

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP o Capogruppo)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che

- il Contratto di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), rinnovato con l'Accordo del 3 agosto 2018 e successivamente modificato anche in occasione dell'accordo per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo del 14 aprile 2021 ("accordo per l'integrazione") ed in scadenza il 31 dicembre 2021, ha garantito nel tempo continuità nell'assetto normativo di riferimento per il Gruppo, fornendo un ampio quadro di regolamentazioni con l'obiettivo congiunto di valorizzare le persone del Gruppo, e di caratterizzare positivamente tutto il Gruppo ISP;
- è intendimento delle Parti continuare a fornire nel tempo alle persone del Gruppo un riferimento normativo chiaro e trasparente, anche in prospettiva del prossimo Piano d'impresa che sarà presentato ad inizio 2022, con impegno a monitorarne l'applicazione nel periodo di durata del Piano stesso e l'eventuale necessità di adeguamento;
- l'Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015, definendo i contenuti che possono formare oggetto della contrattazione di secondo livello, ha confermato anche che la contrattazione può "prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi", definendo "specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro", "anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni";
- il Protocollo delle Relazioni Industriali 14 aprile 2021 conferma in capo alla Delegazione Sindacale di Gruppo tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione. In particolare, alla Delegazione è attribuito "anche in relazione alla prossima definizione del Piano d'Impresa, il compito di definire specifiche intese, valide per tutte le Società del Gruppo con particolare attenzione all'occupazione, alla qualificazione professionale ed alla sostenibilità economica e sociale";
- anche sulla base di quanto condiviso nell'"accordo per l'integrazione", si è svolto il confronto sulle materie ivi previste oltre che su quelle che le Parti avevano individuato per il periodo 2018-2021 essere oggetto della contrattazione di secondo livello del Gruppo ISP e sono già stati condivisi gli accordi sull'integrazione dei Fondi Pensione ex UBI, sull'Assistenza Sanitaria integrativa e sulle attività culturali e ricreative che costituiscono la regolamentazione che sarà applicata a decorrere dal 1° gennaio 2022 per tutto il personale del Gruppo ISP;

- il confronto ha portato anche a definire il complessivo assetto normativo del Gruppo che trova i suoi fondamenti:
 - o nel continuo esercizio di una negoziazione sostenibile;
 - o nell'ulteriore valorizzazione ed ampliamento degli strumenti di welfare di Gruppo, nonché di nuove soluzioni nella prospettiva di un sempre migliore welfare integrato a sostegno delle persone del Gruppo e delle loro famiglie;
 - o nell'individuazione di misure volte al miglioramento dell'efficacia dell'organizzazione aziendale e della qualità di vita e lavoro dei dipendenti, anche attraverso la remunerazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
 - o nella definizione di politiche del lavoro sostenibili e differenziate anche in fasi diverse della vita lavorativa (maternità, malattia, invecchiamento, etc.) che possano creare coesione e solidarietà tra le «generazioni» presenti in azienda;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15/6/2015;
- le Parti pertanto:
 - hanno confermato le materie ricomprese nella contrattazione di secondo livello che trova collocazione nel Contratto di secondo livello e definito le relative priorità,
 - e, tenuto conto della complessità delle azioni previste e delle soluzioni e/o dei possibili percorsi individuati, hanno convenuto circa l'opportunità di poter disciplinare le materie con differenti tempi di applicazione e, conseguentemente, con diverse intese applicative;

si conviene quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Contratto di secondo livello.
2. Il Contratto di secondo livello:
 - troverà applicazione nei confronti del personale delle Società del Gruppo che adottano il CCNL Credito, ad oggi ricomprese nell'elenco di cui all'allegato 1 al presente Verbale;
 - integrerà per il Gruppo, ad ogni conseguente effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità e le diverse cadenze temporali che saranno individuate dalle Parti, in applicazione del vigente CCNL e fermo quanto stabilito dall'art. 29, primo comma del medesimo CCNL.
3. Per il periodo 2022–2025 nel Contratto di secondo livello continueranno ad essere disciplinate le seguenti materie:
 - a. ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale;
 - b. politiche commerciali e clima aziendale;
 - c. normativa in materia di prestazione lavorativa ed orario, ed eventuali indennità economiche correlate inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - d. lavoro flessibile
 - e. premio variabile di risultato/premio aziendale;
 - f. welfare integrato, con particolare riferimento alla disciplina relativa a:
 - I. assistenza sanitaria integrativa,
 - II. previdenza complementare,
 - III. attività culturali e ricreative,
 - IV. iniziative di solidarietà,
 - V. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
 - VI. inclusione,
 - VII. pacchetto giovani,

- VIII. buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;
- g. formazione;
- h. mobilità territoriale e professionale.

4. Gli accordi applicativi che tempo per tempo saranno sottoscritti su dette materie formeranno parte integrante del Contratto di secondo livello, con le specificità e le eventuali scadenze riportate nei medesimi.

Nell'ambito dei singoli accordi potranno essere riportate le seguenti abbreviazioni:

- CCNL per intendere il Verbale di Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015;
- Contratto di secondo livello per intendere "Contratto collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo";
- Comitato Welfare per intendere il "Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile" previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali 14 aprile 2021.

Dichiarazioni delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte dal D. Lgs. n. 80 del 15.6.2015 e successive integrazioni in materia di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione di misure per accrescere la conciliazione tra vita professionale e vita privata, le Parti si danno atto che, con gli accordi sottoscritti in pari data ed inseriti in appendice alle presenti intese,

- Conciliazione tempi di vita e lavoro (in particolare nei capitoli riferiti alla "Banca del Tempo", alla "Tutela della genitorialità" e al "Part Time"),
- Inclusione,
- Formazione,

sono stati introdotti elementi di miglioramento alla normativa aziendale vigente in materia di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro.

5. Le Parti, anche alla luce di quanto emerso nel corso del confronto ed alla prossima presentazione del Piano di Impresa, confermano l'impegno a monitorare l'applicazione del contratto di secondo livello nel periodo di durata del Piano e attivare momenti di confronto a seguito di quanto sarà previsto dal Piano stesso quanto sarà previsto dal Piano stesso nonché ad affrontare prioritariamente, entro il mese di giugno 2022, le ulteriori tematiche relative a:
- ruoli e figure professionali - ed eventuali percorsi di sviluppo professionale ad essi correlati - per quanto attiene al personale della Divisione Private Banking, nonché alle evoluzioni organizzative illustrate in relazione alla Filiale OnLine ed alla Direzione Sistemi Informativi e, in generale, con riferimento all'introduzione sulle strutture di *governance* del *titling professional*, relativamente alle figure con elevata specializzazione presenti sia presso la Sede Centrale sia presso la Rete. Per quanto attiene alla Filiale OnLine saranno anche esaminate gli impatti derivanti dall'evoluzione organizzativa, con particolare riferimento alla complessità di gestione dei distaccamenti, alle turnazioni nonché le relative indennità e all'opportunità di rendere, su base volontaria, la prestazione lavorativa per i turni di inizio e fine giornata in Lavoro Flessibile, al fine di limitare le possibili difficoltà connesse alla necessità di recarsi al lavoro in orari poco serviti dai mezzi pubblici;
 - Lavoro Flessibile, in relazione alla situazione che si verrà a determinare successivamente alla conclusione dell'emergenza sanitaria ed all'organizzazione aziendale, con attenzione anche alla sostenibilità ambientale ottenibile grazie alla riduzione della mobilità giornaliera sia per effetto del ricorso volontario allo smart working sia per la riduzione dei trasferimenti;

- Premio Variabile di Risultato/Premio aziendale per individuare nuove modalità e criteri di erogazione da applicare sin dal 2022, alla luce delle esperienze maturate (anche con riferimento ad istituti quali il contributo famiglie monoreddito ex UBI) e della retribuzione variabile riferita al contesto del nuovo Piano d'Impresa;
 - normativa in materia di buono pasto, con specifico riferimento alla possibilità di aumento del buono pasto entro il limite di esenzione fiscale previsto dalla normativa vigente nonché alla possibilità di individuare modalità di compensazione per il Lavoro Flessibile.
6. In applicazione dell'Accordo 14 aprile 2021 sarà riconosciuto al Personale di provenienza ex Gruppo UBI in servizio al mese di gennaio 2022 quanto maturato per l'anno 2021 in tema di contributo famiglie monoreddito. Inoltre, in via straordinaria, per il Personale di provenienza ex Gruppo UBI, ISP si impegna a corrispondere al personale in servizio alla data del pagamento relativamente all'anno scolastico/accademico 2021 – 2022 le provvidenze in tema di borse di studio per i figli già applicate presso l'ex Gruppo UBI, in sostituzione delle corrispondenti previsioni del CCNL.
7. Le Parti confermano altresì che quanto definito nel Contratto di secondo livello sarà valutato in relazione agli eventuali impatti derivanti dal successivo rinnovo del CCNL, anche alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR
INTESA SANPAOLO CASA *
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU*
IW BANK
NEVA SGR
PRESTITALIA
SIREF FIDUCIARIA
SANPAOLO INVEST SIM
UBI LEASING

*Alle Società viene applicato il contratto complementare del credito