



GRUPPO

FisacInform@

Intesa Sanpaolo

PROTOCOLLO DI ARMONIZZAZIONE PER IL PERSONALE EX BANCHE VENETE

In data 15 novembre abbiamo sottoscritto il Protocollo di armonizzazione per le ex Banche Venete. Le normative definite trovano applicazione al cosiddetto "Perimetro ex Banche Venete", cioè al personale confluito in ISP in data 26 giugno 2017 e già dipendente di Banca Popolare di Vicenza, Veneto Banca, Banca Nuova, Banca Apulia, SEC e Servizi Bancari.

ASSETTO NORMATIVO

E' confermata l'applicazione del **CCNL Credito** con l'attribuzione dell'inquadramento e dell'anzianità alla data di passaggio computati senza soluzione di continuità.

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del Protocollo si applicano i trattamenti economici e normativi derivanti dal **Contratto di Secondo Livello del Gruppo (CC2L)**.

In considerazione della scadenza del CC2L prevista originariamente per il 31 dicembre 2017, **nell'accordo abbiamo ottenuto la proroga della medesima al 30 giugno 2018 per tutto il personale del Gruppo.**

ASSETTO RETRIBUTIVO

Su questo punto la trattativa è stata particolarmente complessa. La posizione aziendale iniziale era di interventi fortemente penalizzanti per tutti i lavoratori.

Poiché le voci retributive extra CCNL erano disomogenee e non raffrontabili tra loro, abbiamo chiesto di verificare la RAL media per inquadramento e abbiamo riscontrato che **le RAL medie della maggioranza dei lavoratori ex Banche Venete erano inferiori a quelle di Intesa Sanpaolo per lo stesso inquadramento. Lo scostamento retributivo era significativo solo per i QD4 e Dirigenti, le cui retribuzioni medie ex Banche Venete erano significativamente superiori a quelle Intesa Sanpaolo (purtroppo non abbiamo il dato dei Dirigenti).** Riportiamo qui di seguito il raffronto tra le RAL medie:

Inquadramento	RAL media ex Banche Venete	RAL media Intesa Sanpaolo
QD4	76.914	72.000
QD3	59.103	59.500
QD2	50.425	52.500
QD1	46.352	48.400
3A4L	41.126	43.600
3A3L	36.032	39.000
3A2L	32.473	34.500
3A1L	29.119	30.800
2A3L	32.851	34.900
2A2L	27.887	38.200
2A1L	27.454	32.500
1A	25.168	26.900

Per questa ragione nella trattativa **abbiamo salvaguardato le retribuzioni in essere sostanzialmente per tutti i lavoratori delle Aree Professionali e dei quadri direttivi fino al 3° livello (tranne qualche eccezione con RAL molto alte)**. I lavoratori che non hanno subito riduzioni sono 7.871 pari al 94,6% di tutti i colleghi; quelli che hanno subito riduzioni sono 449 (oltre a tutti i dirigenti) di cui 304 QD4, 136 restanti QD e 9 AP. **L'intervento riguarda quindi fundamentalmente i QD4 e i Dirigenti, in quanto le loro retribuzioni erano significativamente superiori alla media del settore creditizio.**

L'accordo permette quindi il mantenimento del trattamento economico attualmente percepito (ad eccezione, come detto sopra, per alcune posizioni con retribuzioni molto alte e per i QD4 con RAL oltre gli 80.000 e i Dirigenti con oltre 81.000 euro), **attraverso l'erogazione di un assegno ad personam denominato "Assegno ex Protocollo 15.11.2017", ripartito su 13 mensilità e che sarà assorbito a fronte di inquadramento superiore anche economico.**

Da questo conteggio vengono esclusi i trattamenti derivanti da patti di stabilità / non concorrenza, indennità modali (indennità rischio, ecc.), indennità di mansione, indennità di trasferimento / disagiata destinazione.

Le indennità di trasferimento / disagiata destinazione percepite al 25 giugno 2017 continueranno ad essere erogate fino al 31 dicembre 2018, salvo che intervenga un nuovo trasferimento (nel qual caso si applicano le previsioni sulla mobilità, come specificato successivamente).

Per quanto riguarda il premio Variabile di Risultato (PVR) verrà erogato ai colleghi delle ex Banche a partire da quello del 2019 (erogazione 2020).

ORARIO DI LAVORO

Per quanto riguarda le previsioni del CC2L su orario di lavoro, quali flessibilità orario, ferie e permessi, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ecc, saranno effettivamente disponibili solo a gennaio dopo la migrazione sulle procedure informative del personale.

Eventuali orari individuali preesistenti non coincidenti con il nuovo orario di lavoro sono da intendere superati; potranno essere nuovamente autorizzati in applicazione della normativa di Gruppo (ad esempio elasticità di orario fino a 45 minuti con recupero nel mese, intervallo ridotto a 30 minuti). Abbiamo richiesto all'azienda di valutare con maggiore attenzione le richieste da parte dei colleghi con oggettive esigenze personali o familiari.

Le ore di banca ore accantonate sino al 31 dicembre 2017 dovranno essere fruite entro il 30 giugno 2019.

Verranno applicate a SEC le normative di Gruppo in vigore in tema di reperibilità ed interventi, che vengono attualmente applicate nella Direzione Servizi Informativi di ISGS.

PART TIME

I contratti a Part Time sono conservati alle condizioni pattuite. Nel caso non fossero coerenti con l'orario di lavoro della struttura di nuova appartenenza o di futura assegnazione, l'Azienda sottoporrà al lavoratore una proposta compatibile con le esigenze produttive, al fine di consentire il mantenimento del Part Time.

Gli orari di lavoro a Part Time attualmente in essere che non siano coerenti con le previsioni del CCNL (cioè con orari superiori alle 32 ore e 30 minuti settimanali), dovranno essere allineati alla normativa dal 1 gennaio 2018, salvo richiesta degli interessati di rientrare a tempo pieno.

BUONO PASTO

Il buono pasto è fissato dal 1 gennaio 2018 in 5,16 euro e viene erogato al personale che effettua l'intervallo.

Per i part time che oggi non effettuano alcun intervallo potranno richiedere la rimodulazione del loro contratto a part time chiedendo di effettuare un intervallo di 15 o 30 minuti.

Per i colleghi di Veneto Banca e Banca Apulia i buoni relativi a gennaio 2018 saranno distribuiti in via anticipata entro la fine di dicembre 2017, mentre la fornitura dei buoni relativi a dicembre 2017 avverrà a consuntivo, sulla base dei vecchi importi.

I residui crediti spendibili presso la mensa di Montebelluna dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre 2017.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il trattamento di previdenza complementare sarà assicurato dal Fondo Pensione ISP. Pertanto dal 1 gennaio 2018 saranno riconosciuti l'attuale contributo aziendale e l'eventuale contribuzione a carico dell'iscritto, che avrà tempo fino al 30 giugno 2018 per perfezionare la propria iscrizione al Fondo ISP. Dalla medesima data del 1 gennaio 2018 cesserà la contribuzione sia dell'Azienda che dell'iscritto ai fondi pensione di attuale appartenenza. Al personale non iscritto ad alcuna forma di previdenza complementare sarà applicata l'aliquota del 1,5% dal momento dell'iscrizione al Fondo ISP.

L'accordo prevede un aumento delle contribuzioni aziendali più basse. Pertanto le aliquote minime saranno elevate al 2,5% a decorrere dal 1 luglio 2019, al 3% a decorrere dal 1 gennaio 2021 e al 3,5% dal 1 luglio 2021; restano ferme le aliquote superiori in essere al 30 giugno 2017.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Per il 2018 saranno conservate le coperture assicurative in essere.

A decorrere dal 1 gennaio 2019 tutto il personale sarà iscritto al Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo con applicazione di tutta la normativa statutaria. Pertanto, come previsto dalla Statuto, per i primi tre anni le prestazioni verranno erogate per il tramite della polizza sanitaria Unisalute con contributi di ingresso a carico del lavoratore (pari a 0,50% della propria retribuzione e 0,05% per ciascun familiare a carico sino ad un massimo dello 0,15%).

Per Banca Apulia si è rese necessario stabilire una soluzione ad hoc, a fronte della disdetta della attuale polizza assicurativa da parte della Compagnia. Il personale sarà iscritto dal 1 gennaio 2018 al Fondo Sanitario, in aggiunta ai tre anni di percorso previsto per tutti gli altri colleghi. Per l'anno 2018 non viene previsto il versamento del contributo di ingresso, mentre rimane l'addebito del contributo attualmente a carico del lavoratore (€ 120).

Agli esodati nel Fondo di Solidarietà continua ad essere assicurata una copertura sanitaria con oneri equivalenti a quelli in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'esodato potrà comunque optare entro il 30 giugno 2018 per l'iscrizione al Fondo Sanitario con onere a proprio carico sia della quota individuale (contributo di ingresso) che della differenza del costo rispetto al contributo aziendale. L'esercizio di questa opzione consentirà, ai sensi dello Statuto del Fondo, di mantenere l'iscrizione al momento del pensionamento.

ATTIVITA' CULTURALI E RICREATIVE

Dal 1 gennaio 2018 tutti i colleghi saranno iscritti al Circolo Ricreativo di Gruppo (ALI), salvo la prevista facoltà di recesso.

Potranno iscriversi, a richiesta, i colleghi cessati dopo il 25 giugno 2017 per pensionamento o per esodo con Fondo di Solidarietà.

CONDIZIONI AGEVOLATE

A decorrere dalla data della migrazione informatica sarà applicata, ai colleghi in servizio ed agli aderenti al Fondo di Solidarietà, la normativa del Gruppo in materia di condizioni agevolate.

I prestiti ed i mutui già deliberati od in corso di ammortamento alla data della migrazione manterranno in futuro le condizioni rivenienti dai relativi contratti.

Abbiamo espresso una raccomandazione all'Azienda affinché, in relazione ai nuovi limiti di fido sul conto corrente (euro 3.000 per apprendisti, 6.500 per AP, 10.500 per AP con 10 anni di anzianità e per QD), vengano trovate soluzioni che consentano il rientro della esposizione in tempi prestabiliti e che siano esaminate eventuali richieste di ristrutturazione del debito in essere.

MOBILITA'

In considerazione dell'eccezionalità dell'operazione si è stabilita una normativa straordinaria per la mobilità, senza che questa determini precedente nell'ambito del rinnovo del CCNL.

Al fine di limitare per quanto possibile la mobilità professionale e territoriale abbiamo ottenuto l'impegno dell'Azienda ad intervenire nei territori con un'alta concentrazione di lavoratori delle ex Banche, attraverso il potenziamento delle attività già previste o l'individuazione di nuove attività/presidi. Verrà data priorità alle attività della Filiale on Line e si favorirà, per quanto possibile, la prosecuzione delle mansioni di chi svolgeva attività di Governance. Daremo corso ad incontri periodici a livello di Gruppo per monitorare questo processo, graduale nel tempo, e le ricadute organizzative sul territorio.

La normativa per i trasferimenti, ancorché straordinaria, è stata costruita in analogia a quanto già ora previsto nelle normative di Gruppo.

Unicamente il primo trasferimento per le Aree Professionali e QD1/QD2, disposto entro il 30 giugno 2019, potrà essere realizzato senza il consenso del lavoratore entro una distanza di 90 km dalla residenza (continuano a non essere previsti limiti per QD3 e QD4).

Si potrà procedere all'assegnazione di mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 CC, anche attraverso cessione di contratto ad altra Società del Gruppo (in quest'ultimo caso, trattandosi di cessione individuale, **rimane in vigore l'obbligo di consenso da parte del lavoratore**). Per garantire invece le mansioni equivalenti saranno possibili trasferimenti al di fuori di tale ambito; nel caso di cambiamento di residenza saranno applicate le previsioni del CCNL.

In caso in caso di trasferimenti superiori a 35 km dalla residenza, verrà riconosciuto a tutto il personale (anche QD3/QD4) il rimborso spese di trasporto o il contributo forfettario uso auto, per la durata di 6 anni, negli importi attualmente vigenti nel Gruppo (€ 0,50 da 36 a 45 km, € 0,65 da 46 a 60 km, € 0,85 per i chilometri superiori a 60).

Abbiamo espresso una raccomandazione all'Azienda di **prestare particolare attenzione ai fruitori dell'art. 33 legge 104, al personale affetto da gravi patologie, alle donne in gravidanza o con figli fino a 3 anni ed ai part time.**

I trasferimenti successivi al primo, anche se disposti prima del 30 giugno 2019, saranno regolati dalla normativa ordinaria vigente nel Gruppo.

Per limitare la mobilità territoriale sarà possibile richiedere l'assegnazione alla Filiale on Line con trasformazione a part time ed adibizione ai turni.

Sempre per limitare la mobilità verrà avviata la sperimentazione di forme di Lavoro Flessibile nelle Filiali on Line.

RUOLI PROFESSIONALI

A seguito della migrazione procedurale e dell'applicazione nelle filiali del modello organizzativo di Intesa Sanpaolo, dal 1° gennaio 2018 verrà applicata la normativa prevista dal CC2L in materia di Ruoli professionali (indennità di ruolo in base alla complessità delle filiali e del portafoglio gestito, indennità di direzione, indennità sostituto direttore).

VALUTAZIONE

A decorrere dal 2018 sarà esteso il sistema di valutazione del personale del Gruppo. Per il 2017 non sarà attribuita una valutazione, considerandola in via convenzionale “positiva” ai fini contrattuali.

OPERAZIONI SOCIETARIE

Abbiamo definito che nel caso di operazioni societarie che riguardino Banca Apulia, SEC e Servizi Bancari verrà prestata particolare attenzione alle ricadute sul personale ed ai livelli occupazionali, in coerenza a quanto attuato nel Gruppo in precedenti analoghe circostanze.

TEMPI DETERMINATI

La tutela dell’occupazione per questi lavoratori era uno dei punti più qualificanti per la FISAC.

Abbiamo ottenuto l’impegno dell’Azienda ad assumere nel corso del 2018 tutto il personale a Tempo Determinato, in servizio al 25 giugno 2017 nel Perimetro delle ex Banche Venete, che abbia completato o completi il servizio per scadenza del termine, senza aver riportato evidenze negative.

Le assunzioni avverranno con il livello retributivo di inserimento previsto dall’art. 46 del CCNL.

DIRIGENTI

L’accordo ha previsto l’uscita, nei fatti obbligatoria, di tutti i Dirigenti che maturano il requisito pensionistico entro il 2024, con accesso al Fondo di Solidarietà ma con assegno straordinario determinato in base al nuovo assetto retributivo stabilito dall’accordo.

Gli obiettivi prioritari della Delegazione della Fisac CGIL Nazionale e di Gruppo erano la difesa dell’occupazione, a partire dai Tempi Determinati, il contenimento e la sostenibilità della mobilità straordinaria, un sacrificio economico contenuto alle fasce retributive più alte che non scaricasse sulla generalità dei lavoratori le colpe della dirigenza, un percorso certo di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi per i nuovi colleghi.

Con questo accordo consideriamo completamente raggiunti i nostri obiettivi.

Vigileremo con la massima attenzione sull’attuazione delle intese raggiunte e sulla realizzazione del processo di integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori delle ex Banche Venete.

Milano, 17 novembre 2017

*Delegazione Trattante FISAC/CGIL
GRUPPO INTESA SANPAOLO*