



**DAL 2011 AL 2016: L'EVOLUZIONE DELLA  
CONTRATTAZIONE NEL GRUPPO**

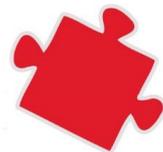
**CRONISTORIA  
ALLEGATO AL DOCUMENTO POLITICO DELLA  
2° ASSEMBLEA COSTITUTIVA COORDINAMENTO FISAC-CGIL  
GRUPPO INTESA SANPAOLO**

**25, 26, 27 MAGGIO 2016**



## SOMMARIO

1.	INTESASANPAOLO: LA RIFOCALIZZAZIONE DELLA STRATEGIA SINDACALE TRA TRADIZIONE E NOVITÀ ..	3
1.1	Piano d’impresa 2011-2013/15 .....	3
1.2	La vertenza per la riconquista della Contrattazione.....	3
1.3	La stagione delle riorganizzazioni societarie .....	5
1.4	La ristrutturazione del 2013/14: parte Banca Estesa .....	5
1.5	Alla vigilia del nuovo Piano d’Impresa.....	7
2.	IL PIANO D’IMPRESA 2014/2018 .....	8
2.1	Crescita e non più solo riduzione dei costi .....	8
2.2	Nuovi strumenti sindacali per una nuova banca .....	9
2.3	Il Nuovo Modello di Servizio.....	12
2.4	Dopo il CCNL: Il Contratto di secondo livello del Gruppo.....	13
2.5	Il 2016: oltre le difficoltà .....	15
	RIEPILOGO DEGLI ACCORDI FIRMATI TRA IL 2011 ED IL 2016.....	16



## **1. INTESASANPAOLO: LA RIFOCALIZZAZIONE DELLA STRATEGIA SINDACALE TRA TRADIZIONE E NOVITÀ**

### **1.1 Piano d'impresa 2011-2013/15**

Successivamente alla pubblicazione del bilancio consolidato di Gruppo che dichiarava la diminuzione dell'utile della gestione operativa del 10,6%, il 5 aprile 2011 veniva presentato alla stampa il Piano d'Impresa 2011-2013/2015 con correlato aumento di capitale di 5 miliardi.

Il sindacato si trovò a gestire gli effetti della realizzazione dell'ambizioso Piano che prevedeva il cosiddetto "Progetto 8.000", cioè la riduzione di 8.000 persone nelle attività amministrative: di queste, 5.000 da riconvertire a ruoli commerciali e 3.000 considerate eccedenze strutturali.

La nuova Segreteria, eletta nella prima settimana di luglio, sottoscrisse **il 29 luglio 2011 l'accordo collegato al Piano d'Impresa** su pensionamenti, esuberi, assunzioni e riconversioni che, assieme all'accordo dell'aprile 2013, produssero l'uscita dal gruppo di 5.024 lavoratori (tra esodi e pensionamenti) e l'assunzione complessiva di 1.000 giovani.

Nel mese di ottobre fu avviata la procedura per la riorganizzazione di Banca Monte Parma per la incorporazione del gruppo con la proposta di riduzione strutturale dei costi per 14 milioni e il pensionamento e/o esodo di 100 lavoratori ed il licenziamento di almeno 20 con collocamento al Fondo Emergenziale. **Il 14 gennaio 2012 si arrivò all'accordo in Banca Monte Parma** senza licenziamenti e ricorso al Fondo Emergenziale, ma con pensionamenti ed accesso al Fondo di Sostegno al reddito per coloro che avrebbero maturato il diritto entro 1 luglio 2018, la conferma dei lavoratori apprendisti, il mantenimento del welfare aziendale in attesa della armonizzazione con il resto del gruppo e l'utilizzo degli altri strumenti di contenimenti dei costi previsti dall'art.18 del CCNL allora vigente.

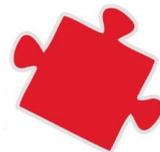
**Il 19 gennaio 2012 veniva siglato dalle Segreterie Nazionali Unitarie il rinnovo del Contratto Nazionale.**

Veniva successivamente siglato l'accordo per la proroga degli accordi di armonizzazione al 30 giugno 2012. In questo contesto, nell'incontro di febbraio, il DG Morelli dichiarava il rischio che il Gruppo potesse registrare una difficoltà a raggiungere gli obiettivi.

### **1.2 La vertenza per la riconquista della Contrattazione**

Nei mesi successivi, come previsto dal nuovo CCNL, l'azienda illustrava alle organizzazioni sindacali un programma di estensione degli orari di consulenza nelle filiali fino alle ore 20 da lunedì al venerdì ed il sabato mattina fino alle ore 13 e la chiusura dell'attività di cassa nel pomeriggio per 436 filiali limitrofe a filiali grandi. Continuando le incertezze interpretative della riforma Fornero per la salvaguardia dei requisiti pensionistici per coloro che aderivano al Fondo esuberi, il sindacato chiedeva il rinvio delle uscite del 1° luglio 2012 previste dall'accordo del 2011 fino a quando si fossero conseguite le necessarie certezze per i colleghi coinvolti.

Nonostante il contesto sfavorevole e le difficoltà aziendali, **nel mese di maggio si arrivava all'accordo sul Premio aziendale relativo al 2011.**



**Ma subito dopo si apriva lo scontro nel Gruppo.** L'azienda dichiarava la disdetta degli accordi di armonizzazione in scadenza a fine giugno, la sospensione dell'accordo del 29 luglio 2011 per le ulteriori uscite dei lavoratori, l'apertura di una nuova procedura L. 223/91 chiedendo un'ulteriore contrazione del costo del lavoro pari a 250 milioni, dichiarando al contempo la chiusura di circa 1.000 filiali con la minaccia di pesanti interventi su ferie, ex festività, straordinari, nonché taglio di salario attraverso la riduzione di 20 giornate lavorative. Tutto ciò mentre proseguiva la politica del Gruppo di aumentare la retribuzione e i bonus per i top manager.

Veniva conseguente proclamato dalle organizzazioni sindacali lo stato vertenziale con la convocazione delle assemblee sul territorio nazionale nel mese di giugno in preparazione dello sciopero. L'indomani alla disdetta degli accordi di secondo livello del Gruppo, **il 2 luglio 2012 il 90% dei lavoratori del Gruppo scioperava**, con la quasi totalità delle filiali chiuse sul territorio nazionale.

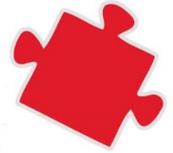
Il 30 luglio l'azienda confermava la disdetta dei precedenti accordi ma accettava il 31 luglio la sottoscrizione di un Verbale che confermava l'applicazione dell'Accordo del 29 luglio 2011, dando garanzie a tutti gli esodati ed esodandi con il mantenimento della continuità di reddito fino al conseguimento del requisito pensionistico dei 5.024 colleghi coinvolti.

Al riavvio del confronto dopo l'estate, l'azienda non mutava le proprie posizioni, dichiarando nuove eccedenze di personale che il completamento del processo di razionalizzazione della rete e altre operazioni societarie avrebbero comportato. Inoltre, **con decorrenza 1° ottobre l'azienda procedeva alla mancata conferma dei lavoratori apprendisti.** Nella prima settimana di ottobre i primi venti apprendisti venivano lasciati a casa. Il sindacato rivendicava l'immediata riassunzione dei lavoratori, la rinegoziazione di un impianto normativo ed economico coerente con il futuro modello della banca, la gestione a livello di Gruppo delle eventuali eccedenze di personale delle singole riorganizzazioni aziendali.

La mobilitazione sindacale e l'intervento delle istituzioni portava **il 19 ottobre 2012 alla firma del "Protocollo su Occupazione e Produttività". Grazie ad esso, tutti i lavoratori apprendisti venivano confermati e riassunti quelli licenziati**, ancorché con la dolorosa rinuncia alle assunzioni previste da accordo del 29/7/2011 (750 rimasti dopo la constatata impraticabilità delle 250 assunzioni legate a contratti di solidarietà espansiva) e **veniva ripristinata la normativa di secondo livello.**

La salvaguardia dell'impianto normativo del Gruppo ha rappresentato l'obiettivo chiave del confronto per la Fisac-Cgil dopo quello della riassunzione degli apprendisti. Grazie all'accordo del 19 ottobre venivano mantenute le norme in materia di buono pasto, indennità, flessibilità orarie, aspettative, permessi, trattamenti in turni e reperibilità, part-time, trasferimenti a richiesta. Si salvaguardava il livello retributivo in maturazione riguardo i percorsi professionali in essere, seppure differito di 18 mesi. Veniva rivista la normativa sulla mobilità, con le tutele chilometriche calcolate dalla residenza del lavoratore e una revisione dell'indennità di pendolarismo. Si dava applicazione alla nuova normativa derivante dal CCNL per l'introduzione da parte aziendale della Banca Estesa (orario di apertura degli sportelli fino alle 20 ed al sabato per attività di consulenza), con l'inserimento nel Protocollo di alcuni elementi acquisitivi, quali l'orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni anche in caso di lavoro al sabato mattina.

**Il Protocollo agiva anche sul contenimento di costi**, anche per i maggiori oneri derivanti dalla Riforma Fornero a carico dell'azienda per le uscite previste dall'accordo 29/11/2011 pari a circa 217 milioni)). L'equità delle misure adottate è stato l'obiettivo da raggiungere su questo terreno, conservando però l'impianto della contrattazione di Gruppo, attraverso il contenimento temporaneo del costo del personale con la fruizione di ferie e festività nell'anno di competenze, l'azzeramento degli straordinari, le giornate di solidarietà difensiva (4 giorni per Aree Professionali, QD1 e QD2; 5



giorni per i QD3 e QD4; 6 giorni per i Dirigenti) e la ripartizione dei sacrifici con interventi di contenimento di costi diversi da quello del lavoro. Contemporaneamente l'azienda dichiarava la diminuzione delle spese relative alle consulenze per il primo semestre 2012 pari al 40%, l'uscita di 100 dirigenti dal gruppo, la riduzione del salario di quelli rimasti del 3% e la rinuncia al 30% dei bonus previsti, la diminuzione dei compensi dei membri dei numerosi Consigli di Amministrazione aziendali, la continuazione del processo di razionalizzazione delle strutture di governance per l'abbattimento di ulteriori costi.

**L'accordo venne sottoposto ai lavoratori che nel mese di dicembre 2012 lo approvarono con circa il 70% dei voti favorevoli.**

### **1.3 La stagione delle riorganizzazioni societarie**

Il 6 novembre 2012 l'Azienda apriva la procedura in merito al trasferimento di ramo d'azienda di BIIS in Intesa Sanpaolo e Leasint, con l'individuazione di 87 eccedenze di personale, presto seguita da analoga procedura riguardante l'incorporazione delle diverse Casse di risparmio umbre in un'unica entità chiamata Cassa dell'Umbria con 55 esuberanti stimati.

**Partiva da questo evento una nuova strategia di azione sindacale di gestione concordata degli esuberanti secondo il principio in base al quale ogni eventuale eccedenza aziendale e/o territoriale determinata dai piani aziendali in parte del gruppo andasse gestita attraverso strumenti e misure a livello Gruppo. Questo metodo di contrattazione dimostrerà nel tempo la sua efficacia e consentirà negli anni successivi la gestione di tutti i processi di ristrutturazione e riconversione aziendale senza intensioni occupazionali.**

Nel marzo 2013 il management aziendale finalmente accolse la posizione sindacale di trattare gli esuberanti inerenti a queste operazioni con soluzioni appunto a livello di Gruppo, affrontando complessivamente il tema dell'occupazione e degli esuberanti derivanti dalle varie operazioni societarie (BIIS, Casse Umbria, Neos, Banca dell'Adriatico / C.R. Ascoli), dalla riorganizzazione di ISGS, dalla chiusura / accorpamenti delle filiali e dalle esigenze di personale nelle filiali con orario esteso. Comunicò, da una parte, l'avvio di un'unica procedura di Gruppo che avrebbe riguardato 600 eccedenze e, dall'altra, incrementi di organici nella Rete. **La trattativa si concluse con gli accordi dell'11 aprile che hanno previsto soluzioni di Gruppo, assunzioni di lavoratori ex Tempo Determinato in base al numero di uscite per pensionamento, accesso al Fondo di Solidarietà su base volontaria e incentivata per i lavoratori che avrebbero maturato il requisito pensionistico entro il 30 settembre 2017, con una permanenza massima nel Fondo di 36 mesi accompagnata però dalla riduzione di orario/sospensione dell'attività (cosiddetta solidarietà difensiva) per un numero di 12 giornate lavorative al mese per il semestre precedente all'accesso al Fondo.** La linea sindacale è apparsa quindi vincente ed il principio della ricerca di soluzioni di gruppo alle ricadute sui lavoratori interessati da riconversioni e riorganizzazioni industriali di singole aziende, da quel momento in avanti non è più stato messo in discussione.

### **1.4 La ristrutturazione del 2013/14: parte Banca Estesa**

Nell'incontro del 20 dicembre 2012, il dott. Micheli completava l'illustrazione dell'ulteriore fase della strategia aziendale a carattere difensivo:



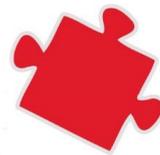
- riorganizzazione del credito al consumo, leasing, credito a medio-lungo termine, factoring, recupero crediti;
- riorganizzazione per “filiera” di attività dei Back Office in ISGS con specializzazione dei Poli, anche prevedendo l’attribuzione di nuove attività (ad esempio gestione dei crediti problematici, gestione delle sofferenze, sviluppo delle contact unit) con mantenimento delle attività all’interno del Gruppo;
- semplificazione delle Strutture di Governance di Banca dei Territori a partire dalle Aree;
- accorpamenti / chiusure di 800 filiali entro il 1° semestre 2014;
- partenza dell’“Offerta fuori sede”, svolta da circa 1.000 Gestori imprese e Private, e che coinvolgerà nel corso del 2013 ulteriori 850 Gestori Personal;
- regolamentazione della estensione dell’orario di servizio e apertura delle filiali dalle 8.05 alle 20.00 dal lunedì al venerdì e dalle 9.00 alle 13.00 il sabato solo per attività di consulenza e chiusura casse alle 19.45: entro il 1° semestre del 2013 diventeranno ben 335 le filiali che avranno adottato il nuovo orario di servizio.

Il Contratto Nazionale del 19 gennaio 2012 aveva introdotto l’orario lungo di servizio con il dichiarato scopo di fornire uno strumento per il recupero di produttività cercando di prevenire ed evitare la crescita di tensioni occupazionali. Analogamente nel Gruppo, il Protocollo del 19 ottobre 2012 aveva ribadito la valenza del principio trasformando l’allungamento dell’orario nel tema di maggiore discussione e complessità affrontato dal sindacato. **L’impegno su Banca Estesa è stato conseguentemente quello di elaborare un’analisi teorica ed azioni concrete per negoziare condizioni organizzative, di orario, di luogo di lavoro con l’obiettivo di migliorare tempi, ritmi, modi della nuova prestazione lavorativa richiesta dalla attuazione del nuovo modello di servizio.**

Parte fin da quel momento una insistente e prolungata azione politica della FISAC (redazione e diffusione di questionari tra i lavoratori, analisi ed elaborazione dei risultati raccolti, elaborazione di proposte conseguenti) che, come riprenderemo più avanti in questo documento, nel corso del 2015/2016 ha portato all’introduzione di miglioramenti organizzativi che hanno aiutato a mitigare le ricadute del nuovo modello sui colleghi. Grazie alla capacità di analisi e proposta della nostra organizzazione, vengono inserite nuove articolazione di orario per consentire una migliore rotazione sui turni, rispondendo in particolare alle esigenze di pendolarismo e assistenza a familiari; si reintroduce inoltre la possibilità di concessione della flessibilità della riduzione della pausa pranzo a 30 minuti mentre viene avviata e progressivamente ampliata la sospensione dell’orario esteso ad agosto. Per arrivare infine in un secondo momento alla riduzione dell’orario per gran parte delle filiali alle ore 18.30 o 19. In merito alla sicurezza, i miglioramenti riguardano l’installazione in tutte le postazioni di cassa dei Cico, assieme al progressivo adeguamento dei sistemi di apertura delle filiali e lo spostamento degli Atm / Mta in area self o l’esternalizzazione del caricamento.

\*\*\*\*\*

**L’11 aprile 2013 venne sottoscritto un nuovo accordo che pur consentendo l’uscita di ulteriori 200 colleghi non riuscì a raggiungere l’obiettivo degli esuberanti previsti al momento della firma dell’intesa. Pertanto, a completamento del percorso concordato, a giugno 2013 il sindacato sottoscrisse le intese sui pensionamenti obbligatori in base alla Legge 223/91 in Intesa Sanpaolo, in ISGS ed in altre società del Gruppo. Inoltre, il 1 luglio venne firmata una nuova intesa**



**coerente con la riduzione strutturale del costo del lavoro pari alle 600 unità originariamente previste.** Nonostante i tentativi aziendali di “forzare” su elementi di ulteriore obbligatorietà, gli strumenti contemplati furono esclusivamente volontari: estensione dell’accesso al Fondo alla platea ai lavoratori che avrebbero maturato i requisiti pensionistici entro 30 giugno 2018; accoglimento di 130 domande part-time inevase; possibilità di accedere alla sospensione dell’attività lavorativa per un massimo di 10 giornate.

A seguito dei due accordi di luglio 2011 e giugno 2013 l’organico complessivo del Gruppo ha subito una riduzione di 4.281 lavoratori, con 5.717 uscite e 1.436 entrate, e una ulteriore riduzione di 788 risorse nel primo trimestre 2013. Contestualmente si è registrata una riduzione del 7% della retribuzione dei Top Manager: un segnale certo, ma non ancora sufficiente, verso la riduzione dell’iniqua distribuzione del reddito nel settore e nel Gruppo.

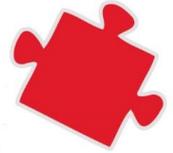
**In ISGS prese il via la riorganizzazione del settore Operations** nel quadro generale di riduzione dell’attività transazionale. Venne quindi presentata una soluzione che prevedeva nuove attività al servizio del Gruppo con la riconversione in *contact unit* del Polo di Lecce, di Cosenza e Potenza e l’inserimento nella Direzione Recupero Crediti per attività di natura accentrata. Nel tempo, il passaggio a queste attività ha avuto il rilevante vantaggio di permettere la conferma di lavoratori in apprendistato dei Poli di Lecce e Potenza.

**Nella primavera 2013 l’azienda presentava un progetto di riorganizzazione dei 25 Fondi Pensione presenti nel Gruppo** con l’obiettivo di arrivare alla costruzione di un fondo unico di gruppo. La prima fase prevede la razionalizzazione dei fondi esistenti attraverso l’incorporazione dei piccoli fondi sia a prestazione definita (all’interno del Fondo Banco Napoli) che a contribuzione definita nei due principali fondi Sanpaolo Imi e Fapa. A partire da questo progetto saranno sottoscritti numerosi accordi che permetteranno di ridurre a 7 il numero dei fondi a contribuzione definita ancora in vita.

## **1.5 Alla vigilia del nuovo Piano d’Impresa**

Il 29 settembre 2013 Enrico Cucchiani lasciava con effetto immediato la carica di Consigliere Delegato e Ceo. Il Consiglio di Gestione nominava al suo posto Carlo Messina. L’esorbitante somma di denaro erogata a Cucchiani (circa 7 milioni tra compensi e buona uscita, secondo notizie di stampa) rendeva ancora più esplicito l’enorme problema del divario inaccettabile tra le remunerazioni degli impiegati e quelle del top management.

Nel mese di settembre ABI disdetto il Contratto Nazionale di settore con dieci mesi di anticipo rispetto alla sua scadenza naturale. Le Segreterie Nazionali in un loro comunicato affermavano: *“È evidente ed esplicita l’intenzione delle banche di arrivare a una completa deregolamentazione del settore, attraverso la cancellazione dell’attuale modello contrattuale, del Contratto Nazionale e del Fondo di Solidarietà, con il declassamento della stessa contrattazione di secondo livello a mera “contrattazione di prossimità”, di carattere derogatorio e funzionale alla necessità di flessibilità delle imprese”.* **Il 31 ottobre 2013 le iniziative di mobilitazione proclamate in risposta alla disdetta culminano nello sciopero nazionale con oltre l’85% di adesione, che a fine anno portava alla revoca della disdetta del contratto ed alla riconquista degli ammortizzatori sociali di settore con la firma del nuovo accordo per il Fondo di Sostegno al Reddito ed Emergenziale.**



A ottobre e novembre 2013 Intesa Sanpaolo, durante la fase di vertenza contro la disdetta del CCNL, avviavano e poi chiudevano senza accordo le procedure relative alla fusione delle società del Gruppo che si occupavano di credito a medio e lungo termine, leasing e factoring. L'interruzione delle relazioni sindacali nei Gruppi e nelle aziende da parte delle Organizzazioni Sindacali, aspetto fondamentale della mobilitazione, aveva impedito alle Segreterie di Coordinamento di negoziare le ricadute delle medesime procedure. Dinnanzi all'ennesima provocazione aziendale (le Delegazioni Trattanti non avevano partecipato agli incontri procedurali, in ragione del blocco delle trattative collegate alla vertenza sul CCNL), le organizzazioni sindacali rivendicarono con efficacia la linea di gestione delle eccedenze produttive costruita con gli accordi dell'ottobre 2012 e del luglio 2013 e gli strumenti da essi indicati (il Gruppo doveva essere un "ombrello protettore" dai più devastanti effetti delle dinamiche riorganizzative aziendali). **Nel mese di febbraio si arrivò all'accordo MedioCredito e MedioFactoring che assieme a Monte Parma esaurirà totalmente la fase delle ristrutturazioni.** Con le intese raggiunte viene ribadita la gestione degli esuberi a livello di Gruppo con le tutele definite nell'Accordo del 19 ottobre 2012 in tema di straordinari e ferie.

**Il 1 gennaio del 2014 diventava operativo il nuovo circolo ricreativo unico di gruppo, denominato ALI e costituito con gli accordi sindacali di febbraio e luglio 2013.**

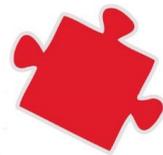
## **2. IL PIANO D'IMPRESA 2014/2018**

### **2.1 Crescita e non più solo riduzione dei costi**

Il 28 marzo 2014 viene presentato agli investitori ed alla stampa il piano d'Impresa 2014-2017/2018. Ai giornalisti presenti viene comunicato che *"...si tratta di un piano per solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore attraverso un programma di azione per cogliere le prospettive di ripresa economica, dopo anni di crisi..."*

Il piano si fonda su uno scenario che prevede la crescita del PIL a 0,5% nel 2014, per arrivare al 1,1% nel 2017 e un tasso di riferimento BCE non superiore allo 0,25%. Il piano si pone forti obiettivi di redditività, ROE al 10% e 4,5 miliardi di utile netto del 2017 per poter distribuire 10 miliardi di dividendi cash complessivi ed il raggiungimento del 12,2% di Common Equity Ratio nel 2017.

L'obiettivo ambizioso è la riduzione del Cost/Income Ratio al 46,1% nel 2017 rispetto al 51,3% del 2013 con il conseguimento di circa 800 milioni di risparmi. Altro elemento caratterizzante è la gestione dinamica del credito e dei rischi con lo scopo di far diminuire le rettifiche nette su crediti a 3 miliardi di euro a fronte dei 7,1 miliardi di rettifiche presenti nel bilancio 2013. Grazie alle azioni previste dal Piano, ci si aspetta un brusco ridimensionamento del flusso lordo dei crediti deteriorati in bonis dimezzati a 8,2 miliardi nel 2017 da 15,6 miliardi nel 2013. Si prevedono inoltre proventi operativi netti a 19,2 miliardi nel 2017 con crescita annua del 4,1% e risultato netto di 4,5 miliardi raddoppiato rispetto a quello ottenuto nel 2014. Nel tentativo di dare elementi di riferimento concreto al progetto dichiarata di creazione di valore per tutti gli stakeholder, il Piano fissa a 170 miliardi il credito a medio lungo termine erogato alle famiglie ed imprese durante la sua durata con circa 350.000 nuovi investimenti finanziabili e stanZIA 21 miliardi di spese complessive del personale con investimenti in formazione pari a 1 miliardo, cioè 5 milioni di giornate di formazione. Viene stimato un eccesso di capacità produttiva di 4.500 unità riassorbibile interamente con nuovi lavori e riconversioni professionali.



Il piano prevede una strategia differenziata definita “Tre banche nella banca” con missione e obiettivi differenti e modelli operativi e di servizio dedicati. *New Growth Bank* o Banca della Crescita Nuova per sviluppare i ricavi con nuove iniziative, *Core Growth Bank* o Banca Crescita Core per catturare il potenziale inespresso del business, *Capital Light Bank* o Banca del Capitale Efficiente per ottimizzare l’impiego del capitale e della liquidità.

Per quanto riguarda la **New Growth Bank** dal punto di vista il focus è su nuove opportunità di business. Dentro la Banca dei Territori i pilastri al servizio della crescita sono rappresentati:

- dal varo di “Banca 5”;
- dallo sviluppo di una multi-canalità pienamente integrata con 2 miliardi di investimenti ICT;
- dalla creazione della più grande realtà di Private Banking in Europa con la creazione del Polo Private;
- dalla nascita di uno dei principali poli assicurativi in Italia;
- dall’ulteriore affinamento del Polo Finanza di Impresa;
- dalla costituzione del polo Asset Management.

Particolare attenzione viene posta ad “Intesa per la Casa” newco che si occuperà di entrare nel mercato immobiliare con un servizio specialistico di consulenza e vendita immobili.

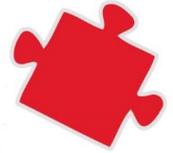
L’intenzione della azienda è che la **Core Growth Bank** lavori sugli spazi di crescita e miglioramento individuati su specifiche aree di Business incidendo con i propri progetti sullo svolgimento quotidiano delle attività dei lavoratori. Per lo sviluppo delle diverse strategie, tutte comunque fortemente spinte dal punto di vista commerciale, la clientela viene completamente segmentata ed allocata in filiali differenti. Questo è l’elemento caratterizzante la nuova organizzazione del lavoro da cui discendono la separazioni tra i portafogli, mansioni, professionalità e la necessità di costruzione di un nuovo sistema di ruoli e figure professionali calato nel nuovo modello distributivo.

Per quanto concerne la **Capital Light Bank**, il Piano scommette su interventi preposti a rendere efficiente l’uso del capitale e liquidità per le attività non core dell’istituto. Pertanto viene creata una apposita BusinessUnit detta appunto Capital Light Bank comprendente sofferenze, partecipazioni ed altri asset non strategici. L’unità disporrà di sistemi di rendicontazione ed incentivazione dedicati con l’obiettivo di massimizzare il valore del portafoglio con azioni specifiche le cui principali sono il riposso delle garanzie immobiliari sottostanti i crediti deteriorati e l’eventuale cessione delle partecipazioni non-core.

## 2.2 Nuovi strumenti sindacali per una nuova banca

Immediatamente dopo la presentazione del Nuovo Piano Industriale l’Azienda ribadisce che i dati di bilancio determinano un risultato negativo della gestione ordinaria e che quindi l’applicazione delle norme del CCNL non prevede erogazioni di premio aziendale.

Tuttavia nei primi giorni di aprile il Consiglio di gestione delibera l’assegnazione a titolo gratuito nel 2014 di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, acquistate sul mercato, cui si aggiunge quanto riveniente - e che sarà valorizzato anno per anno nel successivo triennio - dall’eventuale adesione ad un Piano di Investimento di durata pari al piano d’impresa. Il sindacato unitariamente, consapevole della caratteristica di premio di piano della delibera, rivendica l’apertura del negoziato congiunto a quello



relativo al premio di produttività. **Il negoziato che si concluderà il giorno 6 maggio 2014 con l'accordo cosiddetto Lecoip dal nome dello strumento finanziario applicato.** La novità tecnica che caratterizza il Lecoip è il vantaggio della erogazione a scadenza di un importo garantito e netto oltre alla quota dell'eventuale apprezzamento del titolo azionario. La novità sindacale è la negoziazione di uno strumento finanziario complesso, in sede di contrattazione di premio di produzione, e la condivisione di un sistema che distribuisce reddito differenziando per ruoli e figure professionali invece che per inquadramenti. Il Direttivo Nazionale di Gruppo giudica positivamente l'accordo.

Il dott. Micheli, dopo la firma sull'accordo sulla razionalizzazione ed accesso al Fondo di Sostegno dei dirigenti, esce dal gruppo.

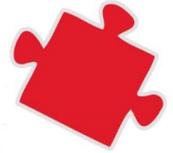
**Inizia ora una nuova fase e questo diventa subito palese nel comportamento delle delegazioni aziendali.** Con un nuovo stile aziendale in apparenza marcatamente decisionista, al piano d'Impresa viene impressa una forte accelerazione secondo il principio organizzativo dell'aggiustamento e delle correzioni dei processi man mano che vengono implementati sul campo. Si ha fretta di dimostrare ai mercati il nuovo corso aziendale. Ma questo provoca alcuni problemi. La fase di avvio del nuovo modello distributivo si allunga scontando ritardi ed imprecisioni nelle sue modalità di attuazione. Appare chiaro il mancato allineamento della macchina operativa al profilo del modello individuato dal Piano d'Impresa e ciò contribuisce ad alimentare il senso di disagio dei colleghi, la confusione derivante da processi attuati a pezzi e in momenti differenti, Traspare l'assenza di un disegno organico di filiera, di cui a stento si comprendono le complessive modalità. L'interazione tra le filiali diventa immediatamente problematica perché non vengono attuati i necessari interventi volti a favorire la cooperazione tra i colleghi ed aumenta la competizione interna. La distribuzione degli incarichi e la sovrapposizione delle mansioni ingenera ulteriore confusione mentre la clientela si lamenta della difficoltà di avere la medesima qualità di servizio praticata in precedenza. L'immediata intensificazione delle pressioni alla vendita, già piuttosto forti, ha l'effetto di scaricare sulla rete tutte le contraddizioni del modello mentre i capi aumentano i comportamenti e le comunicazioni al limite della correttezza e del rispetto richiesto dalle responsabilità del proprio ruolo.

Negli incontri aziendali il management fornisce una prima informativa sui tratti generali del modello evolutivo della Rete in base ai principi del Piano d'Impresa. Per le Filiali Retail il progetto aziendale prevede l'articolazione in:

- filiale completa in cui il servizio di cassa è svolto per tutta la durata dell'orario di sportello;
- filiale semplice con attività di cassa solo fino alle ore 13;
- filiale 100% commerciale orientata principalmente alla clientela base e famiglie e senza attività di cassa.

Nelle Filiali Retail l'Azienda prevede il superamento dell'attuale denominazione dei gestori famiglie, personal e small business, con quella unica di Gestore Retail, ferma restando l'attuale segmentazione della clientela.

Per le Filiali Imprese si avvia l'analisi del numero e distribuzione territoriale sia delle filiali che dei distaccamenti per procedere alla loro razionalizzazione. Anche la clientela imprese viene ulteriormente segmentata in semplice, standard e top e in relazione alla complessità dei bisogni. Il progetto prevede che alle Filiali Imprese siano assegnati i clienti small business con necessità e caratteristiche da clientela imprese e quindi circa 80.000 portafogli (circa il 10% dei portafogli specializzati) vengono spostati progressivamente dal retail verso le imprese. La gestione contempla diverse modalità di coinvolgimento di figure specialistiche a supporto dei gestori (esperti Banca IMI,



finanza d'impresa, ecc.), compreso l'estero specialistico, il cui progetto di ridefinizione delle attività verrà completato l'anno successivo.

**Nello stesso mese di maggio, dopo una tornata assembleare a carattere nazionale, viene presentata dalle Segreterie Nazionali all'ABI la piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale accompagnata dal documento "Per un modello di banca al servizio dell'occupazione e del Paese" che ha lo scopo di tentare di trovare soluzioni ad una crisi di sistema che ha risvolti sulla situazione recessiva che ha colpito l'economia reale del Paese.**

Nel mese di giugno il dott. Omar Eliano Lodesani sostituisce nel ruolo di COO il dott. Micheli.

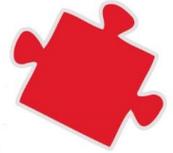
**Per quanto riguarda Monte Parma, il negoziato parte dalla dichiarazione aziendale circa il mancato raggiungimento degli obiettivi di bilancio fissati per Banca Monte Parma** che avrebbe imposto a loro dire la necessità di superare l'accordo del 14 gennaio 2012, che negli ultimi due anni aveva governato il taglio del costo del lavoro in BMP, e che, al termine della sua vigenza (31 dicembre 2013), definiva l'applicazione al personale delle previsioni normative ed economiche stabilite per tutto il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo. In prima battuta erano state ipotizzate soluzioni quali un percorso di licenziamenti tramite la "Sezione Emergenziale" del Fondo di Solidarietà per almeno 50 lavoratori e una serie di tagli al costo del lavoro.

La faticosa e complicata trattativa, dopo una dura vertenza con 3 giornate di sciopero, si conclude il 14 luglio 2014 con gli accordi che permettono di chiudere presso la Regione Emilia Romagna la procedura in base alla Legge 223 avviata dall'Azienda per Banca Monte Parma. Le Segreterie Nazionali e le Delegazioni di Gruppo firmano l'accordo in merito agli esuberanti con il ricorso a pensionamenti a livello di Gruppo. Contemporaneamente **viene firmato unitariamente alle RSA aziendali l'accordo di armonizzazione che prevede l'applicazione al personale di Banca Monte Parma, a partire dal 1° maggio 2014, dei trattamenti economici e normativi di Gruppo.** Si conferma così ancora una volta la bontà della linea che permette di trovare soluzioni di gruppo al verificarsi di tensioni e fragilità aziendali al proprio interno.

Sempre a luglio, grazie alla persistente opera della nostra organizzazione, viene alla luce l'accordo che estende il congedo straordinario retribuito di 15 giorni ai dipendenti che contrarranno un matrimonio riconosciuto in Italia o all'estero, con rito civile, cattolico o acattolico, senza trascrizione nei registri dello stato civile, a condizione che dopo il matrimonio risultino conviventi. Grazie a questo accordo d'ora in avanti potranno beneficiare del congedo anche i colleghi che contraggono matrimonio tra persone dello stesso sesso o con rito religioso per le confessioni che hanno stipulato un'intesa con lo stato italiano. Inoltre, l'intesa permette di estendere al convivente di fatto la regolamentazione in materia di provvidenze economiche a favore dei portatori di handicap grave.

**L'accordo, fortemente voluto dalla Fisac superando le ostilità di principio di alcune altre organizzazioni sindacali, costituisce un'assoluta novità nel settore credito. Per la prima volta si interviene in una materia oggetto di profonda sensibilità personale dei colleghi e si danno in materia di Welfare risposte concrete per cancellare le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua, diversa abilità.**

Nel maggio 2014 si procede alla elezione dei consiglieri e della assemblea dei delegati Del Fondo Sanitario di Gruppo. La FISAC risulta di gran lunga la lista più votata, elegge tutti i consiglieri che ha candidato, annovera tra le sue file la delegata più votata come numero di preferenze. Il successo



della sigla è la testimonianza della credibilità guadagnata sul campo e del grande lavoro di raccolta del consenso fatto dai quadri sul territorio.

Il lavoro di costruzione del Welfare di Gruppo prosegue. Al termine del primo periodo transitorio di vita del Circolo Ali, i soci ordinari sono 61.842 di cui 57.299 in servizio, (pari a circa il 90% del totale), 670 esodati, 3.873 pensionati, a cui si aggiungono 29.528 familiari. Si tratta di numeri straordinari, che superano la sommatoria degli iscritti ai circoli confluiti, a dimostrazione della importanza che i colleghi attribuiscono al Circolo e a tutti gli strumenti di Welfare, che fanno di ALI uno dei maggiori Circoli a livello nazionale ed uno tra i primi di settore in ambito europeo.

### **2.3 Il Nuovo Modello di Servizio**

**Nel mese di settembre 2014 continua il processo di semplificazione societaria con l'incorporazione della Cassa di Risparmio di Venezia e di Banca di Credito Sardo in Intesa Sanpaolo.**

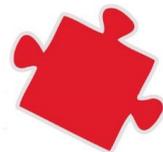
A fine settembre il Chief Operating Officer, dott. Lodesani presenta il nuovo modello di servizio della Banca dei Territori per la realizzazione del Piano d'Impresa 2014-2017. Le filiali si specializzano in:

- Filiali Retail, per la clientela Base (Banca 5), Famiglie e Micro-business, e con l'attività transazionale per tutta la clientela del Gruppo;
- Filiali Personal, per la clientela Personal e Professionisti, che potranno essere collocate all'interno o adiacenti alle filiali Retail pur avendo un proprio direttore dedicato;
- Filiali Imprese, per le Imprese Top, Imprese e Piccole Imprese (clientela small business core).

Di conseguenza si rivisita anche l'organizzazione delle attuali Direzioni Regionali, che vengono divise in tre "territori commerciali" specializzati, con l'individuazione per ciascuno dei tre segmenti di Direttori Commerciali Regionali, Direttori di Area, Direttori di Filiali. L'Azienda procederà in un secondo momento alla individuazione e comunicazione dei Direttori Commerciali, Direttori di Area e dei nuovi Direttori di Filiale Personal. L'avvio del nuovo modello di servizio è stabilito per il 19 gennaio 2015. **Questo nuovo modello di servizio modifica radicalmente l'attuale impostazione organizzativa della Banca dei Territori e impone la negoziazione delle ricadute sulle condizioni di lavoro dei colleghi ma offre allo stesso tempo la opportunità di provare a rientrare nei temi della organizzazione del lavoro dai quali da troppo tempo siamo rimasti lontani.**

Nel mese di ottobre si raggiunge l'accordo in merito alla cessione del ramo d'azienda relativo alla gestione della previdenza complementare di Intesa Sanpaolo Previdenza in Intesa Sanpaolo Vita e alla fusione per le rimanenti attività in Intesa Sanpaolo. A novembre si porta a compimento la procedura di conferimento a Banca Prossima del ramo d'azienda relativo all'attività di business no profit di Intesa Sanpaolo e di Banco di Napoli.

**Nel mese di dicembre il Dott. Lodesani annuncia lo sviluppo del Piano d'Impresa 2014-2017.** La Capital Light Bank d'ora in avanti coordinerà sia l'attività di gestione dei crediti in sofferenza sia degli asset immobiliari, anche attraverso due specifiche società, sia la gestione delle partecipazioni strategiche mentre le decisioni in merito ai nuovi assetti della Divisione Private sono rimandati al futuro. Il COO sottolinea che solo attraverso l'incremento dei ricavi è possibile mantenere gli attuali livelli occupazionali. In tale contesto l'Azienda ritiene di non avere spazi per procedere a nuove assunzioni, coprendo gli eventuali disequilibri nella distribuzione degli organici con la ricollocazione territoriale del personale. **Si ammette per la prima volta che vi possono essere modifiche agli orari**



**di banca estesa:** il 55% delle filiali retail a partire dal 2015 accorcerà il proprio orario di servizio alle 18,30 od alle 19. Lo stesso dicasi per le filiali personal il cui orario di consulenza non potrà mai superare l'orario della filiale retail nel cui interno è collocata.

L'Azienda illustra il Piano Multicanalità Integrata ed una nuova attività di intermediazione / consulenza immobiliare, che prevede la costituzione di una nuova società dedicata ed interna al Gruppo, ISP Casa.

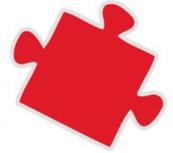
**L'accordo su ISP Casa consente di allargare l'area contrattuale, estendendo il Contratto complementare del CCNL Credito ai nuovi assunti provenienti dal mercato immobiliare (di norma con Contratto Commercio), con l'applicazione delle normative integrative di Gruppo.** Per i dipendenti del gruppo, per i quali non è possibile il distacco a causa del divieto di intermediazione immobiliare per i bancari è prevista, su base volontaria, la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro presso ISP Casa con le esplicite garanzie di salvaguardia dei trattamenti economici e normativi, di facoltà individuale di rientro in banca dopo 3 anni di sperimentazione e di non applicazione del Jobs Act rispetto al licenziamento.

**L'anno si conclude con l'accordo sulla sperimentazione del "lavoro flessibile", che partirà poi a marzo 2015 e proseguirà per tutto il 2015 e viene poi riconfermato per il 2016.** Si tratta di un ulteriore accordo innovativo, molto apprezzato dai lavoratori che cerca di migliorare le condizioni personali dei lavoratori attraverso la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa, fermo restando il proprio orario di lavoro individuale, in un luogo diverso da quello di assegnazione: da casa, da altri uffici / locali dell'azienda (hub aziendali), presso il cliente. Il "lavoro flessibile" diventa in questo modo uno strumento che agevola l'equilibrio tra le esigenze personali dei colleghi e le esigenze organizzative aziendali, in un rapporto di reciproca fiducia. L'adesione al "lavoro flessibile" da casa e da hub aziendale è volontaria, ed è consentita la revoca reciproca. Saranno 2.500 i lavoratori che aderiranno nel corso del 2015 alle modalità di lavoro flessibile scritte nell'accordo (per l'83% dei casi con lavoro da casa) e le richieste continuano ad aumentare.

## **2.4 Dopo il CCNL: Il Contratto di secondo livello del Gruppo**

Lo sciopero generale della Cgil insieme alla Uil del 12 dicembre 2014 permette la ricostruzione di un rapporto tra le due organizzazioni più volte interrotto negli ultimi anni caratterizzati da accordi separati confederali e di categoria. Tramonta definitivamente l'obiettivo di ricostruzione di un dialogo con il governo Renzi mentre la fase attuale di relazioni con il governo e Confindustria si può definire come di *post concertazione* caratterizzata da forte attacco ai diritti, di tentativi di ridimensionamento della azione sindacali delle categorie rappresentate come corporazioni e contraddistinta anche dal superamento dell'art.18. La rottura delle relazioni sindacali a seguito della vertenza per il rinnovo del CCNL interrompe a fine anno le relazioni sindacali di gruppo mentre anche in Intesa Sanpaolo lo sciopero del 30 gennaio 2015 vede la partecipazione della gran parte dei lavoratori, con oltre 80% delle filiali chiuse a dimostrazione di una diffusa consapevolezza della portata dello scontro in atto. **Il Contratto Nazionale è l'obiettivo strategico di tutela economica normativa ed occupazionale e rappresenta chiaramente il baluardo per la difesa del doppio livello di contrattazione.**

Il 19 gennaio si accendono i motori del nuovo modello di servizio nella fase di interruzione delle relazioni con i sindacati a seguito della trattativa del Contratto Nazionale. Qualche giorno prima



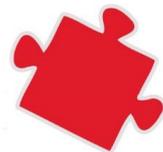
l'azienda aveva disdettato gli accordi a carattere integrativo che permettevano il pagamento della indennità di direzione e di sostituzione del direttore dichiarando di essere pronta a negoziare ex novo queste indennità adattandole alle nuove esigenze del modello di servizio. I repentini cambiamenti imposti dal nuovo modello ed i disagi sofferti dai lavoratori, con il peggioramento delle condizioni di lavoro, non consentono ulteriori differimenti nell'avviare la contrattazione per la gestione delle ricadute del Piano Industriale. **Il Contratto Nazionale appena sottoscritto, con un quadro normativo sostanzialmente invariato e con moderati aumenti salariali, sposta le aspettative dei lavoratori verso il secondo livello di contrattazione.** La ritrovata unità sindacale in categoria, con l'ingresso al primo tavolo di Unisin, e un asse negoziale solido tra FISAC e FABI, sperimentato durante la trattativa nazionale, crea le condizioni politiche per cementare alleanze sufficienti a costruire un concreto percorso negoziale. L'azienda stessa ha la necessità di gestire i contraccolpi di un piano industriale che genera più di qualche sommosso malcontento e che fa fatica ad ingranare rispetto ai ristretti tempi programmati per la sua attuazione. Per tali ragioni il negoziato per la costruzione del secondo livello contrattuale, immediatamente successivo alla sottoscrizione del CCNL, si avvia tra mille difficoltà nel mese di maggio.

Vi è una prima lunga fase di studio che copre il periodo tra maggio ed agosto, l'azienda illustra le proprie posizioni, le sigle sindacali attendono la costruzione del consenso politico degli organismi dirigenti delle proprie organizzazioni, la Fisac dibatte al proprio interno sulla presenza o meno di deroghe al contratto appena firmato, specialmente nella proposta aziendale che riguarda, in materia di ruoli e profili professionali, la sostituzione degli inquadramenti con le indennità di ruolo per quanto riguarda i direttori.

Nel mese di luglio il Direttivo Nazionale della Fisac in un proprio OdG assunto dalla Segreteria Nazionale impegna i coordinamenti e le delegazioni trattanti al rigoroso rispetto del CCNL e delle norme statutarie e regolamentari della Cgil sui percorsi democratici di consultazione e voto dei lavoratori in attesa della definizione delle linee guida sulla contrattazione di secondo livello che stabilisca la linea politica della organizzazione. In assenza di un mandato esplicito la sera del 5 agosto, a fronte di una forte drammatizzazione aziendale e della dichiarazione da parte delle altre sigle sulla propria disponibilità ad apporre la firma agli accordi con i contenuti fino ad allora illustrati, la Fisac di Gruppo "strappa" un verbale di percorso che consente di spostare alla prima settimana di ottobre la conclusione della trattativa, con l'obiettivo di avere il consenso dei propri organismi dirigenti che danno esplicito mandato alla conclusione della trattativa durante il direttivo del 28-29 settembre. Le altre organizzazioni, pur barcollando, respingono la tentazione di firmare separatamente dalla nostra organizzazione e, richiamate all'unità, condividono alla fine lo spostamento della conclusione della trattativa.

**Nel mese di settembre riprende il negoziato via via più serrato che porta dopo appunto il rush finale di tre giornate piene di negoziato alla firma degli accordi di secondo livello del 7 ottobre.**

Mentre attraverso un rapido percorso negoziale si migliorano alcune delle prestazioni sanitarie stabilite dalle regole del Fondo con decorrenza 1 gennaio 2016, il 15 dicembre, nel periodico incontro con Banca dei Territori al quale partecipano per la prima volta, tutti i direttori regionali, la delegazione aziendale dichiara che i risultati del 2015 sono di assoluto rilievo e soddisfazione, grazie all'applicazione puntuale del nuovo modello di servizio nonostante in quel periodo le vicende che coinvolgono altri istituti possano pesare negativamente sul nostro settore. Intesa Sanpaolo rappresenta la banca più solida del paese e questo costituisce comunque un vantaggio da sfruttare nei prossimi mesi.



A conclusione dell'anno, con il medesimo impianto dell'accordo del 7 ottobre 2015 su Ruoli e figure professionali viene raggiunto **l'accordo per la Filiale Online** mentre successivamente proseguirà il confronto previsto entro il primo trimestre 2016 per i ruoli professionali delle altre Strutture / Divisioni / Società del Gruppo.

Infine, visto il grande successo ricevuto da questo strumento di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, che ha coinvolto 3.000 colleghi di 250 strutture con oltre 30 mila giornate di lavoro fatte da casa, **viene stipulato l'accordo che sancisce il passaggio del Lavoro Flessibile dalla fase sperimentale alla modalità stabile di svolgimento della prestazione lavorativa**. Pertanto, ai colleghi delle strutture già coinvolte che continueranno con l'applicazione del Lavoro Flessibile potranno aggiungersi, a richiesta, ulteriori strutture. L'accordo prevede inoltre che entro il 30 giugno 2016 vengano definite modalità e tempi di attuazione per l'estensione del Lavoro Flessibile anche alle strutture di Rete, con particolare attenzione per la fruizione della formazione.

## **2.5 Il 2016: oltre le difficoltà**

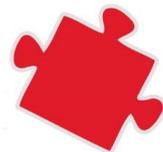
Presto si palesano incompletezze e ritardi nell'applicazione del contratto di Secondo Livello firmato il 7 ottobre 2015. Lentezze e poco comprensibili parziali attuazioni delle intese, con rinvii a momenti successivi per il proprio completamento, si intersecano con una evidente disorganizzazione nella gestione pratica degli strumenti previsti dalla contrattazione integrativa rendendo sempre più difficoltosa la esigibilità di quanto contemplato dalle intese sottoscritte, generando i primi malcontenti ed una certa insoddisfazione tra i lavoratori che pure avevano apprezzato l'impianto complessivo del Contratto di Secondo Livello tanto da approvarlo nelle assemblee con oltre l'86% dei voti favorevoli.

Ancorché tutte le materie regolamentate negli accordi siano indubbiamente complesse, in particolare appaiono da subito molto pesanti e inaccettabili i ritardi relativi all'applicazione dell'accordo sui Ruoli professionali, specie per quanto riguarda la comunicazione ai gestori della complessità dei portafogli che viene continuamente rinviata di mese in mese ed il mancato pagamento delle indennità di ruolo ai gestori, mentre i direttori ricevono un acconto, e delle indennità di sostituzione, ferme al 19 gennaio dell'anno precedente. Continua inoltre una martellante ed insidiosa politica commerciale fatta, nonostante l'accordo del 7 ottobre sul clima aziendale, di comportamenti e prassi ai limiti della correttezza e condotte relazionali da parte di diversi responsabili sovente dai toni eccessivi e persino minacciosi.

Le pressioni commerciali rappresentano ormai modalità consolidata e costante nell'organizzazione del lavoro della banca e sistematicamente applicate nei confronti della rete; la manifestazione persistente di queste azioni in termini non conformi all'accordo produce effetti assolutamente negativi sulle condizioni di lavoro e di conseguenza sulla produttività tanto auspicata dalla azienda e rende il problema del controllo della modalità della prestazione del lavoro da parte del sindacato ormai ineludibile.

Il 6 aprile viene raggiunto l'accordo sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza attraverso un percorso negoziale piuttosto tormentato.

L'accordo nazionale di settore era stato siglato il 4/2, due mesi prima, dopo due anni di assenza di disciplina condivisa; ciò nonostante nel primo incontro di Gruppo in Intesa Sanpaolo, forzando l'interpretazione della stessa intesa nazionale, l'Azienda immagina che tutti gli RLS debbano essere RSA con principio di corresponsività vale a dire anche che la decadenza dal ruolo di RSA, qualunque

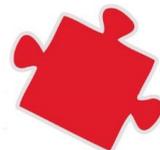


ne fosse la ragione, avrebbe determinato la contestuale decadenza dal ruolo di RLS. Di fronte a questa posizione in una prima fase si interrompono le trattative mentre la Fisac di Gruppo, assieme al tavolo unitario, richiede alle Segreterie Nazionali un intervento sull'ABI per superare questo meccanismo di intreccio tra i due ruoli. Sciolte le riserve e condivisa la interpretazione a livello nazionale, il 16 marzo si sottoscrive un Verbale Interpretativo tra Segreterie Nazionali e ABI che di fatto cancella l'automatismo tra le due cariche a fronte di un rafforzamento dell'impegno a costituire nei grandi Gruppi l'RLS di Gruppo e la Delegazione RLS. Solamente dopo aver superato questo ostacolo è stato possibile riaprire il confronto nel Gruppo per l'introduzione degli RLS di Gruppo e la costituzione della delegazione RLS cui attribuire specifiche modalità di esercizio del ruolo non lesive delle prerogative di legge facenti capo ad ogni singolo RLS.

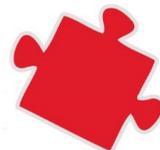
In questo modo l'accordo raggiunto nel gruppo ha consentito di ripristinare permessi, agibilità e risorse per svolgere un ruolo fondamentale previsto dalla legge con il massimo di efficacia e di raccordo con le RSA; la dimensione di Gruppo anziché aziendale consente una più efficiente distribuzione sul territorio superando l'impasse dovuta alla disdetta dell'accordo da parte di ABI del 21/6/2013, a cui era seguita quella di Intesa Sanpaolo in data 21/8/2013, che aveva comportato lunghi periodi di scopertura nelle aziende oggetto di operazioni societarie, riducendo agibilità e numero degli RLS.

## **RIEPILOGO DEGLI ACCORDI FIRMATI TRA IL 2011 ED IL 2016**

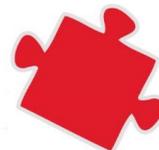
13-gen-11	Accordo sulla cessione sportelli a Cariparma
01-feb-11	Accordo Quadro sui controlli a distanza
17-feb-11	Accordo sul Premio Aziendale (VAP) riferito al 2010
23-feb-11	Accordo sugli ambiti territoriali per gli RLS in Intesa Sanpaolo e ISGS
09-mar-11	Accordo sulla formazione finanziata da FBA
09-mar-11	Accordo per detassazione salario di produttività
15-mar-11	Accordo di modifica dello Statuto Fondo Pensioni Sanpaolo Imi per adeguamento alle disposizioni Covip
21-apr-11	Accordo sulla formazione finanziata FBA "Il valore della diversità" per ISP e ISGS
27-apr-11	Accordo su indennità forfettaria di sostituzione del direttore
26-mag-11	Accordo Eurizon Vita, Centrovita, Intesa Sanpaolo Vita, Sud Polo Vita sulla riorganizzazione delle compagnie assicurative del Gruppo Intesa Sanpaolo
06-giu-11	Accordo Eurizon Vita e Eurizon Tutela sul premio aziendale variabile (PAV) riferito al 2010
09-giu-11	Accordo sulla formazione finanziata FBA in BIIS
23-giu-11	Accordo sulle modalità di ricostituzione delle riserve del FIA Cariparo
14-set-11	Accordo scissione parziale Banca Sara in Banca Fideuram
29-set-11	Accordo sul Piano d'Impresa (pensionamenti, esuberanti, assunzioni, riconversioni)
06-ott-11	Accordo che sostituisce l'appendice all'Accordo Quadro del 1/2/2011 (schema di verbale di accordo per controlli a distanza)



06-ott-11	Accordo sulla contribuzione al Fondo Sanitario Integrativo per il personale che uscirà in esodo Parte A alla data del "diritto" a pensione
01-dic-11	Accordo di modifica dello Statuto FAPA per consentire l'iscrizione dei dirigenti
06-dic-11	Accordo per l'assunzione del personale ex BER a condizioni derogate ( <i>non sottoscritto dalla FISAC</i> )
13-dic-11	Accordo di fusione di EurizonVita, Intesa Sanpaolo Vita, Sud polo Vita e Centro Vita
14-dic-11	Accordo sulla variazione degli orari in Moneta
11-gen-12	Accordo di percorso per la costituzione del Circolo ricreativo unico di Gruppo
14-gen-12	Accordo di integrazione Banca Monte Parma in Intesa Sanpaolo
25-gen-12	Accordo su formazione finanziata FBA in tema di Lingue straniere, Contabilità e Finanza, Informatica
25-gen-12	Accordo su formazione finanziata FBA in tema di Riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze
25-gen-12	Accordo su formazione finanziata FBA per Master in Banking and Financial Services Management
26-gen-12	Proroga accordo del 9/3/11 in tema di detassazione salario di produttività
16-feb-12	Accordo su formazione finanziata FBA per "Teambuilding" in Neos
23-feb-12	Verbale di riunione su proroga degli accordi di armonizzazione al 30/06/12
29-feb-12	Accordo di modifica dello Statuto Fondo Pensioni Banco Napoli per adeguamento alle disposizioni COVIP
29-mar-12	Accordo sugli interventi relativi alla gestione pensionati del Fondo Sanitario Integrativo
23-apr-12	Accordo di confluenza dei Fondi pensioni ex Gruppo IMI nel Fondo pensioni Sanpaolo Imi
15-mag-12	Accordo VAP riferito al 2011
04-giu-12	Accordo PAV Intesa Sanpaolo Vita
19-lug-12	Accordo riordino territoriale sportelli Toscana e Emilia Romagna
31-lug-12	Accordo di ricognizione accordo del 29 luglio 2011 sugli esodi
03-ago-12	Accordo di cessione a ISGS di ramo d'impresa DC Legale, DC Recupero Crediti, parte di DC Personale
10-set-12	Verbale d'accordo ISGS – Nuovi apprestamenti tecnologici di videosorveglianza
19-ott-12	Protocollo Occupazione e Produttività
21-nov-12	Accordo su Sedici Banca
19-dic-12	Accordo su scissione di BIIS in Intesa Sanpaolo
19-dic-12	Accordo su fusione CR Spoleto, CR Foligno, CR Città di Castello e CR Terni e Narni e costituzione Cassa Risparmio Umbria
30-gen-13	Accordo Piano Formativo finanziato FBA
05-feb-13	Accordo formazione finanziata FBA per "Over 55" in Carisbo
07-feb-13	Accordo Circolo Ricreativo unico di Gruppo
27-feb-13	Accordo per interventi sulla gestione pensionati del Fondo Sanitario Integrativo
14-mar-13	Accordo VAP riferito al 2012
11-apr-13	Accordo per la gestione nel Gruppo degli esuberanti e nuove assunzioni
11-apr-13	Accordo di proroga organismi Fondo pensione ex Crediop
18-apr-13	Accordo su fusione CR Ascoli Piceno e BdA
18-apr-13	Accordo per detassazione salario di produttività
18-apr-13	Accordo su scissione parziale Neos in ISPF
24-apr-13	Verbale riunione per i riascolti telefonate nella Contact Unit
10-mag-13	Accordo formazione finanziata FBA in ISP e ISGS
27-mag-13	Accordo in ISGS/Contact Unit su registrazione ordini telefonici
05-giu-13	Accordo PAV in Intesa Sanpaolo Assicura
05-giu-13	Accordo PAV in Intesa Sanpaolo Vita



06-giu-13	Accordo di modifica dello Statuto Cassa Previdenza Sanpaolo (normative relative alla revisione contabile)
06-giu-13	Accordo di modifica dello Statuto Fondo Pensioni Sanpaolo Imi (riscatto parziale della posizione individuale)
14-giu-13	Accordo procedura L. 223/91 in Intesa Sanpaolo
14-giu-13	Accordo procedura L. 223/91 in ISGS
17-giu-13	Accordo procedura L. 223/91 in Banco di Napoli
26-giu-13	Accordo variazione Statuto Circolo Ricreativo unico di Gruppo
02-lug-13	Accordo esodi, part-time e solidarietà difensiva volontaria
04-lug-13	Accordo Formazione finanziata FBA Wenglish per ISP e ISGS
04-lug-13	Accordo formazione finanziata FBA Corsi Master per ISP E ISGS
24-lug-13	Accordo modifica Statuto Fondo Pensioni Banco di Napoli (riscatto parziale della posizione individuale)
24-lug-13	Accordo sulle modalità di confluenza dei circoli ricreativi preesistenti nel nuovo Circolo Ricreativo unico di Gruppo
30-lug-13	Accordo sui sistemi di sicurezza e videosorveglianza a Torino
19-set-13	Accordo su modifiche Statuto e Regolamento del nel Fondo Sanitario Integrativo
08-ott-13	Accordo di proroga dei termini di adesione all'accordo 2 luglio 2013 (esodo, part time, solidarietà volontaria)
16-gen-14	Accordo su Fondo Sanitario Integrativo (dipendenti Fondazione Cariparo; esodati; riapertura possibilità di iscrizione)
16-gen-14	Accordo sul Regolamento elettorale del Fondo Sanitario Integrativo
24-feb-14	Protocollo sulle Relazioni Industriali nel Gruppo
28-feb-14	Accordo Procedura L. 223/91 in MedioFactoring
28-feb-14	Accordo di Gruppo - Procedure L. 223/91 MedioFactoring e Mediocredito Italiano
28-feb-14	Accordo Procedura L. 223/1991 in Mediocredito Italiano
19-mar-14	Accordo su riduzione numero Dirigenti (Accordo firmato da Dircredito e Sinfub per risoluzione di 170 rapporti di lavoro dirigenziali)
26-mar-14	Accordo di modifica dello Statuto Fondo Pensione Gruppo Intesa Sanpaolo FAPA (riscatto parziale della posizione individuale)
26-mar-14	Accordo sulla possibilità di trasferimento della posizione individuale da Fondi Pensione Aperti ai Fondi pensione di "riferimento" del Gruppo
26-mar-14	Accordo di modifica degli Statuti Fondi Pensione Sanpaolo Imi, Banco Napoli, Cassa Previdenza Sanpaolo (trattazione dei reclami)
27-mar-14	Accordo di Gruppo per Procedura L. 223/91 Mediocredito Italiano e Mediofactoring
27-mar-14	Accordo per Procedura L. 223/91 Mediocredito Italiano
27-mar-14	Accordo per Procedura L. 223/91 Mediofactoring
05-mag-14	Accordo su formazione finanziata FBA in ISP e ISGS
06-mag-14	Accordo VAP riferito al 2013 e Piano di azionariato ai dipendenti (LECOIP)
06-mag-14	Accordo per detassazione salario di produttività
12-mag-14	Accordo di riferimento per il Gruppo su tracciabilità ai fini privacy in riferimento al provvedimento del Garante Privacy. - Accordo applicativo in Intesa Sanpaolo - Accordo applicativo in ISGS
14-mag-14	Accordo costituzione Polo Finanza d'Impresa (fusione Mediocredito, Mediofactoring, Agriventure)
20-mag-14	Fideuram Vita: accordo Azionariato ai dipendenti e PAV riferito al 2013
20-mag-14	ISP Assicura: accordo Azionariato ai dipendenti e PAV riferito al 2013
20-mag-14	ISP Vita: accordo Azionariato ai dipendenti e PAV riferito al 2013
25-giu-14	Accordo di scioglimento del Fondo Borse di Studio Piovesan



25-giu-14	Accordo sulla tracciabilità a fini privacy nelle aziende del gruppo prive di rappresentanza sindacale
01-lug-14	Accordo specifiche tecniche Piano di azionariato Lecoip
02-lug-14	Verbale di riunione presso Regione Emilia Romagna per procedura Banca Monte Parma
15-lug-14	Accordo Procedura L. 223/91 Banca Monte Parma
17-lug-14	Accordo su registrazione ordini telefonici
24-lug-14	Protocollo Quadro su inclusione e pari opportunità
24-lug-14	Accordo su riconoscimento provvidenze per handicap ai conviventi famiglie di fatto, anche in caso di unioni omosessuali, e congedo matrimoniale per matrimoni omosessuali all'estero o religiosi con rito riconosciuto da convenzioni con lo Stato Italiano
30-lug-14	Accordo sulla tracciabilità a fini privacy in BMP
31-lug-14	Accordo per erogazione sostitutiva del Piano di azionariato per pensionati/esodati entro 31/12/2014
16-set-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo previdenziale ex Crediop
17-set-14	Accordo sull'opzione versamento buono pasto a previdenza complementare o assistenza integrativa
17-set-14	Accordo su fusione di Banca di Credito Sardo e Cassa di Risparmio di Venezia in Intesa Sanpaolo
15-ott-14	Accordo su conferimento Intesa Sanpaolo Previdenza a Intesa Sanpaolo Vita
15-ott-14	Accordo di modifica dello Statuto Fondo Pensioni Gruppo Intesa Sanpaolo FAPA (allargato a tutte le società anche non bancarie)
22-ott-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo pensione CR Ascoli Piceno
24-ott-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondi previdenziali CR Foligno, CR Città di Castello, CR Spoleto
04-nov-14	Accordo su conferimento di ramo d'azienda di ISP e BDN in Banca Prossima
11-nov-14	Accordo su cessione ramo d'azienda relativo ad attività di Merchant Banking
13-nov-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo previdenziale Società Italiana Leasing (FIA) e Mediocredito Lombardo
13-nov-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondi Pensione Eurizon
13-nov-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Cassa Previdenza Centro Leasing e Centro Factoring
19-nov-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo previdenziale CR Rieti
20-nov-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo previdenziale CR Viterbo
27-nov-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo previdenziale personale esattoriale ex Cariplo (FOIP)
28-nov-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo pensione CR Civitavecchia
01-dic-14	Accordo riorganizzazione Equiter
10-dic-14	Accordo su sperimentazione del Lavoro Flessibile (smart working)
11-dic-14	Accordo di integrazione Protocollo Relazioni Industriali
11-dic-14	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo previdenziale membri direzione centrale della COMIT (API)
21-apr-15	Accordo su cessione di Intesa Sanpaolo Personal Finance a ISP e ISGS
21-apr-15	Accordo su conferimento di ramo d'azienda di Mediocredito a Provis
04-mag-15	Accordo su Intesa Sanpaolo Casa
13-mag-15	Accordo di riordino della Divisione Private Banking
20-mag-15	Accordo di fusione di Banca Trento e Bolzano e Banca Monte Parma in Intesa Sanpaolo



04-giu-15	Accordo sulla formazione finanziata FBA in ISP e ISGS
10-giu-15	Accordo sulla formazione finanziata FBA in Carisbo
25-giu-15	Accordo di proroga del termine di uscita dei dirigenti previsto da accordo 19 marzo 2014, con adesione al Fondo di solidarietà.
05-ago-15	Accordo di percorso per il Contratto Collettivo di Secondo Livello di Gruppo
05-ago-15	Accordo di modifica dello Statuto Fondo Pensioni BTB
05-ago-15	Accordo di proroga degli Organismi del Circolo ricreativo di Gruppo ALI
17-set-15	Accordo su fusione di CR Civitavecchia, CR Rieti, CR Viterbo in Intesa Sanpaolo
07-ott-15	Contratto Collettivo di Secondo Livello di Gruppo
07-ott-15	Accordo su Nuovo Fondo Pensione a contribuzione definita
07-ott-15	Accordo su Premio Variabile di Risultato (PVR) 2015
07-ott-15	Accordo su Politiche commerciali e clima aziendale
07-ott-15	Accordo su Ruoli e Figure professionali
07-ott-15	Accordo su Conciliazione tempi di vita e di lavoro
07-ott-15	Accordo su VAP riferito al 2014
28-ott-15	Accordi di riorganizzazione della previdenza complementare nel Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Costituzione Nuovo Fondo Pensione a contribuzione definita</li> <li>- Statuto del Nuovo Fondo Pensione</li> <li>- Fusione del FAPA nel Nuovo Fondo Pensione</li> <li>- Fusione del Fondo pensione Sanpaolo Imi nel Nuovo Fondo Pensione</li> <li>- Trasferimento Sezione B Fondo Banco Napoli nel Nuovo Fondo Pensione</li> <li>- Modifica dello Statuto del Fondo Banco Napoli</li> <li>- Trasferimento Fondo Banca Monte Parma nel Nuovo Fondo Pensione</li> </ul>
28-ott-15	Comparto Assicurativo: accordo su PAV riferito al 2014
18-nov-15	Accordo su conferimento di ramo d'azienda di Setefi in Intesa Sanpaolo
26-nov-15	Accordo di modifica dello Statuto e Regolamento del Fondo Sanitario Integrativo
17-dic-15	Accordo su Lavoro Flessibile (smart working)
17-dic-15	Accordo su Ruoli e Figure Professionali della Filiale On Line
07-ott-15	Accordo di integrazione verbale di accordo del 7 ottobre 2015 u Ruoli e Figure professionali
21-dic-15	Accordo di riordino della previdenza complementare nel Gruppo: Fondo Pensione Mirandola
03-feb-16	Accordo sulle normative applicabili in caso di cessione individuale di contratto tra aziende del Gruppo che applicano il CCNL Credito
10-feb-16	Accordo su possibilità di iscrizione al Nuovo Fondo Pensioni Gruppo per i dipendenti non iscritti ad alcun fondo pensione o iscritti a fondi aperti
02-mar-16	Accordo sul Regolamento Elettorale per gli Organismi del Circolo ricreativo di Gruppo ALI
09-mar-16	Accordo sulle normative applicabili in caso di cessione individuale di contratto dal Settore Assicurativo a quello Credito e viceversa
09-mar-16	Accordo su Fondo Pensioni ex Crediop
17-mar-16	Accordo su fusione Banca dell'Adriatico in Intesa Sanpaolo
17-mar-16	Accordo su opzione volontaria trasferimento posizione individuale da Fondo Pensioni BMP a FAPA
06-apr-16	Accordo su RLS di Gruppo