

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

In data 8 marzo 2007, in Milano

INTESA SANPAOLO S.p.a.

e

le OO.SS.LL.

Dircredito-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA

Premesso che:

- Le Parti convengono di accompagnare i processi di ristrutturazione e riorganizzazione conseguenti alla intervenuta fusione tra Banca Intesa e Sanpaolo IMI con un insieme organico ed articolato di regole condivise, assumendo il consenso quale obiettivo da perseguire a tutti i livelli;
- con l'Accordo del 21 dicembre 2006, le Parti hanno condiviso l'obiettivo di dare tempestivo avvio al confronto per ricercare soluzioni atte a garantire al Personale della Banca regole comuni attraverso l'armonizzazione delle discipline aziendali di carattere economico-normativo precedentemente in essere presso Banca Intesa e Sanpaolo Imi;
- il raggiungimento di tale obiettivo richiede l'adozione di un modello di relazioni sindacali adeguato al nuovo assetto organizzativo della Banca e coerente con i tempi e gli indirizzi di cui al Piano industriale in corso di definizione;
- in occasione degli incontri dell'11, 17, 18 e 24 gennaio 2007 le Parti, valutato positivamente il contributo offerto dai sistemi di Relazioni Sindacali adottati in precedenza sia da Banca Intesa, sia da Sanpaolo-IMI, si sono altresì date atto dell'intento di procedere all'adeguamento di detti sistemi e della relativa strumentazione all'intervenuta nuova struttura organizzativa, ivi ricomprendendo l'individuazione di specifici strumenti idonei a favorire intese di indirizzo per il Gruppo, pur nel rispetto delle relative specificità delle Banche che lo compongono;

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

- in tale contesto, in data 14 febbraio 2007, è stato sottoscritto l'Accordo di Programma che, per quanto attiene alla materia delle Relazioni Industriali, si richiama e riconferma integralmente.

tutto quanto sopra premesso - che costituisce parte integrante del presente accordo - le Parti convergono, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contrattazione collettiva, di adottare il seguente modello di relazioni industriali:

Art. 1. Struttura

Vengono costituiti i seguenti organismi:

- Delegazione Sindacale;
- Coordinamento territoriale delle RRSSAA di Area;
- Commissione Paritetica in materia di pari opportunità (art. 12 ccnl)
- Organismo paritetico sulla formazione (art. 13 ccnl)
- Osservatorio in materia di *Sviluppo Sostenibile e Sicurezza*
- Comitato di Consultazione

Art. 2. Delegazione Sindacale

Fermo restando quanto contenuto in premessa, viene istituita, anche nell'ambito delle previsioni contrattuali vigenti in materia, una Delegazione Sindacale appositamente costituita, collegata alla durata del Piano Industriale, alla quale viene concordemente assegnata la funzione di stipulare intese quadro di indirizzo per tutte le Banche di cui all'allegato elenco e le rispettive OO.SS..

Detta Delegazione è composta da 8 delegati di parte sindacale per ciascuna delle OSL.

Sarà cura delle Organizzazioni Sindacali fornire all'Azienda - ogni semestre, entro il 1° gennaio e il 1° luglio di ogni anno di vigenza del presente accordo - l'elenco dei nominativi della sopra descritta delegazione sindacale.

In relazione agli straordinari impegni connessi alla realizzazione del redigendo Piano di Impresa e dei correlati processi di riorganizzazione, l'Azienda riconoscerà, con aggiornamento annuale (al 31 dicembre) dei livelli di rappresentatività, un numero aggiuntivo di Segretari in distacco a tempo pieno di cui all'art. 15 del Testo Unico del 13 dicembre 2003 e le relative agibilità ed obblighi nella misure e secondo le scadenze di cui alle seguenti tabelle:

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

fino al 30/6/2009

Livelli di rappresentatività		
Fino a 10%	oltre il 10% e fino al 15%	oltre il 15%
2	3	5

dal 1/7/2009 al 31/12/2009

Livelli di rappresentatività		
Fino a 10%	oltre il 10% e fino al 15%	oltre il 15%
1	2	4

Art. 3. Coordinamento delle RR.SS.AA. di Area

Le Parti concordano sulla necessità di definire - in via prioritaria - al fine di valorizzare le relazioni sindacali a livello territoriale, un sistema di relazioni industriali che, tenendo conto dei principi generali, delle normative e delle regolamentazioni di cui alle leggi ed al ccnl e ai protocolli vigenti, si articoli in momenti di informazione e consultazione coerenti con l'articolazione organizzativa della Banca. In tale ambito:

- A. Ciascuna O.S. potrà costituire - a condizione che risultino costituite nell'Area di riferimento (di cui all'OdS 2/2007 e successive modifiche) almeno 2 RR.SS.AA. della sigla stessa, anche di Banche dei territori diverse all'interno della stessa Area, ma escludendo le RR.SS.AA. in sovrapposizione - un Coordinamento di dette RRSSAA che, in coerenza con le previsioni dell'art. 13 dell'Accordo nazionale 13 dicembre 2003, *"accorpi funzioni in capo alle rappresentanze sindacali del territorio di competenza con riguardo al personale del territorio medesimo"*, ferme restando le prerogative di legge e di contratto in capo alle RRSSAA stesse ed alle Segreterie di Coordinamento.

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

Il numero di Coordinatori di RRSSAA di Area spettanti, con aggiornamento annuale sulla base della situazione in essere al 1 gennaio dell'anno di riferimento, viene pertanto così definito:

- un Dirigente RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area risultino costituite complessivamente da 2 a 5 RR.SS.AA.
- due Dirigenti RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area risultino costituite complessivamente da 6 a 13 RR.SS.AA.
- tre Dirigenti RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area risultino costituite complessivamente da 14 a 25 RR.SS.AA.
- quattro Dirigenti RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area risultino costituite complessivamente da 26 a 50 RR.SS.AA.
- cinque Dirigenti RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area risultino costituite complessivamente oltre 50 RR.SS.AA.

B. Con specifico riguardo a:

- Unità Produttiva Milano
- Unità Produttiva Torino
- Unità Produttiva Napoli
- Unità Produttiva Roma
- Unità Produttiva Direzione Milano
- Unità Produttiva Direzione Torino
- Unità Produttiva Centro Elaborazione Dati Moncalieri
- Unità Produttiva Assago
- Unità Produttiva Parma

ciascuna O.S. potrà nominare un numero di Coordinatori di RRSSAA, definito in funzione del numero di iscritti delle sopra citate unità produttive al 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo il seguente criterio:

- un Dirigente RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area o Unità Produttiva risultino iscritti alla medesima O.S. da 50 a 150 unità;
- due Dirigenti RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area o Unità Produttiva risultino iscritti alla medesima O.S. da 151 a 300 unità;
- tre Dirigenti RSA con la carica di Segretario, ove nell'ambito di ciascuna Area o Unità Produttiva risultino iscritti alla medesima O.S. oltre 300 unità.

Le RRSSAA eventualmente costituite nelle Unità Produttive sopra citate sono escluse dal computo dei Coordinatori RRSSAA di Area spettanti nelle corrispondenti Aree.

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

A ciascun Coordinatore di RRSSAA di Area, di cui ai precedenti punti, vengono concessi, per l'espletamento del relativo mandato, in sostituzione dei permessi stabiliti dal secondo e quinto comma dell'art. 14 del Testo Coordinato 13 dicembre 2003, permessi nella misura massima e onnicomprensiva di 25 ore mensili con possibilità di compensazione semestrale.

Detti permessi dovranno essere inderogabilmente fruiti, a pena di decadenza, da ciascuno dei beneficiari entro l'ultimo giorno del semestre di riferimento.

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

Gli incontri semestrali di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 12 febbraio 2005 saranno effettuati a livello di Area territoriale presso la sede della stessa, tra l'Azienda ed una Delegazione Sindacale costituita dai Coordinatori delle RR.SS.AA. di Area nonché da Dirigenti RSA in modo da risultare composta da un numero non superiore a 3 unità.

La Delegazione della O.S., che non abbia nominato alcun Coordinatore delle RR.SS.AA. di Area, potrà essere composta dal Dirigente di R.S.A. di Area, ove presente, nonché, da dirigenti sindacali territoriali dipendenti dal Gruppo, riferito alle sole Banche di cui all'allegato 1, della stessa O.S. in modo che, comunque, il numero massimo complessivo della delegazione in questione non superi le 3 unità.

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

Al fine di consentire l'attività di coordinamento delle RRSSAA dell'Area, l'Azienda riconoscerà ai Coordinatori di RRSSAA 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. 12 del Testo coordinato degli accordi del settore del credito in materia di agibilità sindacali, ulteriori rispetto a quelli di cui al comma 3 dell'art.14 del citato Testo Coordinato;
- ✓ 3 giorni, in occasione degli incontri semestrali di seguito descritti, per lo svolgimento delle attività di raccordo con le RRSSAA dell'Area di competenza, finalizzate alla preparazione degli incontri stessi ed alla successiva illustrazione alle RRSSAA stesse dell'informativa ricevuta in tale sede.

In occasione di detta riunione, ovvero di apposita riunione, da parte dei Responsabili degli Uffici del Personale di Area, viene fornita un'informativa a livello di Area ai Coordinatori di RRSSAA di Area in materia di:

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

1. Organici

- il dato complessivo dei dipendenti assegnati al complesso dell'Area di riferimento, nonché disaggregato in base agli inquadramenti, a part-time/full-time, ai contratti a tempo indeterminato, a quelli a tempo determinato, ai contratti di lavoro temporaneo e di inserimento e agli apprendisti;
- il numero delle richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti dell'Area; la percentuale delle domande di trasferimento accolte rispetto a quelle presentate; il numero complessivo delle richieste pervenute all'Area in ordine alla trasformazione da full-time a part-time ed il numero complessivo delle domande del personale delle Aree accolte;
- eventuali 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;
- domande di rotazione nelle mansioni pervenute all'Area con indicazione di quelle complessivamente accolte;
- sistema incentivante: numero di filiali che hanno raggiunto il budget ed importi medi erogati per categoria e per genere;
- avanzamenti di carriera intervenuti nei confronti del personale dell'Area, suddivisi per fasce di età, con indicazione della percentuale riguardante il personale femminile.

2. Formazione

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

3. Orario di lavoro

- la percentuale dei permessi per ex festività e delle ferie non godute dal personale dell'Area rispetto al relativo monte complessivo di permessi per ex festività e di ferie spettanti nell'anno;
- la situazione complessiva sull'andamento dello straordinario;
- utilizzo della banca delle ore;

4. Andamento economico e organizzativo

- andamento economico e produttivo, soprattutto con riferimento all'Area, anche con riguardo ai più significativi indicatori di bilancio e alle prospettive di sviluppo;
- processi di riconversione e di riposizionamento strategico, revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione al portafoglio prodotti, allo sviluppo

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

tecnologico con specifico riguardo agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti), per i profili di maggior interesse dell'Area;

5. Distribuzione territoriale

- distribuzione territoriale delle Filiali e delle Agenzie con indicazioni previsionali 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;

6. Sicurezza

- Dati afferenti le eventuali azioni criminose che abbiano interessato l'Area nel periodo di riferimento.

Art. 4. Commissione paritetica "Pari Opportunità"

Ai sensi dell'art.12 del ccnl 12 febbraio 2005, viene costituita apposita Commissione paritetica 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 paritetica:

- 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 all'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 8 ccnl 12 febbraio 2005 che la Società terrà presente in occasione della redazione del rapporto previsto dalla L. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni.

La Commissione, che si riunisce con cadenza di norma semestrale, è composta da:

- per le OOSLL: numero 2 componenti designati da ognuna delle OOSLL delle presenti intese;

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

- o 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 OOSLL.

Nell'ambito dei componenti della Commissione, viene scelto un Presidente - su proposta dell'Azienda - che procederà alle convocazioni con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Il Presidente, entro 90 giorni dalla data di nomina, dovrà convocare la Commissione per la definizione e l'approvazione del Regolamento che ne disciplina l'attività e per pianificare e stabilire il programma che i lavori della Commissione dovranno osservare entro l'anno.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri della Commissione, viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata a valere sulle previsioni di cui all'art.12 del ccnl 12 febbraio 2005.

La Commissione ha sede a Milano, Piazza Paolo Ferrari, 10.

Art. 5. Organismo paritetico sulla Formazione

Ai sensi dell'art. 13 del ccnl 12 febbraio 20005 viene costituito l'Organismo paritetico sulla Formazione al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

A tal fine, l'Organismo 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, nella specifica cornice espressamente indicata dalle linee guida e dagli indirizzi forniti dal Piano di Impresa, 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 delle documentazione predisposta e/o presentata dall'Azienda per avviare la procedura di accesso a

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

finanziamenti comunitari, nazionali e regionali e quelli specifici di settore su iniziative formative predisposte da Enbicredito;

- in collegamento con l'Osservatorio sullo *Sviluppo Sostenibile e Sicurezza*, 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;

L'Organismo è composto da:

- per le OOSLL: numero 2 componenti designati da ognuna delle OOSLL firmatarie delle presenti intese; intervengono agli incontri dell'Organismo in numero di uno per ogni OSL sopra citata
- 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 OOSLL.

Nell'ambito dei componenti dell'Organismo, viene scelto tra i componenti dello stesso un Presidente - su proposta dell'Azienda – che procederà alle convocazioni con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Il Presidente, entro 90 giorni dalla data di nomina, dovrà convocare l'Organismo per la definizione e l'approvazione del Regolamento che ne disciplina l'attività e per pianificare e stabilire il programma che i lavori dell'Organismo dovranno osservare entro l'anno, anche in relazione alle scadenze proprie dei bandi di formazione finanziata.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri dell'Organismo, viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata.

L'Organismo ha sede a Milano Piazza Ferrari, 10.

Art. 6. Osservatorio in materia di *Sviluppo Sostenibile e Sicurezza*

Viene riconfermato e qui recepito quale parte integrante del presente Protocollo, il Verbale di Accordo del 5/4/2006.

In tale contesto le Parti convengono di istituire a livello centrale un Osservatorio in materia di *Sviluppo Sostenibile e Sicurezza*.

Detto Osservatorio è destinatario, su base semestrale, delle seguenti informative di carattere generale:

Sicurezza

- gli eventi criminosi (situazione in atto e strumenti di prevenzione);

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

- o le sperimentazioni aziendali relative a tecnologie, apprestamenti od altri interventi in materia di Sicurezza;
- o il posizionamento della Banca rispetto al Sistema

Sviluppo Sostenibile

- o risultanze di eventuali interventi di studio ed approfondimento sulla materia;
- o in occasione della pubblicazione del bilancio sociale, di specifica informativa nel corso della quale i componenti possono avanzare le proprie osservazioni;
- o politiche sociali, con particolare riferimento alle azioni volte a favore del volontariato e di solidarietà in genere, a salvaguardia della dignità delle donne e degli uomini, a garanzia del rispetto delle convinzioni politiche e religiose, a sostegno dei diversamente abili;
- o azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
- o politiche di conciliazione tempi di lavoro e famiglia;
- o 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;

L'Azienda organizzerà inoltre, con cadenza semestrale, un apposito incontro (focus group) presso ciascuna delle ventisette Aree, finalizzato al coinvolgimento e allo sviluppo di un dialogo proattivo sui temi oggetto del sopra citato Verbale, per favorire la diffusione dei principi in esso contenuti e il miglioramento continuo della qualità delle relazioni all'interno dell'Azienda. Intesa Sanpaolo organizzerà - con la medesima cadenza - un focus group aggiuntivo presso le strutture centrali della Divisione Banche dei Territori.

Detti incontri - il cui coordinamento sarà garantito da esperti esterni nominati dall'Azienda - vedranno coinvolto un campione rappresentativo di esponenti della Direzione RRRUU e della Divisione Banca dei Territori a vari livelli e funzioni; in ciascun incontro, le OOSLL firmatarie del presente Protocollo, potranno segnalare la partecipazione di un esponente, appositamente designato per iscritto, secondo un meccanismo di rotazione, in rappresentanza di tutte le OOSLL.

All'Osservatorio in materia di *Sviluppo Sostenibile e Sicurezza* sono attribuite le seguenti funzioni:

in materia di Sicurezza

- ✓ censire, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni trasmesse dalle Organizzazioni Sindacali locali ai rispettivi Coordinamenti RR.SS.AA.;
- ✓ classificare le soluzioni adottate dall'Azienda, in relazione alle diverse condizioni di rischio;
- ✓ proporre eventuali iniziative a sostegno delle implementazioni/adeguamenti tecnici/organizzativi/normativi introdotti dalle competenti funzioni aziendali.

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

in materia di Sviluppo Sostenibile

- ✓ classificare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni di comportamento non coerenti con i valori di cui all'allegato Verbale di Accordo del 5 aprile 2006, trasmesse anche dai Coordinatori RRSSAA di Area, garantendone il periodico monitoraggio;
- ✓ analizzare le soluzioni adottate in rapporto all'esistenza di condizioni di lavoro, fattori organizzativi e gestionali che possano aver determinato le evidenze rilevate, al fine di valutarne l'estensibilità a tratto generale e l'individuazione di ulteriori iniziative specifiche;
- ✓ formulare eventuali proposte di azioni positive finalizzate alla prevenzione delle eventuali situazioni di criticità, anche alla luce delle indicazioni rivenienti dagli incontri (focus group), ed a favorire comportamenti coerenti con i principi di cui al Verbale di Accordo 5/4/2006.

Sulla base delle evidenze emerse, detto Osservatorio, per il tramite del proprio Presidente, svolge opera di coordinamento con le strutture aziendali competenti che eventualmente si ritenesse opportuno coinvolgere per favorire il superamento delle criticità rilevate e per lo sviluppo di iniziative a sostegno di interventi di miglioramento da promuovere.

Per quanto riguarda i Componenti di designazione delle OO.SS.LL. si prevede la partecipazione di un componente effettivo ed un supplente (per l'intervento agli incontri in caso di assenza o di impedimento del titolare) per ciascun O.S. firmataria del presente Protocollo, i cui nominativi, da individuarsi tra i membri della Delegazione "ad hoc", dovranno essere formalmente comunicati all'Azienda.

I componenti dell'Osservatorio di designazione aziendale appartengono a funzioni cui sono demandati i compiti di seguire, ai vari livelli e per i diversi aspetti, le tematiche relative alla materie oggetto di esame da parte dell'Osservatorio stesso.

I componenti dell'Osservatorio restano in carica per la durata del presente accordo e possono essere sostituiti da ciascuna delle rispettive organizzazioni di appartenenza mediante comunicazione scritta da notificare al Presidente dell'Osservatorio.

L'Osservatorio si riunisce, di norma, con cadenza semestrale. Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto/a tra i componenti dello stesso e nominato/a, un/a Presidente - su proposta dell'Azienda - e un/a Segretario/a.

L'Osservatorio ha sede a Milano, Piazza Paolo Ferrari, 10.

Il/La Presidente dell'Osservatorio convoca le sedute e le presiede; le riunioni sono convocate con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

L'accesso ai dati resi disponibili, con particolare riferimento a quanto esposto in materia di Sicurezza è riservato ai soli membri dell'Osservatorio, che sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo in ordine alle informazioni delle quali vengono a conoscenza in ragione del loro mandato.

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

Art. 7. Comitato di Consultazione

Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza annuale, anche allo scopo di effettuare una verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano d'Impresa. I relativi lavori si svolgeranno nell'ambito di un Comitato di Consultazione, temporaneamente istituito, composto da 3 membri per ciascuna Organizzazione firmataria, individuati all'interno della Delegazione Sindacale di Gruppo e da un'adeguata rappresentanza per l'Azienda.

Nel corso di suddetto incontro, che assorbe le previsioni di cui all'art.10 del CCNL 12 febbraio 2005, le Parti procederanno all'analisi e al monitoraggio dello stato di attuazione delle iniziative di maggiore rilevanza, dell'andamento dei ricavi e dei costi (cost/income), con riferimento agli obiettivi di cui al Piano d'Impresa.

Art. 8. Assemblee

Nelle unità produttive che occupino meno di cinque dipendenti, l'Azienda valuterà la possibilità di consentire la partecipazione dei lavoratori, nel limite di cinque ore annue, alle assemblee indette presso l'unità produttiva più vicina, nei casi in cui le stesse abbiano ad oggetto temi relativi alla contrattazione collettiva, all'assistenza integrativa ed alla previdenza complementare.

Art. 9. Validità

Il presente Protocollo decorre dalla data di stipula del presente Verbale e scadrà il 31 dicembre 2009.

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

Allegato 1 – Elenco società

1. Intesa Sanpaolo
2. CaRi di Padova e Rovigo
3. CaRi di Bologna
4. CaRi di Venezia
5. CaRi di Forlì
6. FriulCassa
7. Sanpaolo Banca dell'Adriatico
8. Sanpaolo Banco di Napoli
9. Banca di Trento e Bolzano
10. Biver Banca
11. Intesa Casse del Centro
12. Banca CIS
13. Intesa Mediocredito
14. Banca Private
15. NEOS Banca
16. Banca CABOTO
17. Banca IMI
18. Banca Intesa Infrastrutture Sviluppo
19. Banca OPI

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

Allegato 2 – Accordo 5 aprile 2006

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 aprile 2006, in Milano,

tra

Banca Intesa S.p.A.

e

le OO.SS.LL.

premesso che:

- il settore bancario è interessato da fasi di progressiva e rapida innovazione organizzativa e da momenti di profonda trasformazione dei processi, delle attività commerciali e delle relative professionalità in un mercato caratterizzato da un accentuato confronto competitivo fra le Banche, che nello svolgimento delle relative attività commerciali, richiede un costante impegno verso il raggiungimento dei risultati;
- il Piano di Impresa (omissis) individua obiettivi economici e patrimoniali coerenti con l'intento di collocare il Gruppo nel novero dei migliori operatori europei attraverso:
 - o il conseguimento di una redditività sostenibile, fondata sulla crescita dei ricavi e su una forte disciplina sui costi,
 - o uno sviluppo ulteriore della qualità della relazione con i clienti,
 - o la valorizzazione delle persone,
 - o la concreta attuazione di principi di responsabilità sociale;

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

- la deontologia professionale nei confronti della clientela e il rispetto della professionalità e della dignità delle persone costituiscono valori condivisi ai quali si deve uniformare il comportamento di quanti operano in Banca Intesa;
- le linee di condotta del personale e, in particolare, di quello dedicato ad attività commerciali, devono essere improntate al rispetto dei valori etici fondamentali quali la dignità delle persone, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza;
- in questo contesto, il miglioramento continuo del clima aziendale, caratterizzato dal dialogo e dalla fiducia nel rapporto fra la Banca, le OOSLL e il personale, resta l'obiettivo prioritario che le Parti si impegnano a riaffermare;
- (omissis);
- in tale scenario, le Parti intendono proseguire la riflessione avviata con il Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile del Sistema Bancario, sottoscritto fra le Parti Nazionali in data 16 giugno 2004 - i cui contenuti si richiamano integralmente - in materia di conseguente impiego delle risorse umane nella prospettiva di individuare - fermi restando gli obiettivi economici e produttivi - soluzioni e/o misure coerenti con il miglioramento continuo della qualità dei rapporti in Azienda;
- a tal fine le Parti intendono collaborare attivamente per dare concreta evidenza ai principi del presente Verbale di Accordo e sono impegnate ad avviare un percorso che prevede momenti di ascolto, informazione, consultazione e orientamento, affinché l'attività di indirizzo commerciale - con particolare riguardo all'utilizzo delle metodologie di lavoro "per obiettivi"- si svolga nel rispetto dei principi in esso affermati,

le Parti convengono quanto segue:

1. la premessa fa parte integrante del presente Verbale di accordo;
2. l'Azienda, nella definizione dei programmi commerciali, si impegna a individuare obiettivi raggiungibili e a introdurre anche obiettivi qualitativi (indicatori di customer satisfaction ovvero altri indici oggettivamente misurabili). In particolare:
 - a. la formulazione degli obiettivi e le logiche di assegnazione continueranno a tenere conto delle peculiarità di mercato, clientela e territorio di ciascuna filiale;
 - b. detti obiettivi saranno portati a conoscenza del personale con la massima tempestività e trasparenza;

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

- c. obiettivi, azioni e piani commerciali saranno periodicamente oggetto di esame a livello delle competenti funzioni, sia di Area Territoriale sia di Filiale, nell'ambito delle riunioni e/o iniziative anche di carattere formativo che, tempo per tempo, saranno realizzate al riguardo;
3. l'Azienda si impegna a diffondere, anche attraverso apposita circolare, il presente Verbale di Accordo al fine di favorire l'adozione di comportamenti coerenti con i principi nello stesso affermati, da parte di tutto il personale della Rete e, in particolare, dei collaboratori impegnati in attività commerciali di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle attività di vendita di prodotti e servizi, impegnandosi altresì a ricondurre al rispetto dei principi di cui al presente Verbale di Accordo eventuali comportamenti e/o azioni con gli stessi non conformi, adottando opportune iniziative;
4. i principi del presente Verbale di Accordo, costituiranno riferimento costante nella definizione degli interventi di formazione di carattere generale e/o specifica, in particolare:
 - a. gli interventi formativi saranno sempre più orientati a favorire la corretta attuazione delle politiche commerciali, lo sviluppo delle competenze, la creazione di valore, la qualità del servizio offerto e la corretta interazione con la clientela;
 - b. nell'ambito dei percorsi formativi dedicati al personale che riveste ruoli commerciali e nei vari momenti di incontro a livello di Area e di Filiale, saranno adeguatamente illustrate le caratteristiche dei prodotti, nonché fornite indicazioni sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, con particolare attenzione alla valutazione del profilo di rischio del cliente;

(omissis)

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

- I. *(omissis)*
- II. *Banca Intesa - richiamando quanto già previsto dal Protocollo ABI-OOSSLL 16 giugno 2004 - assicura la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sul piano sia civile sia penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e con correttezza e buona fede;*
- III. *L'Azienda si impegna a illustrare ai componenti dell'Osservatorio i programmi, i criteri e le finalità degli interventi, in particolare, di formazione manageriale, realizzati per diffondere i principi di cui al presente Verbale di accordo, (omissis)*
- IV. *Banca Intesa renderà noti ai dipendenti interessati, modalità e criteri di applicazione del Sistema Incentivante di massima entro il 1° quadrimestre dell'anno di riferimento, esperita - quando prevista - la procedura ex art. 44 C.C.N.L..*

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

**REGOLAMENTO DELL'OSSERVATORIO
ex VERBALE di ACCORDO 5 aprile 2006**

(omissis)

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA