

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

Accordo

19 ottobre 2012

novembre 2012

Sommario

PARTE 1 - CONTENIMENTO COSTI.....	3
1.1 FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ	4
1.2 LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE.....	4
1.3 ORARIO MULTIPERIODALE.....	4
1.4 RIDUZIONE DI ORARIO (GIORNATE DI SOLIDARIETÀ).....	5
1.5 COSTI AZIENDALI.....	6
PARTE 2 - CONTRATTO DI GRUPPO INTESA SANPAOLO.....	7
2.1 BUONO PASTO	8
2.1.1 Opzione	8
2.2 INQUADRAMENTI E PERCORSI PROFESSIONALI	9
2.2.1 Percorsi professionali	9
2.2.2 Inquadramenti	10
2.3 FUNGIBILITÀ 3 ^A AREA PROF. E RICONOSCIMENTO TRATTAM. ECONOM. 3A4L ..	11
2.4 LE INDENNITÀ.....	11
2.4.1 Indennità di rischio.....	11
2.4.2 Indennità di Monte Pegni.....	12
2.4.3 Indennità di direzione.....	12
2.4.5 Indennità di Ruolo Chiave	12
2.4.6 Indennità di centralino	13
2.5 TRASFERIMENTI A RICHIESTA E D'UFFICIO	13
2.7 ORARIO DI LAVORO	13
2.8 FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ	13
2.9 PERMESSI E ASPETTATIVE	13
2.10 MATERNITÀ.....	14
2.11 PART TIME.....	14
2.12 PROVVIDENZE PER IL PERSONALE.....	14
2.12.1 Provvidenza annuale per handicap.....	14
2.12.2 Assegni di studio per il personale	14
2.12.3 Assegni di studio per i figli	15
2.13 DSI: TURNI, REPERIBILITÀ, LAVORO NEI WEEK-END	15
2.13.1 Indennità turno	15
2.13.2 Prestazioni in giornate non lavorative (sabato, domenica e festività infrasettimanali) ..	15
2.13.3 Indennità reperibilità e compenso per intervento.....	15
PARTE 3 - OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITÀ.....	16
3.1 APPRENDISTI E CONTRATTI DI INSERIMENTO	17
3.2 TENSIONI OCCUPAZIONALI	17
3.3 ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO ALLA CLIENTELA	17

PARTE 1 - CONTENIMENTO COSTI

La massiccia adesione alla vertenza, con lo sciopero del 2 luglio in tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo, ha dato una chiara risposta al pesante attacco al costo del lavoro portato avanti dai vertici dell'Azienda attraverso la cessazione dell'applicazione dei trattamenti economici e normativi e fino ad arrivare al gravissimo atto di non confermare gli apprendisti.

Con il Verbale di Ricognizione sottoscritto il 31 luglio scorso si sono raggiunti due obiettivi fondamentali: dare certezze di reddito ai colleghi che avevano aderito all'esodo previsto dall'accordo del 29/7/2011 e ridurre il contenimento dei costi e il numero degli esuberanti altrimenti insostenibili per il personale in servizio.

*Di conseguenza, con l'accordo del 19 ottobre siamo riusciti a limitare il contenimento dei costi con **misure temporanee fino al 2015**, respingendo alcune pesantissime pretese avanzate all'inizio dall'Azienda, ma **a fronte del mantenimento per tutte le lavoratrici e i lavoratori di un impianto economico e normativo del Contratto di Gruppo integrativo del CCNL.***

1.1 FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ

Con il rinnovo del CCNL è stato condiviso tra le parti l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto e "la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti".

Nell'Accordo del 19 ottobre 2012 è stata condivisa la fruizione nell'anno di competenza delle ferie ed ex festività, che consente di contenere il costo del lavoro evitando gli accantonamenti relativi ai giorni residui senza comportare alcun onere per il collega.

È previsto quindi:

- **FERIE**
 - obbligo di pianificare e fruire le ferie 2013, 2014 e 2015 entro l'anno di competenza,
 - ove possibile, fruizione delle ferie del 2012 se non ancora pianificate,
 - pianificazione e fruizione comunque di tutte le ferie arretrate entro la fine del 2013.
- **PERMESSI EX FESTIVITÀ**
 - obbligo di pianificare e fruire le giornate di ex festività 2013, 2014 e 2015 entro l'anno di competenza e prima delle ferie annuali, senza possibilità di monetizzazione,
 - obbligo di fruire i permessi ex festività del 2012 entro il 31 marzo 2013, senza diritto ad alcuna monetizzazione.

Nel caso in cui il personale non provveda a pianificare le ferie o non ne fruisca entro l'anno di maturazione, il Responsabile dovrà stabilirne il periodo coordinandosi con le strutture superiori di riferimento.

1.2 LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

Il ricorso al lavoro straordinario e supplementare sarà attentamente limitato e verrà preventivamente autorizzato dal proprio Responsabile solo ai casi di particolare urgenza e necessità o per la realizzazione di specifici programmi e progetti.

È stato chiarito che per il caricamento del bancomat nelle filiali, qualora l'attività necessaria superi il normale orario di lavoro e debba essere svolta da personale delle Aree professionali, venga autorizzato lo straordinario.

1.3 ORARIO MULTIPERIODALE

L'azienda potrà ricorrere, nei casi in cui ricorrano esigenze lavorative programmabili, al lavoro multiperiodale previsto dal CCNL¹, con informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali riguardo a tempi, modalità e strutture coinvolte.

L'orario multiperiodale prevede la possibilità di distribuzione dell'orario di lavoro superiore a 37 ore e 30 minuti settimanali per determinati periodi dell'anno, con riduzione dell'orario in altri periodi dell'anno, con le seguenti norme:

- può riguardare al massimo il 2% del personale dell'azienda;
- viene data precedenza ai lavoratori volontari e l'azienda terrà conto, ove possibile, delle esigenze personali e di famiglia dell'interessato;

¹ [CCNL](#), art. 99.

- non può essere effettuato dal personale a part-time;
- l'orario del singolo lavoratore non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali nei periodi di "maggior lavoro" e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali,
- i periodi di "maggior lavoro" non possono superare i 4 mesi nell'anno;
- i lavoratori coinvolti percepiscono la retribuzione mensile contrattuale, sia nei mesi di "maggior lavoro" che nei mesi di "minor lavoro".

L'azienda deve comunicare agli interessati con congruo anticipo la distribuzione dell'orario multiperiodale per l'intero periodo, eventuali modifiche possono essere effettuate solo d'intesa del lavoratore.

1.4 RIDUZIONE DI ORARIO (GIORNATE DI SOLIDARIETÀ)

Nel prossimo triennio 2013-2015 la prestazione lavorativa del personale sarà ridotta, con corrispondente riduzione del salario, per un numero complessivo di:

- 4 giorni per le Aree Professionali e Quadri Direttivi 1° e 2° livello,
- 5 giorni per i Quadri Direttivi 3° e 4° livello,
- 6 giorni per i Dirigenti.

Per la determinazione del numero delle giornate viene preso a riferimento l'inquadramento al 31/12/2012.

Le giornate sono **complessive** per il triennio 2013-2015 e sono differenziate in base alla maggior retribuzione, rispondendo quindi a criteri di equità.

La pianificazione di queste giornate sarà a cura del dipendente, con un minimo di:

- **2 giornate nel 2013;**
- **1 giorno nel 2014, 2 giorni per i QD3/QD4 e Dirigenti;**
- **1 giorno nel 2015, 2 per i Dirigenti (PIANIFICAZIONE E FRUIZIONE ANTICIPATA AL 2014, CON ACCORDO DEL 6/5/14).**

Dovranno essere fruiti per giornate intere.

Le giornate di solidarietà sono comunque complessive nel triennio 2013-2015 (la pianificazione annua è solo una modalità tecnica): perciò saranno addebitate tutte le giornate previste del triennio e non ancora effettuate a coloro che cesseranno dal servizio dopo il 1/1/2013 (ad esempio esodati e pensionati); parimenti, gli assunti nel corso del triennio² devono effettuare tutte le giornate di solidarietà indipendentemente dall'anno di assunzione.

Per i colleghi di Banca Monte Parma, che già stanno pagando 5 giornate di solidarietà annue nel 2012 e 2013 previste dall'accordo aziendale del 14/1/2012, si applicano invece solo le giornate minime previste per la pianificazione del 2014 e 2015 pari a:

- 1 giorno nel 2014 per AP e QD1/QD2, 2 giorni per i QD3/QD4 e Dirigenti;
- 1 giorno nel 2015 per AP e tutti i QD, 2 per i Dirigenti.

La riduzione di orario rientra nelle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà³ e, pertanto, ai colleghi verrà erogato nella busta paga del mese successivo all'effettuazione della giornata di solidarietà un "assegno ordinario" pari al 60% della retribuzione lorda, comprensiva del rateo di tredicesima, che sarebbe spettata per la giornata non lavorata, con l'applicazione dei seguenti

² Anche i colleghi assunti nei Poli di Back Office di L'Aquila, Lecce, Potenza e cassaintegrati nel Polo di Torino, nel momento in cui passeranno a CCNL nel 2014, avranno tutte le quattro giornate di solidarietà.

³ Art. 10 DM 158/2000, come modificato da DM 26/4/2010 e DM 3/8/2012.

massimali:

- € 1.107,11 se la retribuzione lorda mensile è inferiore a € 2.037,57
- € 1.275,53 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.

Inoltre, queste giornate sono coperte, a carico del Fondo di Solidarietà, per l'intera contribuzione previdenziale utile sia per il diritto che per il calcolo della pensione.

Esempio importo contribuzione previdenziale correlata

Lavoratore sospeso per 2 giorni, con retribuzione fissa mensile di € 2.800 lordi. La retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per i 2 giorni non lavorati è pari a:

$$(\text{€ } 2.800 \times 13 \text{ mesi} / 360 \text{ giorni}) \times 2 \text{ giorni di sospensione} = \text{€ } 202,22$$

con un importo di contribuzione correlata a carico del Fondo di solidarietà pari a:

$$\text{€ } 202,22 \times 33\% = \text{€ } 66,73$$

1.5 COSTI AZIENDALI

L'Azienda ha rappresentato anche gli interventi di riduzione di costi aziendali, ma poiché sono dati sensibili, non è stata fornita documentazione:

- la riduzione delle spese per consulenze è stata del 40% nel primo semestre 2012 rispetto all'anno scorso;
- la riduzione dei costi aziendali, sempre nel primo semestre 2012, ha riguardato inoltre le sponsorizzazioni, pubblicità, auto aziendali, spese legali, immobili e locazioni;
- nel periodo 2007-2011 sono stati ridotti i costi di tutti i capitoli di spesa;
- la semplificazione su cui sta lavorando l'Azienda in questa fase riguarderà le Casse del Centro, BIIS, Neos e Moneta, Leasint e Centro Leasint;
- da inizio anno sono usciti 100 dirigenti;
- i 14 Top manager del Gruppo hanno avuto una riduzione del 2% della retribuzione annua e del 35% dei bonus incentivanti;
- i Presidenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione hanno dichiarato la riduzione del 30% dei loro compensi per il 2012 e 2013;
- i Direttori Generali hanno rinunciato ai bonus.

L'accordo prevede una verifica semestrale sugli obiettivi di riduzione di costo illustrati in trattativa. La riduzione dei compensi dei manager e la riduzione dei Consigli di Amministrazione sia nel nostro Gruppo che nel Settore, già al centro dell'attenzione degli Organi di Governo a partire dalla Banca d'Italia, saranno costantemente verificati dalla FISAC-CGIL sia a livello aziendale che nazionale.

PARTE 2 - CONTRATTO DI GRUPPO INTESA SANPAOLO

L'attacco alla natura integrativa della contrattazione aziendale e di gruppo è fortissimo tanto a livello generale quanto a livello di settore con la disdetta o la decadenza degli accordi nei principali gruppi bancari.

I vertici dell'Azienda, definendo "antistorica" la contrattazione aziendale, hanno cessato l'applicazione dei trattamenti economici e normativi dal 1° luglio con la scadenza degli accordi di armonizzazione e hanno dato disdetta del buono pasto dal 1° novembre.

Il Contratto di Gruppo, senza il quale permarrebbe solo la discrezionalità aziendale, è stato l'obiettivo che abbiamo con forza inserito nel confronto e posto al centro della vertenza che ha portato allo sciopero dello scorso 2 luglio.

L'Accordo del 19 ottobre 2012 ripristina un complessivo assetto "integrativo" del Contratto Nazionale di tutele economiche e normative per i lavoratori del Gruppo.

Il Contratto di Gruppo si aggiunge alla normativa in essere che va sotto il nome di "welfare", che è stata ottenuta grazie alla contrattazione aziendale, riguardo a:

- Assistenza sanitaria
- Previdenza complementare
- Finanziamenti e condizioni agevolate
- Polizze infortuni professionali ed extraprofessionali
- Annualità per morte/inabilità permanente del dipendente o assunzione del coniuge/figlio.

Il Contratto di Gruppo e l'insieme della normativa sul welfare aziendale sono la concreta difesa di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo.

2.1 BUONO PASTO

Il buono pasto per il personale a tempo pieno è di € 5,16⁴.

Spetta il buono pasto di € 5,16 al personale a part time il cui orario prevede la fruizione dell'intervallo, anche solo di 15 minuti (vedi paragrafo 2.11.5).

I buoni pasto sono erogati in via anticipata ad ogni fine mese: il numero dei buoni è pari al numero dei giorni lavorativi del mese successivo (considerando già le assenze previste) ridotto delle giornate di assenza del mese precedente che eventualmente non siano già state computate.

I buoni pasto non vengono riconosciuti nei giorni semifestivi ed in caso di assenza per mezza giornata (in quanto non vi è fruizione dell'intervallo).

Il buono pasto non viene riconosciuto in caso di missione con trattamento di diaria; invece spetta nel caso di partecipazione a iniziative formative.

I buoni pasti vengono erogati al personale che utilizza i riposi giornalieri per allattamento e al personale portatore di handicap che fruisce dei permessi giornalieri L. 104/92.

2.1.1 OPZIONE⁵

Ogni due anni⁶ è possibile effettuare una opzione relativa all'intero importo del buono pasto. Chi esercita questa opzione non riceverà il buono pasto e potrà scegliere di:

- versare l'importo al Fondo di previdenza complementare di pertinenza;
- versare l'importo a copertura della contribuzione a proprio carico per l'Assistenza sanitaria integrativa di pertinenza e versando l'eventuale differenza al Fondo di previdenza (l'opzione riguarda esclusivamente il contributo del dipendente e dei familiari fiscalmente a carico, mentre sono esclusi i familiari non fiscalmente a carico).

Ricordiamo tuttavia che esercitando l'opzione si incorre in forti penalizzazioni contributive e fiscali.

Il buono pasto è infatti del tutto esente da trattenute, mentre le scelte alternative comportano un iniziale "contributo di solidarietà" dovuto all'INPS pari al 10% (l'importo destinato all'opzione passa quindi immediatamente da € 5,16 a € 4,69).

Inoltre:

- in caso di versamento ai Fondi pensione, al momento dell'erogazione della prestazione del Fondo viene applicata la normale tassazione prevista. Occorre anche ricordare che le cifre dell'opzione sono considerate ai fini dei massimali di deducibilità fiscale dei contributi alla previdenza complementare (perciò il versamento nel fondo pensioni potrebbe provocare un superamento del limite fiscalmente esente di € 5.164,57); si sottolinea che l'importo dell'opzione alla Previdenza verrà evidenziato come versamento del datore di lavoro;
- in caso di versamento per l'Assistenza sanitaria integrativa, il recupero in busta paga è pari a un importo netto inferiore per effetto della tassazione ordinaria.

L'opzione è quindi consigliabile solo per coloro che, per varie ragioni, non sono in condizione di utilizzare il buono pasto negli esercizi convenzionati.

⁴ Accordo 19 ottobre 2012. L'importo previsto dal CCNL è di € 1,81.

⁵ Accordo 19 ottobre 2012.

⁶ Attualmente è in essere l'opzione relativa al biennio 1/11/2012 – 31/10/2014.

2.2 INQUADRAMENTI E PERCORSI PROFESSIONALI

Per quanto riguarda la normativa aziendale su inquadramenti e percorsi professionali, il confronto è previsto nel primo semestre del 2014. In merito alla normativa nazionale, sono in corso le riunioni della Commissione Paritetica prevista dal CCNL sul riesame della materia degli inquadramenti.

2.2.1 PERCORSI PROFESSIONALI

L'Accordo del 19 ottobre 2012 ha previsto per il personale già inserito al 31/12/2011 in un percorso professionale⁷ la salvaguardia dello step in corso di maturazione al 30 giugno 2012, con un differimento di 18 mesi.

Nel caso in cui lo step in corso di maturazione avesse previsto un passaggio nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi, sarà riconosciuto, con il differimento di 18 mesi, il trattamento economico equivalente⁸ attraverso un assegno ad personam assorbibile solo in caso di promozione.

Con il termine "differimento" si deve intendere che il diritto al raggiungimento dell'inquadramento maturi con i tempi previsti dal precedente accordo del 29/1/2009, mentre ciò che è "differita" è l'effettiva promozione (o ad personam nel caso di passaggio a Quadro Direttivo).

Quindi, se il collega nel periodo dei 18 mesi di "differimento" venga adibito ad altre mansioni che non prevedevano un percorso professionale normato oppure faccia delle assenze prolungate non avrà alcun impatto ai fini del riconoscimento "differito" dell'inquadramento (o ad personam nel caso di passaggio a Quadro Direttivo).

Ai fini della salvaguardia, segnaliamo che:

- qualora il collega abbia terminato lo step nella seconda quindicina del mese di giugno, la decorrenza dell'inquadramento è il 1/7/2012 (senza differimento, in quanto si applica la normativa precedente);
- qualora il collega abbia terminato lo step nella prima quindicina del mese di luglio, la maturazione dell'inquadramento è il 1/7/2012, ma il riconoscimento dell'inquadramento (o ad personam nel caso di passaggio a Quadro Direttivo) è differito di 18 mesi (quindi al 1/1/2014); di fatto il differimento di 18 mesi si applica qualora la maturazione dell'inquadramento prevista per lo step in corso avvenga dopo il 1° luglio 2012;
- qualora il collega già in un percorso professionale al 31/12/2011 (es. gestore famiglia) ha cambiato figura professionale "normata" dall'accordo 29/1/2009 nel primo semestre 2012 (es. gestore personal), prosegue nello step della nuova figura in essere al 30/6/2012, con successivo riconoscimento differito di 18 mesi (o ad personam nel caso di passaggio a Quadro Direttivo);
- qualora il collega in percorso al 31/12/2011 (es. gestore famiglia) dovesse cambiare figura professionale "normata" dall'accordo 29/1/2009 dopo il 1/7/2012 ma ancora nel periodo di maturazione dello step (es. gestore personal), prosegue nello step della nuova figura fino al raggiungimento del diritto all'inquadramento, con successivo riconoscimento differito di 18 mesi (o ad personam nel caso di passaggio a Quadro Direttivo).

⁷ Normato nell'accordo sugli inquadramenti del 29/1/2009 (Nelle filiali: gestore famiglie, gestore personal, gestore small business, gestore imprese, addetto imprese, private banker. Contact Unit: operatore junior e senior. Divisione Corporate: gestore centro corporate, assistente centro corporate, assistente large corporate. DSI: operatore, tecnico, programmatore, analista funzionale, analista applicazioni, analista di sistemi).

⁸ Il trattamento economico equivalente vale a tutti gli effetti normativi ed economici (anche per il premio aziendale).

Ricordiamo che ai fini della maturazione dello step vengono considerati periodi di adibizione ai fini del percorso professionale le assenze per ferie, permessi ex festività, permessi contrattuale retribuito (permesso frazionato), banca ore, congedo di maternità/paternità (5 mesi, cioè 155 giorni), permessi Legge 104/92, “giornate di solidarietà”, nonché altre assenze che non superino, anche per sommatoria, 30/45/60 giorni di calendario se il percorso è rispettivamente di 12/18/24 o 30 mesi: qualora le assenze dovessero superare questi limiti si allunga il periodo necessario ai fini dell’inquadramento superiore (o ad personam nel caso di passaggio a Quadro Direttivo) per il periodo corrispondente a tutta la durata dell’assenza.

Non hanno invece alcuna rilevanza le assenze effettuate durante il periodo di “differimento” di 18 mesi.

2.2.2 INQUADRAMENTI

Si applicano le norme del CCNL. In particolare, il CCNL⁹ prevede l’inquadramento minimo in caso di direttore di filiale a partire da 5 addetti.

Le disposizioni aziendali, legate alle facoltà di concessione di credito, prevedono comunque l’inquadramento minimo di Quadro Direttivo 1° livello retributivo per i direttori di filiali, nonché la conferma della normativa per i Ruoli Chiave¹⁰.

Pertanto gli inquadramenti previsti per i Direttori di filiali sono:

Organico	Inquadramento
fino a 6 addetti	QD1
7 addetti	QD2
8 – 9 addetti	QD3
10 – 20 addetti	QD4
21 – 40 addetti	QD4 Ruolo Chiave 3
41 – 70 addetti	QD4 Ruolo Chiave 2
da 71 addetti	QD4 Ruolo Chiave 1

La normativa prevede:

- nei numeri delle risorse coordinate¹¹ va sempre incluso il Responsabile stesso, gli apprendisti¹², il personale assente in maternità¹³, i part-time¹⁴; non sono compresi, invece, i tempi determinati e i contratti di inserimento, il personale 1A e 2A1L, i sostituti di lavoratore assente per maternità;
- l’inquadramento previsto viene riconosciuto dopo 5 mesi dalla data di attribuzione dell’incarico (salvo che non sia avvenuta in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ad esempio per maternità), fermo restando che fin dal primo mese viene erogato il trattamento economico del grado superiore¹⁵.

⁹ [CCNL](#), art. 76.

¹⁰ Oltre ai direttori di filiali di maggiori dimensioni (come da tabella), è previsto l’inquadramento a Ruolo Chiave 2 per il Responsabile Centro Corporate.

¹¹ Il numero complessivo degli addetti è calcolato sulla base dell’organico prevalente nei 5 mesi dalla data di attribuzione del ruolo di direttore.

¹² Di miglior favore rispetto alla legge. Infatti l’art. 53 del DLgs 276/2003 prevede che “i lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di normative e istituti”.

¹³ Il personale assente in maternità rimane in carico alla filiale/struttura per tutto il periodo di assenza.

¹⁴ Di miglior favore rispetto alla legge. Infatti l’art. 6 del DLgs 61/200 prevede che “in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l’accertamento della consistenza dell’organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all’orario svolto.”

¹⁵ [CCNL](#), art. 77. In caso di assenze superiori a 30 giorni di calendario, escluse ferie, ex festività e banca ore, la promozione viene spostata per l’intero periodo di assenza.

2.3 LA FUNGIBILITÀ NELLA 3^A AREA PROFESSIONALE E RICONOSCIMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO 3A4L

L'Accordo del 19 ottobre 2012 ha ristabilito la normativa aziendale, seppur allungandone i tempi: a fronte della fungibilità delle mansioni all'interno della 3^a Area professionale, è previsto per il personale di Intesa Sanpaolo, ISGS, Banche Rete della BdT, Intesa Sanpaolo Private Banking, il trattamento economico del 3A4L al **32° anno di servizio**¹⁶.

Si considerano gli anni di servizio a partire dall'inquadramento 2A3L (ex Impiegato di 2^a).

La valutazione nell'ultimo anno non deve essere "negativo", altrimenti il passaggio viene spostato nell'anno successivo.

Questa norma è integrativa del CCNL che prevede il trattamento economico del 3A2L dopo 7 anni di servizio.

Inoltre il CCNL prevede per il personale in servizio al 19/12/94 della 3^a Area, 2° e 3° livello l'erogazione di un assegno di anzianità¹⁷. Il riconoscimento del trattamento economico del 3A4L al 32° anno di servizio comporta l'assorbimento dell'assegno di anzianità.

Ricordiamo che l'accordo del 30/1/2008¹⁸ aveva già stabilito il mantenimento di alcune normative dopo la fusione dei Gruppi Intesa e Sanpaolo. Infatti, sono state mantenute al personale ex Gruppo Sanpaolo in servizio al 31/12/2006 tutte le altre norme previgenti in materia di automatismi economici e assegno integrativo, così come sono stati mantenuti gli automatismi previsti per il personale ex Cariplo. Erano state altresì mantenute le norme già in essere per premi di anzianità e premi di rendimento extra-standard.

2.4 LE INDENNITÀ

L'Accordo del 19 ottobre 2012 ha ristabilito con decorrenza 1° novembre la normativa aziendale sui trattamenti indennitari per le Banche Rete della BdT e Intesa Sanpaolo Private Banking.

Le indennità, integrative rispetto al CCNL, sono erogate per 12 mensilità annue.

2.4.1 INDENNITÀ DI RISCHIO

Nel caso di adibizione alla cassa per 6 ore e 30 minuti giornalieri viene erogata, oltre a quanto previsto dal CCNL, una "maggiorazione aziendale indennità di rischio" di € 16,00 mensili. I criteri di erogazione dell'indennità di rischio nel Gruppo Intesa Sanpaolo sono:

- a tutti i punti operativi viene applicata in via generalizzata l'indennità di rischio prevista dal CCNL per le piazze di 1° categoria¹⁹;
- in caso di adibizione fino a 7 giorni nel mese, anche non consecutivi, viene riconosciuta un'indennità pari al 50%; dall'ottavo giorno l'indennità spetta in misura intera. L'indennità è corrisposta al personale anche in caso di assenza per ferie, malattia, maternità, congedo straordinario per assistenza familiare con handicap (i giorni dovranno essere

¹⁶ Di fatto la decorrenza della normativa è il 1° luglio 2012, poiché l'accordo che riconosceva il trattamento economico 3A4L al 28° anno di servizio non è stato più applicato dall'azienda dal 30/6/2012.

¹⁷ E' riconosciuto solo al personale assunto entro il 19/12/1994. Si tratta di un assegno di € 23,71 che viene riconosciuto dopo 10 anni di permanenza nel 3A3L e nel 3A2L. L'assegno di anzianità viene assorbito in caso di passaggio al livello retributivo superiore.

¹⁸ Accordo del 30/1/2008 di Intesa Sanpaolo e date successive nelle singole Banche Rete.

¹⁹ Pari a € 126,62. Nel caso di adibizione giornaliera alla cassa di durata superiore alle 5 ore, spetta da CCNL una maggiorazione dell'indennità di rischio del 20%, pari a € 25,32, nel caso di adibizione fino a 6 ore, più un ulteriore 14%, pari a € 21,27, nel caso di adibizione oltre le 6 ore.

opportunamente segnalati in procedura): se nel mese il lavoratore ha svolto attività di cassa per meno di 8 giorni e ha avuto assenze per le suddette causali, l'indennità sarà comunque pari alla misura erogata nel mese precedente.

2.4.2 INDENNITÀ DI MONTE PEGNI

Per il personale addetto presso il Monte Pegni sono riconosciute le seguenti indennità:

- Magazziniere e Perito estimatore: € 126,62 (oltre a 7,58 quale erogazione eventualmente revocabile)
- Aiuto perito estimatore e Addetto alle pignorazioni: € 126,62 (oltre a 5,57 quale erogazione eventualmente revocabile)
- Altri aiuto perito estimatore: € 90,24

2.4.3 INDENNITÀ DI DIREZIONE

Ai Direttori di Filiale (con esclusione delle Filiali Imprese e Filiali Private), indipendentemente dal loro inquadramento, spetta un'indennità mensile diversificata a seconda della dimensione della filiale:

- Filiale con oltre 20 addetti € 190
- Filiale da 10 a 20 addetti € 170
- Filiale da 5 a 9 addetti € 100
- Filiale fino a 4 addetti € 90

L'indennità di direzione:

- viene riconosciuta a fronte della presenza in servizio di almeno un giorno nel mese;
- si cumula con l'eventuale indennità di ruolo chiave;
- spetta a partire dall'attribuzione dell'incarico di direttore²⁰;
- cessa di essere erogata al venir meno dell'incarico di direttore;
- in caso di assegnazione a filiale di altra dimensione, viene corrisposta nella misura prevista per la nuova filiale.

Nel caso in cui il direttore percepiva già una indennità di direzione per un importo superiore riveniente da normative precedenti al 29/1/2009, la differenza continuerà ad essere erogata in una apposita voce retributiva.

2.4.5 INDENNITÀ DI RUOLO CHIAVE

Ai QD4 inseriti nei Ruoli Chiave spetta la seguente indennità annua, corrisposta su 13 mensilità:

- Ruolo Chiave di 1^a fascia: € 9.000
- Ruolo Chiave di 2^a fascia: € 6.000
- Ruolo Chiave di 3^a fascia: € 3.000

Ricordiamo che il CCNL prevede che, nel caso vengano meno le mansioni che comportano il riconoscimento del Ruolo Chiave, venga mantenuto l'importo corrispondente all'indennità stessa sotto forma di assegno ad personam riassorbibile, qualora detta indennità sia stata percepita per almeno 12 mesi²¹.

²⁰ Qualora l'incarico di direttore comporti un inquadramento superiore, che viene riconosciuto dopo 5 mesi, l'indennità di direzione nei primi 5 mesi viene erogata unitamente all'indennità di grado superiore.

²¹ [CCNL](#), art. 76.

2.4.6 INDENNITÀ DI CENTRALINO

Per il personale ex Sanpaolo, adibito in via esclusiva ai centralini telefonici o addetto alla Contact Unit, che ha percepito per almeno 6 mesi nel corso del 2008 l'indennità di centralino, continuerà a essere erogato l'importo mensile di € 21,69 come ad personam assorbibile a fronte di aumenti contributivi derivanti dal CCNL.

2.5 TRASFERIMENTI A RICHIESTA E D'UFFICIO



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.7 ORARIO DI LAVORO



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.8 FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.9 PERMESSI E ASPETTATIVE



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.10 MATERNITÀ



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.11 PART TIME



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.12 PROVVIDENZE PER IL PERSONALE

2.12.1 PROVVIDENZA ANNUALE PER HANDICAP



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.12.2 ASSEGNI DI STUDIO PER IL PERSONALE



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.12.3 ASSEGNI DI STUDIO PER I FIGLI



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

2.13 DSI: TURNI, REPERIBILITÀ, LAVORO NEI WEEK-END²²

L'Accordo 19 ottobre 2012 ha ristabilito l'applicazione della normativa al riguardo.

2.13.1 INDENNITÀ TURNO

E' prevista per ciascun turno notturno un'indennità giornaliera di € 37,30²³. L'indennità viene ridotta a metà se la prestazione notturna è di durata fino alle due ore fra le 22.00 e le 6.00. Ricordiamo che l'indennità per il turno diurno è di € 4,30.

2.13.2 PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE (SABATO, DOMENICA E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI)

Per il personale delle Aree Professionali, nel caso di prestazione nella giornata di sabato e festività infrasettimanali, il CCNL prevede la scelta tra il pagamento del lavoro straordinario, con la maggiorazione del 30%, o il recupero attraverso la banca delle ore. Nel caso di prestazione nella giornata di domenica, sarà riconosciuto il riposo compensativo oltre al compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione del 25%.

L'accordo di armonizzazione del 19/10/2012 mantiene invece per i Quadri Direttivi, nel caso di prestazione nella giornata di sabato, domenica e festività infrasettimanali:

- riposo compensativo,
- fino a 30 giorni di prestazioni nell'arco dell'anno: indennità giornaliera di € 70 fino a 5 ore e di € 80 per periodi superiori,
- dal 31° giorno di prestazioni rese nell'arco dell'anno: indennità giornaliera di € 80 fino a 5 ore e di € 90 per periodi superiori.

2.13.3 INDENNITÀ REPERIBILITÀ E COMPENSO PER INTERVENTO



Vedi la specifica guida normativa ([click qui](#))

²² L'Azienda ha confermato l'applicazione anche a strutture di DSO a supporto DSI per migrazioni procedurali, riordini territoriali e rilasci di nuove procedure.

²³ Anziché € 30,68 previsti dal CCNL.

PARTE 3 - OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITÀ

La decisione aziendale di procedere al licenziamento dei colleghi alla scadenza del contratto ha rappresentato il momento più drammatico di tutta la trattativa. L'Azienda all'inizio di ottobre aveva infatti licenziato gli apprendisti alla scadenza del loro contratto e avrebbe proseguito per tutti i contratti in scadenza.

Nel corso della trattativa la proposta era l'assunzione entro 8 - 12 mesi, scesi a 6 mesi nell'ultima fase di trattativa. Le Organizzazioni Sindacali hanno respinto questa posizione inaccettabile, perché scaricava sui più deboli "un contratto di solidarietà" senza trattamento economico della durata di almeno 6 mesi.

L'annullamento dei licenziamenti e la conferma/assunzione dei 1.300 colleghi interessati, definito nell'Accordo del 19 ottobre 2012, sancisce che, in questa drammatica fase di riduzione degli organici, nessun gruppo di lavoratori sarà lasciato solo.

L'individuazione di soluzioni a livello di Gruppo è la riaffermazione di un principio fondamentale di solidarietà, che varrà a partire dai prossimi processi di "semplificazione societaria".

L'ampliamento degli orari di servizio, rinviato al 2013, consente di dare risposte alle eccedenze occupazionali derivanti dalla chiusura delle filiali e avviene nel più rigoroso rispetto dei limiti previsti del CCNL: l'Accordo 19 ottobre 2012 ha introdotto alcune modalità applicative che consentono una più sostenibile conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Le verifiche sull'andamento degli organici previsti dall'accordo sono le tappe di un confronto nel quale incalzeremo l'azienda affinché siano individuate prospettive di crescita, anche con un costante monitoraggio dei progetti di riorganizzazione aziendali, attraverso le quali ricercare spazi per nuove assunzioni a partire da coloro che hanno lavorato nel Gruppo con contratto a tempo determinato.

3.1 APPRENDISTI E CONTRATTI DI INSERIMENTO

L'Accordo del 19 ottobre 2012 ha annullato i licenziamenti degli apprendisti che erano avvenuti nelle prime settimane di ottobre e ha previsto per i 1.300 colleghi in servizio con contratto di apprendistato la conferma a tempo indeterminato alla scadenza, in continuità con le prassi in precedenza applicate nel Gruppo.

Nell'incontro del 6 novembre abbiamo inoltre concordato con l'Azienda che la riassunzione a tempo indeterminato dei contratti di inserimento prevista dall'Accordo 19 ottobre 2012 venga effettuata con inquadramento 3A1L, senza applicazione del livello retributivo di inserimento previsto dal CCNL (meno 18%).

L'intesa supera, in questa fase, le previsioni dell'Accordo Quadro 29/7/2011 in materia di assunzioni. Al riguardo sono previsti incontri semestrali sugli andamenti degli organici, per verificare le condizioni che possano riavviare le assunzioni a partire da coloro che hanno lavorato nel Gruppo con contratto a Tempo Determinato.

3.2 TENSIONI OCCUPAZIONALI

È stata riconfermata la negoziazione a livello di Gruppo delle procedure relative agli esuberi derivanti dalle razionalizzazioni delle singole società, come previsto dall'art. 18 del CCNL.

3.3 ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO ALLA CLIENTELA



Vedi le specifiche guide normative:

Orario di Lavoro ([click qui](#))

Filiale Flexi ([click qui](#))