

ACCORDO QUADRO
D.M. n. 158/2000 e successive modificazioni ed integrazioni
- accordo nazionale 8 luglio 2011

In Roma, il giorno

tra

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

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo DIRCREDITO – FD, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA

premessi che

- nel mese di aprile 2011 è stato presentato a tutte le comunità interessate, comprese le OO.SS., il Piano d'Impresa 2011 – 2013 (di seguito Piano), con illustrazione di obiettivi, strategie ed azioni programmate, inclusi motivi, caratteristiche e tempi del previsto aumento di capitale nella prospettiva di migliorare significativamente la redditività aziendale del Gruppo;
- completata con successo l'operazione di rafforzamento del patrimonio, il Gruppo, pur in un contesto di riferimento ancora sfavorevole, è impegnato con tutte le proprie risorse ed energie sulla crescita sostenibile dei ricavi, e sul miglioramento della produttività ad ogni livello, anche attraverso una forte disciplina sui costi;
- in tale quadro è stato previsto sia la riduzione degli organici di almeno 3.000 unità, sia, all'esito dei processi di riorganizzazione e di ristrutturazione già avviati in relazione alla intervenuta riduzione delle attività produttive, la riqualificazione, riconversione e riposizionamento professionale e fino a 5.000 risorse equivalenti da adibire ad attività commerciali e di sviluppo, a sostegno della crescita dei ricavi, nella prospettiva di ridurre in via strutturale il costo del lavoro di almeno 300 milioni di euro con effetto dal 1° gennaio 2014, per un conseguente miglioramento del cost/income, rispetto al 2010, di quasi il 10 punti
- la capogruppo, con lettera del 30 maggio u.s. – che qui si richiama integralmente - ha avviato, in relazione ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riqualificazione connessi con il richiamato Piano ed alle conseguenti tensioni occupazionali, le relative procedure contrattuali (artt. 18 e 19 C.C.N.L. 8 dicembre 2007);
- in tale sede si sono svolti diversi incontri nel corso dei quali, nell'ambito di un'ampia disamina, le OO.SS. hanno avanzato richieste di approfondimenti in ordine agli indirizzi e agli obiettivi di cui al Piano e alle conseguenti ricadute sul Personale;

- nell'ambito del confronto contrattualmente previsto si sono dunque ricercati possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a raggiungere i predetti obiettivi di riduzione degli organici e del costo del lavoro e di riqualificazione/riconversione di personale previsti nel Piano;
- le OO.SS. hanno infine, ribadito l'esigenza che la razionalizzazione in tema di organici si realizzi gradualmente in stretta correlazione con il potenziamento, la crescita, lo sviluppo sostenibile dell'impresa e l'effettiva realizzazione dei processi di riorganizzazione aziendale di cui al citato Piano d'Impresa;

considerato inoltre che:

- sulla materia in argomento si è sviluppato un proficuo confronto contrattuale, proseguito nei fatti anche dopo la lettera della Capogruppo del 20 luglio 2011 che ha comunicato la chiusura della procedura senza accordo, annullando di fatto gli effetti della medesima;

le Parti, dopo essersi date reciprocamente atto ed aver espressamente concordato tra loro di prorogare i termini della procedura ex artt. 18 e 19 del CCNL citato, convengono, sempre nell'ambito della medesima procedura contrattuale, quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che:
 - riguarda tutte le aziende che applicano il CCNL Credito facenti parte alla data odierna del Gruppo Intesa Sanpaolo - perimetro Italia - come da prospetto allegato 1;
 - individua gli strumenti e le relative eventuali misure che le Aziende medesime utilizzeranno, anche in concorso tra loro, ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano;
 - definisce il quadro di riferimento comune per l'accesso alle prestazioni di cui al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà) come da accordo nazionale 8 luglio 2011.
2. Al fine di ridurre in via strutturale il costo del lavoro complessivo, ciascuna Azienda del Gruppo concorrerà, a partire dal 31 dicembre 2011 e fino al 31 dicembre 2013, per quanto di propria competenza, alla riduzione degli organici nella misura complessivamente definita di almeno 3.000 unità alle condizioni e con le modalità di cui alle successive PARTI A e B.

3. Per conseguire detta riduzione viene concordemente individuato, anche in conformità con le previsioni contrattuali vigenti, il D.M. 28 aprile 2000, n.158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo, così recita testualmente (art. 8):
 - "1. ai sensi di quanto previsto all'art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
 2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità al diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggiore età.
 3. Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia."
4. Allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede tutto il Personale nato fino a tutto il 1960 dovrà compilare e sottoscrivere la delega (allegato n. 2) ovvero trasmettere copia dell'ECOCERT unitamente al modulo 2 bis, che costituisce parte integrante al presente accordo. Tale modulo dovrà essere riconsegnato, ad ogni conseguente effetto, alla Direzione Centrale Personale – Servizio Relazioni col Personale – Ufficio Amministrazione del Personale della Capogruppo medesima, con le modalità che saranno portate a conoscenza di tutto il personale interessato, entro e non oltre il termine del 12 settembre 2011. In caso di mancato riscontro da parte dell'interessato nei termini suddetti ovvero di segnalazioni non conformi ai dati reali potranno essere assunti da ciascuna Società-datore di lavoro nei confronti del soggetto responsabile i provvedimenti del caso.

PARTE A – PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERÀ IL DIRITTO AL PERCEPIMENTO DELLA PENSIONE ENTRO IL 1° LUGLIO 2015

5. I dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che entro il 20 settembre 2011 faranno pervenire all'Azienda datore di lavoro la propria richiesta in modo conforme (allegati 3, 4, 5, 6 e 7) verrà consentito di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con riconoscimento, in tal caso, quale premio di tempestività, di un importo onnicomprensivo lordo come sotto disciplinato, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, con le modalità ed alle scadenze di seguito indicate:

- a) a decorrere dal 31 dicembre 2011, qualora abbiano già raggiunto, a tale data, i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento (c.d. "finestra") della pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, con premio di tempestività pari al 75% della Retribuzione Annua Lorda (allegato 3);
- b) a decorrere dalla "finestra", qualora al 31 dicembre 2011 abbiano già raggiunto i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, con premio di tempestività pari al 75% della Retribuzione Annua Lorda (allegato 4);
- c) a decorrere dalla data di maturazione della rispettiva "finestra" o, in alternativa, con opzione di ingresso al Fondo di Solidarietà a decorrere dal 1° gennaio 2012 qualora maturino nell'arco di tutto il 2012 il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, e la relativa "finestra" entro il 1° gennaio 2014, con premio di tempestività rispettivamente pari al 75% della Retribuzione Annua Lorda per uscita alla "finestra", ovvero pari al 15% della Retribuzione Annua Lorda per adesione al Fondo (allegato 5);
- d) a decorrere dalla data di maturazione del diritto o, in alternativa, con opzione di ingresso al Fondo di Solidarietà sempre a decorrere dal 1° gennaio 2012 qualora maturino il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, con "finestra" successiva al 1° gennaio 2014, con premio di tempestività rispettivamente pari al 110% della Retribuzione Annua Lorda per uscita al "diritto", ovvero pari al 15% della Retribuzione Annua Lorda per adesione al Fondo (allegato 6);
- e) con ingresso nel "Fondo di Solidarietà" a decorrere dal 1° gennaio 2012, qualora maturino successivamente al 31 dicembre 2013 il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, con "finestra" entro il 1° luglio 2015, con premio di tempestività pari al 15% della Retribuzione Annua Lorda (allegato 7);.

Per coloro che – alla data di risoluzione del rapporto di lavoro non abbiano ancora raggiunto il requisito di "vecchiaia" ovvero di anzianità con il massimo periodo previsto ("40 anni") l'incentivo all'esodo, come sopra definito, sarà maggiorato di un importo pari a:

- 6,25% della Retribuzione Annua Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia inferiore a 20;
- 18,75% della Retribuzione Annua Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia ricompreso fra 20 e 40;

- 31,25% della Retribuzione Annuale Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia superiore a 40.

Ai fini di quanto sopra la frazione di mese verrà considerata mese intero.

6. Nel caso in cui alla data del 20 settembre 2011 il numero complessivo delle domande pervenute in applicazione del precedente punto 5. risultasse inferiore 2.500 unità, le Parti definiscono sin d'ora che, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.M. n. 158/2000, prorogato con D.M. n. 226 del 2006 e dall'accordo 8 luglio 2011, Intesa Sanpaolo nonché, in stretta successione, le altre Società del Gruppo di cui all'allegato 1 attiveranno le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero e di quant'altro stabilito dal presente accordo, con l'impegno di definire le procedure stesse entro venti giorni dall'avvio in modo coerente e conforme a quanto più oltre descritto nel presente accordo. Le intese sottoscritte tra le Parti avranno durata fino a tutto il 31 dicembre 2013 e riguarderanno tutte le categorie di personale.

In particolare, in attuazione di quanto sopra, cesseranno obbligatoriamente dal servizio a decorrere dal:

- a. 31 dicembre 2011 i dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che abbiano già raggiunto, a tale data i requisiti stabiliti dalla legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.
- b. giorno immediatamente successivo alla data di maturazione del diritto (31 dicembre 2013 per coloro che maturano il diritto nella medesima data) i dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturino, entro il 31 dicembre 2013 i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque i trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.

Ai fini della riduzione di organico di 2.500 unità prevista al presente articolo non vengono ovviamente ricomprese le posizioni del personale disabile occupato obbligatoriamente ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

7. Nell'ambito della procedura di cui alla Legge n. 223 del 1991 ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti, ciascuna Azienda, oltre che provvedere ad eventuali indispensabili assunzioni per assicurare la necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili ed i dovuti funzionamenti, individuerà, in numero complessivo contenuto, le risorse - che ricoprono posizioni organizzative elevate - che avrà deciso di mantenere in servizio, ancorché in possesso, entro il 31 dicembre 2013, dei requisiti previsti dall'art. 8 del D.M. n. 158 del 2000, prorogato con D.M. n. 226 del 2006.

PARTE B – PERSONALE CHE MATURA IL DIRITTO A PENSIONE SUCCESSIVAMENTE AL 31 DICEMBRE 2013, CON PERCEPIMENTO DELLA PENSIONE ENTRO IL 1° GENNAIO 2018

8. Per raggiungere comunque la prevista riduzione di organico di almeno 3.000 unità, le Parti concordano di favorire l'accesso al Fondo di Solidarietà dei lavoratori che aderiranno volontariamente all'"offerta al pubblico" secondo quanto in appresso specificato, nel limite di 500 unità e comunque sino alla concorrenza di 3.000, fermo quanto previsto al successivo punto 10.

Ai sensi dell'art. 1336 c.c., il lavoratore con diritto a percepire il trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro e non oltre il 1° gennaio 2018 potrà accettare l'"offerta al pubblico" formulata da ciascuna Società di appartenenza per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile - senza oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti - il rapporto di lavoro alla scadenza che verrà comunicata dalla Società stessa e comunque, in via automatica, entro e non oltre la data del 30 giugno 2013 per accedere al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo compilando l'apposito modulo di adesione (allegato n. 8).

A titolo di incentivo a favore del personale che accederà al "Fondo di Solidarietà" accettando l'"offerta al pubblico" di cui sopra sarà riconosciuto, quale incentivo all'esodo, a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, un importo pari al 15% della Retribuzione Annuale Lorda.

Per coloro che – alla data di risoluzione del rapporto di lavoro non abbiano ancora raggiunto il requisito di "vecchiaia" ovvero di anzianità con il massimo periodo previsto ("40 anni") l'incentivo all'esodo, come sopra definito, sarà maggiorato di un importo pari a:

- 6,25% della Retribuzione Annuale Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia inferiore a 20;
- 18,75% della Retribuzione Annuale Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia ricompreso fra 20 e 40;
- 31,25% della Retribuzione Annuale Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia superiore a 40.

Ai fini di quanto sopra la frazione di mese verrà considerata mese intero.

Il modulo di adesione dovrà essere debitamente compilato e sottoscritto dall'interessato e fatto pervenire all'Azienda nel periodo compreso tra il 1° settembre 2011 e la data ultima del 20 ottobre 2011.

E' in facoltà della Società anticipare – rispetto al 30 giugno 2013 – il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro in una delle seguenti date: 30 giugno 2012 ovvero 31 dicembre 2012, fermo restando che, al ricorrere di tale fattispecie, la Società resta impegnata a far pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta almeno 45 giorni prima della data finale del rapporto di lavoro.

Se il numero di domande di adesione risultasse superiore rispetto a quanto stabilito al primo comma del presente articolo, verrà redatta apposita graduatoria, unica a livello di Gruppo, dei lavoratori in base alla maggiore prossimità alla c.d. "finestra" e, a parità di "finestra", alla maggiore età anagrafica. Detta "offerta al pubblico" si intenderà valida e circoscritta alle risorse risultanti da detta graduatoria entro il limite quantitativo richiamato, che la Capogruppo comunicherà alle Società. Ciascuna Società resta pertanto impegnata a far pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, per consentire al medesimo di poter accedere al Fondo di Solidarietà alla data del 30 giugno 2013 ovvero ad una delle date anticipate previste.

In caso contrario si farà riferimento alle previsioni dell'art. 8 D.M. n. 158/2000.

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS., l'Azienda accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal personale a part-time che intenda accedere al Fondo di Solidarietà.

9. Al personale di cui sub 5. e 8. che confluisca nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale:
 - sarà assicurato, in quanto già iscritto al Fondo sanitario integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui l'interessato percepirà il trattamento di pensione dall'A.G.O. ovvero di altre forme di previdenza di base, alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere per il personale in servizio;
 - in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà altresì riconosciuto un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo. Detto importo sarà pari al valore attuale (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo) del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti vigenti per i Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza (incluso l'eventuale "ristoro"), moltiplicato per il numero dei mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito;
 - in quanto iscritto a forme di previdenza a prestazione definita, nel periodo di adesione al citato Fondo non è prevista alcuna erogazione integrativa all'assegno straordinario, ferma restando la validità di detto periodo per il calcolo del trattamento complementare, da erogare individualmente al momento del pensionamento;

- saranno garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione AGO.

10. Nel caso in cui le riduzioni di personale derivanti dall'applicazione di quanto stabilito al presente accordo agli artt. 5. e 6. (PARTE A) nonché delle domande di adesione al Fondo di solidarietà raccolte ai sensi dell'art. 8. (PARTE B) risultassero in numero superiore rispetto al previsto obiettivo di almeno 3.000 unità, le Parti, nell'ambito di specifica verifica da realizzare entro il 30 ottobre 2011, si danno sin d'ora atto che si attiveranno per consentire l'accesso al Fondo di solidarietà dei dipendenti aggiuntivi che ne hanno manifestato la volontà, nel limite complessivo massimo di 5.000 uscite per riduzioni di personale di cui al presente accordo, con correlativo intervento di contenimento delle riconversioni/riqualificazioni di cui al successivo art. 11.

*** **

11. In considerazione della intervenuta riduzione delle attività produttive e della oggettiva esigenza di razionalizzare e/o efficientare le attività delle strutture centrali, e nella prospettiva di sostenere la crescita dei ricavi e di favorire livelli maggiori di accentramento di lavorazioni amministrative si rende necessario procedere alla riconversione, riqualificazione e riposizionamento organizzativo fino a 5.000 risorse equivalenti – che saranno individuate in forma specifica - altrimenti in eccedenza, da riorientare verso attività commerciali e di sviluppo degli affari, anche in ambiti territorialmente differenti.

Nella circostanza le parti si danno fin d'ora atto che gli interventi formativi che saranno erogati nell'ambito dei richiamati processi di riconversione/riqualificazione e riposizionamento del personale di cui al presente accordo, in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art. 5 lett. a), punto 1) del D.M. 158/2000 prorogato con D.M. 226 del 2006 e delle previsioni dell'accordo nazionale 8 luglio 2011, si avvarranno, anche in concorso tra loro, dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari.

Le Parti potranno altresì ricorrere, per quanto possibile, allo strumento dei contratti di solidarietà c.d. "difensiva", di cui all'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011, nel rispetto delle disposizioni di legge, a sostegno di piani formativi riguardanti gruppi di lavoratori che per effetto di chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione della attività siano destinatari di specifici processi di riqualificazione/riconversione di cui sopra.

12. Tenuto peraltro conto delle previsioni dell'art. 18 CCNL 8 dicembre 2007 ed in conformità con le medesime, nei confronti delle risorse interessate dai processi di riqualificazione/riconversione conseguenti all'applicazione e/o sviluppo di quanto sopra dettagliato:

- in caso di chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione della attività, al fine di poter mantenere negli ambiti territoriali previsti dalla normativa nazionale e/o aziendale in materia, al Personale potranno essere attribuite mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 c.c.. Sarà invece possibile

procedere al trasferimento al di fuori di tali ambiti allo scopo di garantire le mansioni equivalenti;

- è consentita la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, in deroga alle previsioni in materia stabilite nell'accordo Intesa Sanpaolo 20 dicembre 2007, successivamente recepito nelle altre Aziende del Gruppo.

13. Sempre alla luce delle previsioni dell'art. 18 CCNL 8 dicembre 2007 ed allo scopo di contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi di riduzione di costo, vengono individuati ulteriori strumenti la cui adozione, anche in concorso tra loro, nei confronti del personale di tutte le Società del Gruppo favorirà il conseguimento dei più volte richiamati obiettivi del Piano.

In particolare, ferme restando le previsioni aziendali in materia:

- Lavoro a tempo parziale

Saranno accolte, con gradualità nell'arco del Piano, le domande di part-time ad oggi in sospeso e verrà comunque favorito il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme, per soddisfare nel modo più ampio possibile le richieste di trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro del personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi, anche attraverso attribuzione di diversa figura professionale e/o differente assegnazione logistica.

- Trasferimenti a richiesta

Si darà corso ai trasferimenti di Personale assegnato a strutture centrali che abbia presentato domanda di trasferimento in applicazione delle disposizioni dell'accordo Intesa Sanpaolo 20 dicembre 2007, successivamente recepito nelle aziende del Gruppo. Sarà inoltre prestata forte attenzione gestionale anche alle altre domande di trasferimento, in particolare per quelle che riguardano regioni diverse da quelle di attuale assegnazione, avendo comunque riguardo alle effettive esigenze di copertura delle posizioni con personale qualificato da parte dell'Azienda.

14. Allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti anche a fronte delle esigenze operative connesse ai delicati processi di riorganizzazione in atto, le Società del Gruppo possono in via eccezionale provvedere ad eventuali indispensabili assunzioni per assicurare la necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili e i dovuti funzionamenti. Inoltre:

- per fronteggiare le esigenze tecniche organizzative e produttive indotte dalla riduzione di organici da effettuarsi fino a tutto il 2013;
- per accompagnare in modo adeguato la realizzazione e la attuazione dei piani e programmi di riorganizzazione e di razionalizzazione aziendale di cui al Piano;
- per agevolare lo smaltimento e la fruizione complessiva del consistente numero di ferie arretrate da parte del personale in servizio;

le Parti si danno atto che si rende necessario provvedere, in via eccezionale e del tutto transitoria alla assunzione di personale con contratto a tempo determinato ovvero, ove possibile, con contratto di inserimento, da effettuarsi in aggiunta ai contratti a termine per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Conseguentemente le Parti, esercitando le facoltà loro concesse ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dalle normative di legge vigenti convengono e stabiliscono che le Società del Gruppo, in quanto espressamente legittimate dal presente Accordo, possano procedere all'assunzione sin dal 1° gennaio 2012, di risorse con contratto a tempo determinato ovvero, in quanto ne sussistano le condizioni soggettive degli aspiranti, con contratto di inserimento della durata non inferiore a nove mesi, in aggiunta ai contratti a termine per sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

In ogni caso l'Azienda conferma che provvederà prioritariamente a consultare, per una possibile loro assunzione con contratto a tempo determinato gli ex dipendenti che, prima di cessare il loro rapporto di lavoro con le Società del Gruppo per effetto di quanto stabilito all'art. 6. del presente Accordo, risultavano inquadrati e svolgevano mansioni compatibili con quelle da assegnare ai lavoratori che verranno assunti con contratto a termine.

15. In relazione alla complessa articolazione del Piano di cui in premessa e dei correlati processi di riorganizzazione e ristrutturazione nonché di riconversione/riqualificazione del personale sono previsti specifici momenti di confronto e di verifica tra le Parti firmatarie delle presenti intese per quanto riguarda:
 - entro il 30 settembre 2011, l'andamento della fase di raccolta delle domande di risoluzione consensuale di cui al punto 5;
 - entro il 30 novembre 2011, l'esito del processo di raccolta dei modelli ECOCERT anche allo scopo di effettuare la verifica congiunta in ordine ai dati complessivi acquisiti con riferimento al personale di cui agli artt. 5. e 6., nonché agli effetti sul personale di cui all'art. 8.;
 - nei mesi di gennaio 2012, gennaio 2013 e gennaio 2014 allo scopo di verificare congiuntamente lo stato di attuazione del presente accordo per quanto riguarda in particolare gli artt. 5., 6. e 8., ferme restando comunque le previsioni di cui al D.M. 28 aprile 2000, n.158 -prorogato con D.M. n. 226 del 2006- e dell'accordo nazionale 8 luglio 2011. Gli incontri si svolgeranno, successivamente a quello di Gruppo, anche a livello di singola Azienda, entro il primo trimestre di ciascun anno.
16. Al fine inoltre di poter realizzare un costante monitoraggio sul proficuo andamento del processo di riconversione/riqualificazione di cui all'art. 11 del presente accordo, allo scopo di consentire alle Parti firmatarie le presenti intese di determinare tempestivamente eventuali interventi finalizzati a consentire comunque il raggiungimento degli obiettivi del Piano sintetizzati in premessa, si condivide di individuare nel Comitato di consultazione di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali 23 dicembre 2010 l'Organismo deputato a seguire tempo per tempo lo stato di applicazione del presente accordo.

Sempre nell'ambito del Comitato di Consultazione saranno tempo per tempo illustrati i percorsi formativi di cui al citato art. 11 nonché il consuntivo dell'attività di formazione svolta e saranno analizzate le modalità applicative della riduzione di orario e degli eventuali ulteriori strumenti ordinari previsti dal D.M. 158/2000

prorogato con D.M. 226 del 2006 e dall'accordo nazionale 8 luglio 2011. Sarà inoltre fornita informativa periodica circa l'applicazione di quanto stabilito agli artt. 12. e 13..

Il medesimo Comitato di Consultazione sarà destinatario delle informative in ordine all'evoluzione del contesto di riferimento del Piano, con particolare attenzione, a titolo esemplificativo, all'evoluzione del modello di servizio, alla semplificazione dei processi e delle procedure, all'individuazione di nuovi profili professionali, etc..

Con riguardo agli accordi di armonizzazione in scadenza il 31 dicembre 2011, le Parti convengono di avviare il necessario confronto a partire dal 1° dicembre 2011, che si concluderà entro il 31 marzo 2012.

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

17. Al raggiungimento del numero complessivo di 4.000 unità, come definito all'art. 10, Intesa Sanpaolo, in aggiunta agli impegni già assunti, in generale, dal Gruppo - per i quali è già stata data prevalente attuazione - in materia di salvaguardia sostenibile dell'occupazione, nei confronti di Personale dipendente di Società non appartenenti al Gruppo in situazioni di crisi e/o ristrutturazione e/o amministrazione straordinaria, darà luogo, non prima del 1° gennaio 2013, a n. 250 assunzioni,. Nel caso in cui il numero complessivo di cessazioni superi le 4.500 unità, si darà luogo ad ulteriori 250 assunzioni. Qualora si raggiunga il limite massimo di 5.000 unità si procederà con ulteriori 250 nuovi inserimenti, non prima del 1° gennaio 2014, con assunzioni a tempo parziale.

Per quanto riguarda le assunzioni:

- si farà riferimento al perimetro degli ex tempi determinati, a partire da quelli il cui rapporto di lavoro si sia concluso per scadenza dei termini nel corso del secondo semestre 2009 ovvero risultassero in servizio alla data del 31 dicembre 2009 e siano successivamente scaduti sempre al termine del relativo periodo, con servizio prestato per oltre 9 mesi nell'ambito del Gruppo, senza riportare evidenze gestionali negative;
- si procederà alle condizioni, con i criteri e le modalità che le Parti concorderanno, anche in relazione ai risultati di cui al Piano, fermo restando che il contratto di riferimento è quello di apprendistato professionalizzante, tenuto conto dei requisiti soggettivi.

Infine, al fine di favorire la solidarietà generazionale di cui al Piano le Parti restano impegnate a sviluppare fino a n. 250 nuove assunzioni attraverso lo strumento del contratto di solidarietà c.d. "espansiva" come previsto dall'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011. Ciò attraverso un confronto per definire le modalità applicative da formalizzare in specifico accordo entro il 31 marzo 2012.

*** **

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo che produrrà effetti sino a tutto il 31 dicembre 2013, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di Gruppo di cui agli artt. 18 e 19 del C.C.N.L. 3 dicembre 2007.

*** **

- Allegato 1) Gruppo Intesa Sanpaolo – Perimetro Italia – Elenco Società
- Allegato 2) delega per ECOCERT
- Allegato 2 bis) dichiarazione relativa a situazioni previdenziali individuali
- Allegato 3) modulo di richiesta di risoluzione consensuale del personale che ha maturato il diritto al percepimento della pensione entro il 31 dicembre 2011
- Allegato 4) modulo di richiesta di risoluzione consensuale del personale che ha maturato il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2011, con "finestra" successiva al 1° gennaio 2012
- Allegato 5) modulo di opzione tra risoluzione consensuale e adesione al Fondo di Solidarietà per il personale che matura il diritto a pensione successivamente al 31 dicembre 2011 e la relativa "finestra" entro il 1° gennaio 2014
- Allegato 6) modulo di opzione tra risoluzione consensuale e adesione al Fondo di Solidarietà per il personale che matura il diritto a pensione entro il 31 dicembre 2013
- Allegato 7) modulo di richiesta di adesione al Fondo di Solidarietà per il Personale che matura il diritto a pensione successivamente al 31 dicembre 2013 e la relativa "finestra" entro il 1° luglio 2015
- Allegato 8) modulo di accettazione dell'"offerta al pubblico" per accesso volontario al Fondo di Solidarietà

INTESA SANPAOLO S.P.A.
anche n.q. di Capogruppo

DIRCREDITO – FD

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA