

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

In Milano, in data 14 aprile 2021

tra

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

e

- le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premessi che:

- la continua evoluzione dei mercati/servizi finanziari e dei conseguenti modelli di business, i bisogni nuovi e in costante evoluzione della clientela, le mutate caratteristiche degli operatori bancari e della concorrenza nelle attività economiche e finanziarie e soprattutto le peculiari caratteristiche di rappresentanza e rappresentatività del Settore, rendono il dialogo sociale e le relazioni sindacali strategiche per il raggiungimento degli obiettivi aziendali del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito ISP o Gruppo) e il coinvolgimento delle persone, che hanno rappresentato e continuano a rappresentare il fattore abilitante per la realizzazione dei Piani d'Impresa;
- il modello di Relazioni Industriali del Gruppo che le Parti hanno sviluppato nel tempo in relazione alle diverse fasi attraversate, adeguando i processi e gli Organismi alle differenti esigenze che di volta in volta si sono presentate, ha permesso di gestire in modo efficace le operazioni di integrazione nel Gruppo ISP e di realizzare gli obiettivi strategici del Gruppo;
- a seguito dell'ingresso nel Gruppo ISP dell'ex Gruppo UBI, con l'Accordo 29 settembre 2020 le Parti hanno confermato il modello delle Relazioni Industriali del Gruppo ISP, integrando in via transitoria gli Organismi vigenti e rinviando ad un successivo confronto la definizione del numero complessivo di Coordinatori di Area in relazione al riassetto territoriale previsto per effetto dell'incorporazione di UBI in ISP;
- ora a seguito della formalizzazione del nuovo assetto territoriale le Parti hanno condiviso non solo di procedere a quanto previsto con l'accordo del 29 settembre 2020 ma anche di rinnovare il Protocollo in scadenza a fine anno per fornire sin da subito un quadro di riferimento chiaro che possa accompagnare il prossimo Piano d'Impresa che prenderà avvio a partire dal 2022, integrato anche di un nuovo Organismo ad hoc per seguire la materia delle Politiche Commerciali e Clima Aziendale come previsto dall'accordo nazionale ABI 7 febbraio 2017;
- le Parti riconfermano pertanto la sede di Gruppo quale unica sede di confronto idonea a negoziare quanto attribuito dalle normative di legge e/o di contratto per il secondo livello di contrattazione ed a individuare soluzioni atte ad accompagnare i processi di riorganizzazione in corso, anche con riguardo al prossimo Piano d'Impresa;

- le Parti confermano altresì l'importanza dei livelli di confronto decentrato che permettono la valorizzazione e la verifica degli obiettivi raggiunti dal Gruppo, senza duplicazioni o sovrapposizioni;
- le Parti confermano inoltre il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile quale Organismo avente la funzione di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro aziendale in applicazione alla normativa in materia di produttività e di connesse agevolazioni fiscali e/o contributive;
- le Parti inoltre in applicazione di quanto stabilito in materia di Rappresentanti dei Lavoratori per Sicurezza (RLS) dal D.Lgs. n. 81/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'accordo nazionale ABI 4 febbraio 2016 integrato dal verbale di riunione 16 marzo 2016 intendono procedere anche al rinnovo dell'accordo 6 aprile 2016, confermando l'impostazione degli RLS di Gruppo;

si conviene quanto segue:

Art. 1 – Struttura

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

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

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

Art. 2 - Delegazione Sindacale di Gruppo

La Delegazione Sindacale di Gruppo è costituita in applicazione dell'articolo 22 del CCNL 31 marzo 2015, come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019, e di quanto previsto dal presente Protocollo.

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

Alla Delegazione è attribuito, anche in relazione alla prossima definizione del Piano d'Impresa, il compito di definire specifiche intese, valide per tutte le Società del Gruppo con particolare attenzione all'occupazione, alla qualificazione professionale ed alla sostenibilità economica e sociale.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la Delegazione, in applicazione dell'articolo 22, comma 1, del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019:

- stipula intese vincolanti per tutte le Società del Gruppo (all'attualità riportate all'allegato 1) e le rispettive OO.SS. nelle seguenti materie:
 - o premio aziendale o premio variabile di risultato;
 - o previdenza complementare;
 - o assistenza sanitaria;
 - o garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
 - o tutela delle condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro;
 - o inquadramenti e percorsi di sviluppo professionale di cui agli artt. 82 comma 6 e 90 comma 9 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019;

- svolge:
 - o le procedure sindacali di cui agli articoli 51, 52, 72, 76, 86 e 90 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019 oltre a quanto previsto agli artt. 18, 19 e 23 del medesimo CCNL

ed anche, in considerazione del percorso sinora svolto,

- definisce:
 - o la mobilità infragruppo anche al di fuori delle fattispecie di cui agli articoli 17, 20 e 21 del vigente CCNL come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019
 - o eventuali intese per promuovere attività ricreative, culturali, sportive e di servizi e cura della persona

La Delegazione di gruppo è anche l'organismo individuato dalle parti per la sottoscrizione delle intese applicative della normativa di legge di cui all'art. 4 della legge 300/1970.

Detta Delegazione è composta nel numero massimo di dirigenti sindacali previsti per ciascuna Organizzazione Sindacale dal CCNL vigente, come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019, integrata, in funzione della complessità del Gruppo in fase di integrazione, di 4 ulteriori componenti. Ai Delegati sono riconosciute, di fatto, le agibilità previste dall'Accordo di Settore 25 novembre 2015 come rinnovato dall'Accordo 25 febbraio 2019.

Per svolgere altresì l'attività prevista dal presente accordo, la Capogruppo riconoscerà un numero aggiuntivo di distacchi a tempo pieno con le medesime modalità previste dall'Accordo di Settore 25 novembre 2015 come rinnovato dall'Accordo 25 febbraio 2019 sulla base della seguente tabella:

Livelli di rappresentatività			
da 5 a 9 %	oltre 9 e fino a 18 %	oltre 18 e fino a 27%	oltre 27%
5	8	12	14

In considerazione del percorso definito nel Protocollo per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo ISP, per l'intero anno 2021, è confermata la composizione della Delegazione di Gruppo definita nell'accordo 29 settembre 2020 citato in premessa.

Inoltre, tenuto conto della peculiare configurazione del Gruppo, che vede coesistere dipendenti credito ed assicurativo all'interno della Divisione Insurance, le Parti si danno atto che, nel caso di materie comuni e/o trasversali e/o rientranti nell'ambito del secondo livello di contrattazione,

si opererà cercando di garantire una negoziazione congiunta, con la partecipazione di una componente ristretta degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che applicano il CCNL assicurativo nella misura di un componente per Sigla alla Delegazione di Gruppo prevista dal presente Protocollo delle Relazioni Industriali.

Art. 3 – Comitato di Consultazione

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

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

Con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, al Comitato sono altresì attribuite funzioni di valutazione degli eventuali interventi che si renderanno di volta in volta necessari al fine di assicurare che le scelte adottate circa gli impianti, le apparecchiature e le modalità operative rispondano ai principi condivisi con l'Accordo 15 marzo 2017 e successive modifiche/integrazioni.

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

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

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

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

Art. 4 – Commissione Politiche Commerciali e clima aziendale

È costituita la Commissione paritetica Politiche Commerciali composta da un'adequata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione di Gruppo, che si determina in ragione di quattro componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

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

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

Fermo il numero di componenti come sopra individuato, alla Commissione potrà in via eccezionale partecipare un Coordinatore di Area, in sostituzione al massimo di un Delegato per ogni Sigla.

La Commissione, il cui insediamento è previsto al 12 aprile 2021, si incontrerà entro il termine di dieci giorni riguardo le segnalazioni pervenute e che perverranno.

La Commissione opererà per la conformità dei comportamenti da ricondurre ai principi dell'art. 3 dell'accordo nazionale 8 febbraio 2017.

La Commissione si incontrerà con cadenza di massima trimestrale su richiesta di una delle Parti, per svolgere le attività di cui al punto 2 dell'Accordo per l'Integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo e di quelle che saranno definite nell'ambito dell'accordo da concludere entro il 31 maggio 2021.

La Commissione analizzerà, secondo criteri omogenei, le segnalazioni di comportamenti non coerenti con i valori del Gruppo (dignità delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza) trasmesse anche dalle OOSS, garantendone il costante monitoraggio. Inoltre formulerà eventuali proposte di azioni positive finalizzate a prevenire situazioni di criticità.

La Commissione è l'Organismo di riferimento ed interlocuzione con la Commissione Nazionale, secondo quanto stabilito dall'Accordo Nazionale relativo alle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro sottoscritto in data 8 febbraio 2017.

Art. 5 – Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile

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

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

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

Le Parti, confermando integralmente le finalità e i compiti del Comitato Welfare sopra riportati - che già realizzano quanto richiesto dalle disposizioni di legge in materia di regolamentazione degli strumenti di welfare aziendale e di conciliazione - si danno atto che con riferimento al coinvolgimento dei lavoratori, il Comitato Welfare continuerà ad operare – anche mediante il ricorso a specifici momenti di ascolto - individuando modalità di organizzazione del lavoro che possano migliorare la produttività e portare vantaggi per i lavoratori, definendo anche specifici indicatori che consentano di monitorare il raggiungimento degli obiettivi di produttività e/o redditività previsti dalla normativa di legge in materia di detassazione e/o decontribuzione.

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

- analizzare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni trasmesse, in materia di Sicurezza, dalle Organizzazioni Sindacali locali ai rispettivi Coordinamenti RR.SS.AA., nonché quelle raccolte nell'ambito degli incontri di cui al successivo art. 7 e proporre eventuali iniziative a sostegno delle implementazioni/adeguamenti tecnici/organizzativi/normativi introdotti dalle competenti funzioni aziendali;
- prevedere opportune iniziative di miglioramento e sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Il Comitato avrà inoltre competenza in materia di:

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

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

Alla luce del più ampio ambito di intervento del Comitato Welfare – sempre composto da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda e da una rappresentanza dei lavoratori individuati tra i componenti sindacali del Comitato stesso – vedrà la partecipazione di un numero massimo di componenti che si determina in ragione di otto, per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

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

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

Le Parti confermano che il Comitato Welfare è l'organismo bilaterale:

- che realizza il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, anche attraverso la raccolta presso i lavoratori di suggerimenti/indicazioni finalizzati a realizzare momenti di ascolto e di monitoraggio su quanto definito nell'ambito del Comitato stesso, in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni fiscali e contributive in materia;
- sulla formazione secondo quanto previsto dall'Accordo FBA del 15 marzo 2016 e successive integrazioni come anche esplicitato nell'art. 9 del presente Protocollo.

Nel caso degli incontri in sede di Comitato su materie di competenza delle Commissioni Pari Opportunità e/o Formazione e riqualificazione professionale di cui agli art. 8 e 9 del Protocollo, il Comitato sarà integrato da non più di 2 componenti per Sigla fino a un massimo di 4 appartenenti a Commissioni costituite a livello aziendale.

Art. 6 – Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA. e degli iscritti

Le Parti, tenuto conto delle peculiarità organizzative del Gruppo articolato in territori commerciali collegati alla tipologia di clientela servita, nel confermare che i Coordinatori Territoriali delle RR.SS.AA. (di seguito Coordinatori) costituiscono il punto di raccordo delle stesse nelle diverse Società/territori esistenti, intendono attribuire loro anche il presidio degli iscritti delle unità produttive nell'ambito delle quali non è possibile costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali ai sensi della normativa di Settore vigente.

Conseguentemente, viene ribadita la necessità di valorizzare i momenti di informazione e consultazione a livello territoriale, tenendo conto dei principi generali, delle normative e delle regolamentazioni di cui alle leggi ed al CCNL e ai protocolli vigenti, nonché delle specifiche problematiche locali.

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

In coerenza con l'articolazione organizzativa del Gruppo, sono costituiti i Coordinamenti di Area – intesa come tale quella individuata quale Area Imprese nel modello di servizio applicato a decorrere dal 19 gennaio 2015 – e di Direzione Centrale; in tale ambito ciascuna O.S. può costituire a livello di Area /Direzione Centrale (di seguito riportato solo come Area) un Coordinamento degli iscritti e delle RR.SS.AA. costituite presso le Società di cui all'allegato n. 2 e che insistono nel perimetro territoriale di competenza dell'Area stessa.

Il numero complessivo di 400 coordinatori viene ripartito tra le Sigle firmatarie il presente accordo sulla base:

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

Livelli di rappresentatività		
da 10% a 15%	da 15% a 20%	oltre 20 %
28	35	42

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

Per i dati di cui sopra si fa riferimento al 31/12 dell'anno precedente. Per l'anno 2021 si farà riferimento ai dati di rappresentatività al 31/12/2020 al netto del personale oggetto delle cessioni a BPER e BPPB e la nomina decorrerà a partire dal 1° maggio 2021.

La nomina del Coordinatore potrà avvenire a condizione che:

- ✓ la Sigla abbia almeno 50 iscritti nell'Area per la quale sta nominando il Coordinatore;
- ✓ il Coordinatore sia Dirigente RSA di unità produttiva appartenente all'Area per la quale viene nominato Coordinatore, salvo che per i "Coordinatori fissi" per i quali è ammessa la possibilità di nomina tra i Dirigenti Sindacali Nazionali e di Strutture periferiche territoriali di cui all'Accordo di Settore 25 novembre 2015 come rinnovato dall'Accordo 25 febbraio 2019, in servizio presso le Società di cui all'allegato 2 del presente Protocollo, purché assegnati ad un'unità produttiva dell'Area per la quale sono nominati Coordinatori.

Tali "Coordinatori fissi", qualora non Dirigenti RSA, in costanza di mandato, potranno essere trasferiti a unità produttiva in comune diverso al di fuori dell'Area per la quale sono stati nominati, solo previo "nulla osta" della Delegazione di Gruppo della Sigla di appartenenza.

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

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

- 3 giorni all'anno per consentire ai Coordinatori medesimi di partecipare alle riunioni dell'organo di coordinamento di cui all'art. 15 dell'Accordo di Settore 25 novembre 2015 come rinnovato dall'Accordo 25 febbraio 2019, ulteriori rispetto a quelli di cui al comma 3 dell'art. 17 del sopra citato Accordo di Settore;
- 2 giorni, in occasione degli incontri di cui all'art. 7 che segue che si svolgeranno di massima trimestralmente, per lo svolgimento delle attività di raccordo con le RR.SS.AA. dell'Area di competenza, finalizzate alla preparazione degli incontri stessi ed alla successiva illustrazione alle RR.SS.AA. stesse dell'informativa ricevuta in tale sede.

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

Art. 7 – Incontri presso le Aree

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

Tale Delegazione potrà essere integrata da dirigenti RRSSAA assegnati all'Area/Direzione stessa in modo che, comunque, il numero massimo complessivo della delegazione in questione non superi le 8 unità per Sigla, oltre che da componenti degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che insistono sull'Area/Direzione.

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

La Capogruppo si rende sin d'ora disponibile a valutare eventuali richieste, avanzate unitariamente dalle Delegazioni Sindacali di Gruppo di svolgimento di tali incontri trimestrali in sede congiunta, nel caso di Aree limitrofe.

Al fine di fornire una visione integrata delle attività dei territori commerciali, annualmente, il primo degli incontri trimestrali previsti sarà svolto presso la sede della Direzione Regionale, con una specifica Delegazione Sindacale costituita, per ogni sigla, da due Coordinatori delle RR.SS.AA. per ciascuna delle Aree che compongono la Direzione Regionale stessa.

In caso di Sigla che non abbia designato un Coordinatore in nessuna delle Aree che compongono la Direzione Regionale, la Delegazione sindacale potrà essere costituita da un componente della Delegazione di Gruppo.

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

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

1. Organici

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

2. Formazione

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

3. Orario di lavoro

- dato medio pro-capite dei permessi per ex festività e delle ferie non godute dal personale dell'Area;
- situazione complessiva sull'andamento dello straordinario;
- utilizzo della banca delle ore;

4. Distribuzione territoriale

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

5. Sicurezza

- dati afferenti le eventuali azioni criminose che abbiano interessato l'Area nel periodo di riferimento;
- eventuali interventi e sperimentazioni aziendali in atto nel territorio di riferimento relative a tecnologie, apprestamenti o altri interventi in materia di Sicurezza;
- interventi effettuati o previsti per l'eliminazione delle barriere architettoniche (art. 12 lett. D punto 1 del CCNL, come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019).

6. Andamento economico e produttivo

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

- dipendenti per filiale;
- riepilogo numerico delle richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti dell'Area;
- riepilogo numerico dei trasferimenti disposti tra unità produttive diverse e/o Aziende diverse, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale;
- numero complessivo delle trasformazioni da full-time a part-time effettuate nell'Area ed il numero delle domande in sospeso e non accolte disaggregate per motivazione;
- flessibilità di orario e riduzione intervallo concessi nell'anno;
- fruizione delle giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa;
- elenco appalti in essere;
- sistema valutativo: distribuzione numerica dei singoli giudizi suddivisi per genere, numero dei ricorsi presentati ed accolti;

- avanzamenti di carriera intervenuti nei confronti del personale dell'Area con ripartizione tra provvedimenti di merito, automatismi ed inquadramenti, con indicazione per ciascuna tipologia della percentuale riguardante il personale femminile;
- numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari applicati.

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

Presso le Aree composte da una pluralità di Aziende i dati saranno disaggregati per ciascuna delle Aziende di cui all'allegato 2 in cui l'Area medesima è articolata. Resta inteso che:

- presso le Aree in cui sono presenti unità produttive con organici complessivi superiori a 700 risorse assegnate a strutture non di Rete e
- presso le Direzioni Centrali di Milano/Assago/Sesto S.G. e di Torino/Moncalieri,

le citate materie saranno approfondite nel corso di uno specifico incontro correlato della durata di una giornata.

Oltre agli incontri indicati annualmente si svolgerà uno specifico incontro per la Divisione Private Banking, presso Milano, con gli Organismi Sindacali Aziendali costituiti presso le Aziende che rientrano nel perimetro di detta Divisione; resta inteso che tale incontro si aggiunge agli incontri aziendali semestrali di seguito descritti anch'essi da svolgersi in forma aggregata per le Società appartenenti a tale Divisione.

L'Azienda verificherà la possibilità di consentire collegamenti a distanza in videoconferenza in occasione degli incontri in sede di Direzione Regionale nonché a quelli previsti nel comma precedente al fine di favorire la partecipazione anche dei relativi Componenti.

Presso la sede dell'Area/Direzione, in occasione dei predetti incontri o, comunque, in data successiva da concordare con l'Azienda, è delegata ad un Coordinatore RRSSAA dell'Area/Direzione per Sigla la possibilità di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario di cui all'art. 106, comma 13 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019 relativo al perimetro di competenza, nell'ambito delle agibilità previste all'art. 6 del presente Protocollo.

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

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

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che il complesso degli incontri previsti dal presente Protocollo a livello sia di Gruppo e sia territoriale, nonché l'articolazione dei dati resi disponibili in tali ambiti danno attuazione alle previsioni di cui agli artt. 12, 13 e 106 (comma 13) del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019 per le aziende del Gruppo.

Art. 8 - Commissione "Pari Opportunità"

Con riferimento all'art. 15 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019, è possibile costituire apposita Commissione aziendale per l'analisi e la valutazione

congiunta della materia delle pari opportunità, allo scopo di programmare azioni positive per valorizzare le risorse del lavoro femminile.

A tal fine la Commissione aziendale:

- svolge tutte le attività di studio, analisi e ricerca sui principi di parità di cui alla L. n. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con l'obiettivo di monitorare la situazione complessiva;
- elabora e promuove l'adozione di misure denominate azioni positive per rimuovere gli eventuali ostacoli che di fatto possano impedire, o comunque, frapporsi alla realizzazione di dette pari opportunità, nell'intento di valorizzare risorse femminili e salvaguardare l'occupazione femminile e di conseguire sostanziale uguaglianza nel lavoro fra donne e uomini, ove occorra;
- elabora risultati e proposte da trasferire alla Commissione Nazionale che la Società terrà presente in occasione della redazione del rapporto previsto dalla L. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni;
- promuove lo sviluppo e la diffusione di buone prassi;
- ricerca misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori contenuti nella dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere del 12 febbraio 2019.

La Commissione è composta:

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

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

- specifica focalizzazione su aspetti trasversali alle singole Aziende;
- verifica in ordine all'estensione di eventuali iniziative, azioni positive che venissero elaborate dalle Commissioni di cui al comma 1;
- proposizione alle Commissioni di cui al comma 1 di eventuali iniziative, azioni positive e tematiche di carattere trasversale alle diverse realtà del Gruppo.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri delle Commissioni viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata a valere sulle previsioni di cui all'art. 15 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019.

Art. 9 Commissione sulla Formazione e la riqualificazione professionale

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019 a livello aziendale può essere costituito l'Organismo paritetico sulla Formazione, denominato nell'ambito delle Società del Gruppo Commissione sulla formazione e sulla riqualificazione professionale, al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

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

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

Più in particolare:

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

La Commissione è composta da:

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

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

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

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

Art. 10 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

La regolamentazione degli RLS riguarda tutte le aziende che applicano il CCNL del Credito appartenenti al Gruppo, che alla data di sottoscrizione del presente accordo sono quelle indicate nell'allegato 1.

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 3 del richiamato accordo nazionale 4 febbraio 2016 ed in relazione all'organico rilevato alla data del 31 dicembre 2020 al netto del personale ceduto a BPER e a BPPB nonché del personale la cui uscita è programmata nel corso del 2021 ai sensi del Protocollo 29 settembre 2020, la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza del Gruppo ISP (di seguito RLS di Gruppo) è complessivamente costituita da 90 RLS.

Le Parti si danno altresì atto che le presenti intese riguardano anche gli enti con fini assistenziali, previdenziali e/o ricreativi di cui all'allegato 3 che hanno già manifestato l'intenzione di procedere in tal senso. Il numero complessivo degli RLS di Gruppo è conseguentemente incrementato di 6 unità attribuite ciascuna all'ambito territoriale ove è prevalentemente assegnato il relativo personale.

Per garantire una equa distribuzione sul territorio coerente con l'organizzazione del Gruppo ISP, gli ambiti di competenza degli RLS di Gruppo risultano definiti come riportato nell'allegato 4 al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 50, comma 3 del D.Lgs. 81/2008 nonché dall'art. 6, comma 5 dell'accordo 4 febbraio 2016 con il presente accordo le Parti definiscono in 40 il numero degli RLS che costituiscono la specifica componente nell'ambito degli RLS di Gruppo (di seguito Delegazione RLS), designati dalle OO.SS firmatarie del presente accordo nell'ambito degli RLS eletti facendo in modo che nella Delegazione stessa sia presente almeno un RLS per ciascun ambito territoriale.

Per quanto attiene alle elezioni degli RLS di Gruppo si rinvia al Regolamento elettorale che sarà predisposto entro il 15 giugno 2021.

Restano confermate le previsioni dell'accordo 6 aprile 2016 in materia di Concorso alle maggiori spese, Permessi ex art. 6 accordo 4 febbraio 2016 e Formazione ex art. 8 accordo 4 febbraio 2016.

Art. 11 – Validità

Ciascuna Organizzazione Sindacale avrà tempo sino al 31 dicembre 2021 a regolarizzare la nomina dei dirigenti Sindacali delle rappresentanze sindacali aziendali valide. La regolarizzazione andrà invece effettuata prima di tale termine nel caso di scadenza delle rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'accordo nazionale ovvero di sostituzione di dirigenti sindacali delle stesse.

Le OO.SS. provvederanno inoltre ad indire le elezioni degli RLS nei termini utili affinché gli eletti possano entrare in carica a partire dal 1° gennaio 2022, in sostituzione di quelli in carica alla sottoscrizione del presente accordo che vengono confermati sino al 31 dicembre 2021, salvo che cessino dal servizio.

Fermo quanto evidenziato nei singoli Capitoli, il Protocollo ha validità dal 1° luglio 2021 e scadrà il 31 dicembre 2025.

Intesa Sanpaolo
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

ACCORDO FIRMATO DIGITALMENTE

Allegato 1

- INTESA SANPAOLO
- EURIZON CAPITAL SGR
- EURIZON CAPITAL REAL ASSET
- EPSILON SGR
- EXETRA
- FIDEURAM-INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
- FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR
- INTESA SANPAOLO CASA
- INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
- INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
- INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
- INTESA SANPAOLO RENT FOR YOU
- NEVA SGR
- SIREF FIDUCIARIA
- SANPAOLO INVEST SIM
- BANCA 5
- INTESA SANPAOLO FORVALUE
- CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
- UBI SISTEMI E SERVIZI
- IW BANK
- UBI LEASING
- UBI FACTOR
- PRESTITALIA
- PRAMERICA SGR
- KEDOMUS S.R.L.
- UBI ACADEMY S.C.R.L.

Allegato 2 – Elenco società

- INTESA SANPAOLO
- BANCA 5
- UBI SISTEMI E SERVIZI

Allegato 3

- FONDO PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
- FONDO PENSIONE A PRESTAZIONE DEFINITA DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
- FONDO DI PREVIDENZA PER IL PERSONALE DELLA CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE
- ASSOCIAZIONE CULTURALE, RICREATIVA E SPORTIVA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
- FONDO SANITARIO INTEGRATIVO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
- FONDAZIONE INTESA SANPAOLO ONLUS

Allegato 4

Ambito territoriale	RLS spettanti	Delegati degli RLS
Basilicata, Puglia e Molise	5	2
Campania, Calabria e Sicilia	9	4
Emilia-Romagna e Marche	9	4
Lazio e Abruzzo	8	4
Lombardia Nord	7	4
Lombardia Sud	5	2
Milano e Provincia	20	7
Piemonte Nord, Valle d'Aosta e Sardegna	10	5
Piemonte Sud e Liguria	5	2
Toscana e Umbria	6	2
Veneto Est e FVG	6	2
Veneto Ovest e TAA	6	2
TOTALE	96	40