altro ruolo previsto nell'accordo 29 gennaio 2009 sarà garantito il riconoscimento dell'inquadramento/trattamento economico superiore previsto per lo step del NUOVO percorso.*

### **Fungibilità**

Riconfermata la piena fungibilità all'interno delle Aree Professionali con il mantenimento della previsione del riconoscimento del trattamento della 3<sup>a</sup> Area professionale 4 livello alla maturazione dei 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale.

Nel secondo trimestre del 2014 si riprenderà il confronto sui percorsi di carriera e sulle nuove figure professionali alla luce dello sviluppo organizzativo in corso e dell'operato della Commissione di studio nazionale in materia di inquadramenti del personale.

### **Indennità**

Sono state ripristinate dal 1° novembre le indennità di rischio/di centralino/indennità Monte pegni/di Direzione/di Ruolo chiave.

Continuerà a trovare applicazione l'accordo relativo ai trattamenti economici e normativo per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate dal personale della Direzione Sistemi Informativi.

## **Flessibilità di orari/Intervallo meridiano/Permessi/aspettative**

E' stata riconfermata tutta la regolamentazione in vigore al 30 giugno 2012 in materia di orario di lavoro per tutto il personale, permessi e aspettative

## **Part Time**

Confermata la normativa della circolare Intesa Sanpaolo 579 del 25 luglio 2012 che in sintesi prevede:

- Criteri di priorità per l'ottenimento , elasticità di orari, intervallo, mantenimento normativa accordo di armonizzazione
- Durata: variabile da 6 mesi a 3 anni a discrezione aziendale
- Concessione anche oltre il limite del 20% dell'organico di Area

## **Buono pasto**

Previsione del buono pasto solo in presenza dell'effettuazione dell'intervallo meridiano anche della durata di 15 o 30 minuti e con una prestazione lavorativa successiva all'intervallo almeno di 30 minuti.

Confermato il buono pasto a **€ 5,16** con la previsione per i part time di quanto sopra.

## **Assegno per familiari portatori di Handicap**

Confermata la regolamentazione in materia che prevede l'erogazione di una provvidenza di € 2.300,00 per figli e coniuge portatore di handicap grave (Circ. ISP n. 585 25/7/12).

## **Mobilità**

IL CCNL prevede:

- il consenso del lavoratore delle Aree professionali con "più di 45 anni di età e almeno 22 anni di servizio" per il trasferimento disposto oltre 30 km;
- per i Quadri direttivi "con più di 47 anni di età e 22 anni di servizio" il consenso per il trasferimento oltre i 50 km.

***I trasferimenti ad iniziativa dell'azienda in aggiunta alle disposizioni del CCNL prevedono il consenso dei lavoratori con i seguenti limiti:***

- oltre 70 km dalla residenza per le AREE PROFESSIONALI;
- oltre 90 km dalla residenza per i QD di 1 e 2 livello



### ***Invariata le previsioni per il personale***

- PART TIME per il quale occorre il consenso della lavoratrice/ore nel caso di trasferimento ad iniziativa aziendale;
- personale fruitore della tutela di cui all'art. 33 L.n. 104/92;
- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni.

**Per tutti questi occorre il consenso della lavoratrice/ore oltre 25 km** di distanza dalla residenza/domicilio e il trasferimento non costituisca avvicinamento per l'interessato.

**Le normative aziendali non si applicano in caso** di chiusura o accorpamento di filiale ovvero in caso di significativa riduzione di attività/cessazione totale e parziale.

### **Pendolarismo**

Per i trasferimenti già in vigore alla data del 31/12/2011 e disposti dall'Azienda dal 1 gennaio 2012 sino al 30 giugno 2012 continueranno a essere riconosciuti i trattamenti della normativa previgente.

A decorrere dal 1° luglio 2012 per i trasferimenti disposti dall'Azienda sarà riconosciuto un contributo della durata di 6 anni esclusivamente nel caso di spostamenti superiori a **25 KM (50 KM A/R)**.

Nel caso di utilizzo mezzi pubblici riproporzionato rispetto il limite dei 25 KM.

Nel caso di utilizzo mezzo proprio:

<b>Distanza A/R da KM</b>	<b>Contributo in EURO</b>
51 - 75	0,65
76 - 10	0,70
101 - 120	0,75
121 - 140	0,85
oltre 140	1,00

**I KM VERRANNO CONTEGGIATI DALLA RESIDENZA al LUOGO di LAVORO**

## TRASFERIMENTI A RICHIESTA

Confermata la regolamentazione in materia (Circ. ISP n. 580 25/7/12).

## OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITA'

### Servizio alla clientela

L'obiettivo di assorbire le eccedenze di personale che deriveranno dalla ristrutturazioni in corso ,ad esempio chiusura di filiali e revisioni societarie, è collegato alla maggiore produttività e ricavi a partire dall'applicazione della normativa dell'accordo di rinnovo del [CCNL del 19 gennaio 2012](#) (art. 22) e attività commerciale per un efficace servizio alla clientela.

Pertanto, fermo restando le tutele individuali in tema di orari di lavoro, **sarà possibile ricorrere all'allungamento dell'orario di sportello giornaliero tra le ore 8 e le 20 dal LUNEDI' al VENERDI' e all'apertura di filiali nella giornata di sabato in base alle esigenze commerciali e del mercato di riferimento .**

Per il personale coinvolto nell'apertura al sabato l'orario settimanale dovrà comunque essere distribuito su 5 giornate anche non consecutive garantendo 2 giorni completi di riposo( domenica e lunedì).

Tale regime di orario dovrà essere oggetto di una preventiva informativa a livello di Comitato Consultazione e confronto sulle ricadute.

### Occupazione

L'accordo contiene l'impegno alla **conferma a tempo indeterminato** di tutto il personale oggi in servizio con contratto di apprendistato e di inserimento che avverrà con le procedure e le prassi sino ad oggi applicate. Nello specifico ci si riferisce alla continuità del rapporto di lavoro e applicazione del livello economico 3 area 1 livello senza riduzioni economiche anche con per i Contratti d'Inserimento.

A fronte di queste conferme (1300 persone) non si procederà alle assunzioni previste dall'accordo del 29 luglio 2011.

**Ci saranno incontri sull'andamento degli organici** al fine di verificare le condizioni per l'assunzione dei Tempi Determinati.

## INCONTRI DI VERIFICA

Sono previsti incontri semestrali di verifica su tutti i temi del protocollo nell'ambito del Comitato di Consultazione

## VALIDITA'

Tutto quanto previsto nel protocollo ha decorrenza dal 1 novembre sino al 31 Dicembre 2015

L'azienda, come da nostra richiesta, ha fornito i dati sulle diverse voci di spesa.

## **RIDUZIONE dei costi nel GRUPPO IntesaSanpaolo**

L'Azienda ha fornito i **dati medi annui** relativi alle riduzioni di spesa effettuate nel periodo dal 2007 al 2011:

Spese amministrative	- 1,1%
Spese immobiliari	- 1,5%
Costo personale	- 1,8%
Oneri vari	- 2,4%
Spese di funzionamento	- 2,9%
Spese ICT	- 3,6%
Relazioni esterne	- 10%
Consulenze	- 10,8%



Il trend di riduzione dei costi tra **il primo semestre 2012 e il primo semestre 2011** è pari a:

Consulenze	- 40% (200 Mln di € nel 2011)
Costi legali	- 17%
Altre spese	- 15%
ICT, immobili, funzionamento	- 11%