



## UNITÀ SINDACALE INTESA SANPAOLO

SEDE LEGALE: Via Mercato, 5 - 20121 Milano Tel. 02 860437 - Fax 02 89011448 - E-mail: info@falcrintesa.it

### SEDI DECENTRATE

BRESCIA: Via Viotto, 21 - 25125 Brescia Tel. 030 2429572 - Fax 030 2450036 - E-mail: falcribrescia@gmail.com

PAVIA: Via Bossolano, 5 - 27100 Pavia Tel. 0382 33102 - Fax 0382 308378

TORINO: Corso V. Emanuele II, 111 - 10128 Torino Tel. 011 5619967 - E-mail: info@falcrintesa.it



# CONTRATTO COLLETTIVO DI 2° LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

## 7 Ottobre 2015

Il giorno 7 Ottobre u.s. è stato sottoscritto l'accordo per il Contratto Collettivo di Secondo Livello che troverà applicazione nei confronti di tutte le Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito.

Per il periodo 2015/17 nel Contratto Collettivo di Secondo Livello saranno disciplinate – con accordo da raggiungere entro il 1° trimestre 2016 - 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, inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale;
- d) Premio variabile di risultato;
- e) 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. lavoro flessibile,
  - VII. buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;
- f) Formazione;
- g) Mobilità territoriale e professionale.

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.

L' accordo raggiunto il 7 Ottobre u.s. dà attuazione ai seguenti temi:

- **Conguaglio Premio Aziendale (VAP) 2014 e Premio Variabile di Risultato (PVR) 2015 – pag.2**
- **Ruoli Professionali e Percorsi di Sviluppo – pag. 3**
- **Accordo sulle politiche commerciali e clima aziendale – pag. 6**
- **Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro – pag. 7**
- **Fondo Pensione di Gruppo – pag. 9**

### **CONGUAGLIO PREMIO AZIENDALE (VAP) 2014**

L'accordo prevede un premio aziendale sociale pari a 460 euro (700 euro per coloro che hanno una RAL al 31/12/2014 al di sotto dei 35.000 euro). Tale importo potrà essere destinato ad una delle finalità previste dalla normativa (previdenza – assistenza sanitaria – rimborso spese figli per rette scolastiche/asilo, università, master, acquisto libri, colonie climatiche, corsi di lingue). L'eventuale importo non utilizzato, diversamente dal passato, sarà automaticamente versato a previdenza.

Si potrà optare per il premio Cash (direttamente in busta paga) e in questo caso l'importo è di 395 euro lordi (600 euro lordi per coloro che hanno una RAL al di sotto dei 35.000 euro) secondo la seguente tempistica:

- in busta paga di ottobre per le richieste effettuate entro il 12/10/2015
- in busta paga di novembre per le richieste effettuate entro il 9/11/2015
- in busta paga di dicembre per le richieste effettuate entro il 2/12/2015

La RAL per i Part-Time è determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

### **PREMIO VARIABILE DI RISULTATO (PVR) 2015**

Viene introdotto il Premio Variabile di Risultato (PVR) in favore di tutto il personale assunto a tempo indeterminato, che sarà erogato al raggiungimento degli obiettivi di budget previsti (art 48 e 52 del CCNL del 19 Febbraio 2012 e successivo rinnovo del 2015).

**Il suddetto premio sostituisce il Premio Aziendale (VAP) e il sistema incentivante.**

Per l'anno 2015, in pagamento nel 2016, è stato determinato un plafond di 73 milioni di euro oltre l'over budget previsto. L'importo complessivo sarà ripartito nel seguente modo:

- 30% come Premio Base, riconosciuto al raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di budget di Gruppo (355 euro lordi - 455 per redditi inferiori a 35.000 euro – uguale per tutti i dipendenti del gruppo);
- 45% come Premio Aggiuntivo, riconosciuto al raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di budget di Divisione (per le strutture centrali e di ISGS il riferimento è il Risultato Lordo di budget di Gruppo) – importo diversificato sulla base della figura di riferimento o della Seniority posseduta (vedi tabella allegata). Tale premio è soggetto a riduzione in presenza di una RAL individuale superiore a quella media del ruolo di riferimento come sotto precisato;
- 25% Premio Eccellenza, subordinato al superamento degli obiettivi di "Scorecard" per la Rete BdT e al conseguimento di performance eccellenti per le altre funzioni – pari alla somma del Premio Base e di quello Aggiuntivo (non ridotto) moltiplicato per fasce di eccellenza;

Riduzione applicata al premio Aggiuntivo:

- 25% colleghi con RAL superiori tra il 20% e il 59,99% della RAL media di ruolo;
- 40% colleghi con RAL superiori tra il 60% e il 99,9% alla RAL media di ruolo;
- 60% colleghi con RAL superiori del 100% rispetto alla RAL media di ruolo.

Per gli anni successivi al 2015, nel caso in cui il risultato al lordo delle imposte non dovesse raggiungere il budget previsto, ma sia comunque superiore a zero, sarà resa disponibile una quota bonus pool di Gruppo, pari all' 80% della disponibilità prevista per il premio base.

Il PVR spetta al personale che abbia prestato servizio per almeno 180 giorni nell'anno e che risulti in servizio al momento dell'erogazione.

### RUOLI PROFESSIONALI E PERCORSI DI SVILUPPO

La disciplina contenuta nel presente accordo trova applicazione nei confronti delle seguenti figure professionali delle Filiali delle Banche Rete appartenenti alla Divisione Banca dei Territori:

- Direttore Area *(inquadramento base QD3)*
- Direttore Filiale Retail/Personal/Imprese *(inquadramento base QD1)*
- Coordinatore Retail/Imprese *(inquadramento base A3L4)*
- Gestore Imprese *(inquadramento base A3L3)*
- Gestore Retail/Personal *(inquadramento base A3L1)*

Sono esclusi dall'applicazione gli sportelli di Tesoreria, i Monte Pegni e le Filiali Superflash

**Entro il 1° trimestre 2016 saranno affrontate ipotesi di ruoli e percorsi professionali di altre figure professionali di altri ambiti della banca dei Territori e delle strutture/divisioni della Banca.**

**Decorrenza:** dal 19 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017

#### **Indennità di Ruolo – Indennità Direzione**

Viene riconosciuta, per le figure professionali individuate, una Indennità di Ruolo sulla base dei Livelli di complessità distinti per:

- Filiale/Coordinatori (sulla base di indicatori organizzativi e commerciali)
- Portafoglio (numero di clienti pesati per sotto-segmento e tipo portafoglio)

Tale indennità viene consolidata secondo i modi e tempi previsti dal paragrafo sul consolidamento ordinario oppure quello anticipato.

**Calcolo Indennità di Ruolo per il Direttore Area** – differenza tra trattamento economico tabellare del QD4 e la retribuzione tabellare individuale percepita (*x 13 mensilità*).

**Calcolo Indennità di Ruolo per il Direttore di Filiale** – differenza tra il trattamento economico tabellare del livello inquadramento previsto per la complessità gestita (vedi tabella sotto riportata) e la retribuzione tabellare individualmente percepita (*x 13 mensilità*):

Livello complessità Filiale	Trattamento economico tabellare di riferimento	Indennità direzione
1°	QD1	100 euro
2°	QD2	125 euro
3°	QD3	125 euro
4°	QD4	175 euro

Al Direttore di Filiale, al verificarsi di alcuni presupposti, vengono inoltre riconosciute:

- **L'Indennità di Direzione** (*x12 mensilità*) il cui importo varia a seconda del livello di complessità della filiale gestita. Detta indennità, legata al ruolo, non viene consolidata.
- **Il Ruolo Chiave** se inquadrato come QD4 e assegnato a Filiale con complessità di livello 4° e punteggio oltre 120. Ciò prevede un ulteriore importo annuo lordo di 6.000 euro (pagato su 13 mensilità) che viene consolidato secondo le regole del CCNL (12 mesi). Se l'inquadramento del Direttore è invece inferiore, il consolidamento avviene secondo le regole dell'accordo sottoscritto.
- **Clausole di salvaguardia Indennità Direzione** – Ai Direttori che percepivano una Indennità di Direzione, al 18 gennaio 2015, superiore a quella prevista dal presente accordo sarà garantita la relativa maggiorazione attraverso apposito assegno riassorbibile e legato al ruolo ricoperto.
- **Clausola di salvaguardia Indennità di Ruolo** - Ai Direttori nominati tra il 19 gennaio e il 7 ottobre 2015 sarà garantita la eventuale maggiorazione economica derivante dall'applicazione della normativa nazionale in materia di inquadramenti dei responsabili relativamente alla "Filiale Universale" qualora il trattamento definito con il presente accordo sia inferiore a quanto previsto dal CCNL.

**Calcolo Indennità di Ruolo per il Coordinatore Retail** (per le Filiali Livello Complessità 3°/4°) - differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al QD1.

**Calcolo Indennità di Ruolo per il Coordinatore Imprese** (per le Filiali Livello Complessità 3°/4°) - differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al QD2.

**Gestore Retail / Gestore Personal** – differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità del portafoglio gestito (vedi tabella sotto riportata):

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	A3L4
B	A3L3
C	A3L3
D	A3L2
E	A3L1

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, con le tempistiche previste dal consolidamento. Nel caso in cui l'inquadramento individuale sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello della fascia immediatamente superiore.

Al Gestore Personal con portafoglio fascia complessità A, inquadrato nel QD1 ed in possesso dell'iscrizione all'albo promotore ed autorizzato dall'Azienda all'esercizio dell'Offerta Fuori Sede, viene riconosciuta un'ulteriore indennità linda annua di 1.200 euro (pagata su 12 mensilità) non consolidabile.

**Gestori Imprese** – differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità del portafoglio gestito (vedi tabella sotto riportata):

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	QD1
B	QD1
C	A3L4
D	A3L4
E	A3L3

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, con le tempistiche previste dal consolidamento. Nel caso in cui l'inquadramento individuale sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello della fascia immediatamente superiore.

Al Gestore Imprese con portafoglio fascia complessità A e B, inquadrato nel QD1, viene riconosciuta una ulteriore indennità annua linda di 1.200 euro (pagata su 12 mensilità) non consolidabile.

### **Meccanismo di Consolidamento Ordinario dell'Indennità di Ruolo**

**Direttore Area** – Il consolidamento avviene con il riconoscimento del QD4 dopo 12 mesi.

**Direttore Filiale** – Il consolidamento avviene dopo 24 mesi con il riconoscimento di un “*ad personam*” (riassorbibile in caso di inquadramento superiore) pari alla differenza tra il trattamento economico di riferimento e il trattamento economico individualmente percepito.

In caso di passaggio su livelli di complessità diversi, verrà riconosciuto il consolidamento corrispondente al livello di complessità inferiore.

Nel caso di incarico, durante o successivo al consolidamento, su una filiale di complessità maggiore, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento, verrà riconosciuto l'inquadramento corrispondente a condizione che continui a esercitare il ruolo nella filiale di maggior complessità.

**Coordinatore** – Il consolidamento avviene dopo 24 mesi con il riconoscimento di un “*ad personam*” (riassorbibile) pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare del QD1 (Retail) o QD2 (Imprese) ed il trattamento economico individualmente percepito.

**Gestore Retail/Personal/Imprese** - Il consolidamento avviene con l'attribuzione dell'inquadramento corrispondente se rientrante nelle Aree Professionali oppure con assegno “*ad personam*” pari alla differenza fra il trattamento economico del QD1 ed il trattamento economico individualmente percepito.

Il consolidamento è riconosciuto a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi.

### **Meccanismi di consolidamento anticipato dell'Indennità di Ruolo**

Il meccanismo di consolidamento anticipato avviene dopo 12 mesi con il riconoscimento del grado effettivo. Affinché scatti il consolidamento anticipato occorre essere in linea con gli obblighi formativi previsti e siano soddisfatte almeno due delle seguenti condizioni:

- esperienza per almeno due mesi su ambiti/filiere diverse (personale – controlli – territori commerciale – filiale on line - ecc.) dal gennaio 2013;
- aver conseguito per almeno 2 anni consecutivi il livello massimo della valutazione;
- aver ottenuto il livello massimo della rilevazione dello Skill Inventory su On Air ed inserito la propria candidatura;
- (solo per i Gestori) essere stato presente per almeno 12 mesi, anche non consecutivi, nel primo 5% della graduatoria dei gestori eccellenti.

**Indennità e Assenze** – Le assenze – escluse quelle retribuite per ferie, permessi ex-festività, PCR, permessi banca ore e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi - non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per il compimento del consolidamento nel limite di 60 giorni nell'arco di 24 mesi.

Nel momento in cui queste assenze, computate anche per sommatorie, superassero il limite sopra indicato, il consolidamento verrà ritardato per il periodo corrispondente alle assenze stesse.

**Part Time e Indennità di Ruolo** - Fino a 25 ore settimanali, le indennità saranno consolidate nello stesso tempo dei colleghi full time.

Per i Part time con orario settimanale inferiore alle 25 ore, per almeno 12 mesi anche non consecutivi nell'arco dei 24 mesi, il consolidamento sarà posticipato di 6 mesi.

**Cambio ruolo** - Per collega che viene assegnato ad un altro ruolo, che preveda lo stesso inquadramento base, il periodo già trascorso nel vecchio ruolo verrà interamente computato ai fini del consolidamento dell'indennità prevista per il nuovo ruolo.

Se invece, il collega viene assegnato ad un ruolo che non prevede un'indennità, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo (o un ruolo di medesima/superiore complessità) entro i 6 mesi successivi.

**L'Inquadramento "base"** - Se un collega ha un inquadramento inferiore all'inquadramento base per il ruolo ricoperto, l'inquadramento base verrà riconosciuto:

- dal quarto mese successivo alla data di attribuzione dell'incarico se l'inquadramento base è Area Professionale;
- dal sesto mese se l'inquadramento base sia nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi.

**Decorrenza Indennità di Ruolo** - L'importo verrà riconosciuto dal 1° giorno del mese in caso di attribuzione al ruolo nei primi 15 giorni del mese. Qualora l'attribuzione avvenga dal 16 in poi, l'indennità spetta dal mese successivo.

Per i colleghi che non hanno completato il percorso di riconoscimento del grado ovvero del trattamento economico equivalente previsto dall'accordo 19 ottobre 2012 e che hanno mantenuto un ruolo coerente anche dopo il NMS, il periodo dal 19 gennaio 2015 sarà considerato valido per il completamento del percorso medesimo.

**Cos'è la RAL** - La RAL (Retribuzione Annua lorda) è la somma delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, indennità di rischio, erogazioni collegate alla produttività, altre indennità modali (ad esempio indennità di direzione, indennità perequativa, ecc.) al netto degli importi per scatti di anzianità ed ex ristrutturazione tabellare.

**Indennità di ruolo e contributo alla previdenza complementare** - Le indennità di ruolo formeranno parte dell'imponibile su cui verrà versato il contributo aziendale alla previdenza integrativa a decorrere dalla data di iscrizione del collega al Nuovo Fondo del Gruppo Intesa Sanpaolo che nascerà nel 2016.

## ACCORDO SULLE POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

### **Comportamenti/Reportistica/Formazione**

Viene ribadita la necessità di rispettare le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità del personale, confermando l'importanza della formazione, dell'informazione e della sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che ricoprono posizioni di responsabilità.

Gli obiettivi, che devono essere comunicati in maniera chiara e tempestiva, dovranno tener conto anche delle peculiarità del mercato e della territorialità delle unità operative.

Le attività finalizzate al complessivo raggiungimento degli obiettivi devono essere trasmesse ai diversi livelli nel rispetto delle linee gerarchiche e funzionali, delle regole aziendali e della corretta modalità di relazione interpersonale.

Il perseguitamento del budget dovrà avvenire valorizzando la collaborazione tra colleghi e il consolidamento dello spirito di squadra in una logica di gruppo.

La rilevazione dei dati commerciali è effettuata attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'azienda e i dati raccolti dovranno essere strutturalmente utilizzati per finalità coerenti con i principi sopra esposti non modo da non essere lesivi della dignità personale e professionale del personale.

Previsti interventi formativi volti a favorire l'adozione di comportamenti positivi.

## **Segnalazione comportamenti ritenuti non coerenti**

Attivato un percorso di segnalazione dei comportamenti ritenuti non coerenti con i principi enunciati nell'accordo, mediante invio, di apposito modulo tramite e-mail [iosegna@intesasanpaolo.com](mailto:iosegna@intesasanpaolo.com) presso il Comitato Welfare Sicurezza e Sviluppo Sostenibile.

A fronte della segnalazione il collega riceverà comunicazione di avvenuta ricezione da parte della struttura che **garantirà la massima riservatezza al fine di preservare il segnalante da azioni discriminatorie e/o penalizzanti.**

**La segnalazione potrà avvenire anche per il tramite del Coordinatore Sindacale di competenza.**

## **NORMATIVA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO**

### **Banca del Tempo**

Viene istituita a livello di Gruppo una “Banca del Tempo” finalizzata alla costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

Sarà alimentata dall'azienda con una dotazione iniziale (per l'anno 2016) di 50.000 ore, potrà essere incrementata anche dalle donazioni dei colleghi, a cui l'azienda contribuirà con un ulteriore pari versamento, comunque nel limite massimo di 100.000 ore complessive.

I dipendenti potranno versare:

- giornata/e di ferie dell'anno di competenza (eccedente/i la misura di legge pari a 20 gg.)
- giornata/e di ex-festività;
- permesso retribuito (PCR);
- ore della propria banca delle ore non ancora scadute.

Le dotazioni potranno essere usate, in quote minimo di 15 minuti (per massimo 15 giorni all'anno), dai colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art.3 comma 3 legge 104/1992 per sé,
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
3. siano destinatari di permessi ex art.3 comma 3 legge 104/1992 per figli e/o coniuge
4. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

Altre casistiche di utilizzo (es. legge 104/92 art.3 comma1 per sé; problemi legati a figli minorenni; assistenza familiari legge 104) saranno rese disponibili in caso di ulteriore capienza della dotazione.

Tutte le ore riversate scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento e l'azienda potrà anticipare, all'occorrenza, la dotazione per l'anno successivo nel limite del 10%.

### **Sospensione volontaria attività lavorativa (parzialmente retribuita)**

Prevista la possibilità da parte di tutti i colleghi di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa, per un massimo di 15 giorni lavorativi annui, senza la necessità di motivarne l'utilizzo. Tali giornate saranno retribuite al 35% della Retribuzione Annuia Lorda (RAL) con versamento sulla medesima percentuale dei corrispondenti contributi previdenziali.

Le richieste dovranno essere programmate, solo a giornata intera, nel piano ferie annuale e saranno accolte compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

In caso di più richieste presso la medesima unità operativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art.3 comma 3 legge 104/1992 ovvero siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
2. anziani e/o malati (familiari o affini sino al 2° grado, compreso il coniuge di fatto)
3. figli di età inferiore ai 3 anni
4. figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni
5. figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni
6. figli di età superiore ai 12 anni

Tali giornate sono da intendersi aggiuntive rispetto alle assenza per ferie ed ex-festività - che dovranno essere comunque fruite interamente entro l'anno di competenza -.

### **Permessi per gravi patologie**

Sono previsti 12 giorni di permesso retribuito all'anno per visite mediche indipendentemente dall'utilizzo o meno delle ferie/ex festività/banca delle ore.

Tali permessi sono riconosciuti al personale interessato da Grandi Eventi Patologici (GEP) così come definiti dall'attuale normativa del Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo.

I colleghi coinvolti da un Grave Evento Patologico dovranno presentare la documentazione comprovante la patologia medesima (che avrà validità biennale o inferiore se diversamente indicato nella documentazione), successivamente potranno usufruire dei permessi mediante una semplice auto-certificazione da confermare poi con idonea attestazione della visita effettuata.

### **Tutela della maternità e della paternità**

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità si prevede quanto segue:

- 3 gg/anno di permessi non retribuiti (non coperti da contribuzione figurativa) per malattia figlio che il padre potrà prendere dal terzo anno di età e sino all'ottavo;
- 3 mesi di aspettativa aziendale non retribuita per puerperio, attualmente prevista per la madre sino al 3° anno di vita del figlio potrà ora essere presa sia dalla madre che dal padre sino al 6° anno di vita. In caso di parto gemellare/plurigemellare tale aspettativa sarà prevista nella misura massima di 6 mesi.

### **Permessi per nascita figli**

- 1 gg retribuito aggiuntivo, oltre a quelli già previsti dall'attuale normativa di legge e di gruppo;
- Il congedo parentale usufruito dal padre sarà incentivato con una copertura aggiuntiva rispetto a quella di legge del 10% (passa dal 30% al 40%).

### **Permessi assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA di cui alla Legge 170/2010)**

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla legge per il godimento dei permessi per l'assistenza a figli minorenni affetti da DSA e ne faccia richiesta, sono concessi:

- 5 gg retribuiti, nel periodo scolastico, per il 1° ciclo di studi (elementare – scuola media inferiore)
- Tali giornate potranno essere utilizzate anche fuori periodo scolastico oppure dal 2° ciclo di studi ma in questi casi i permessi non saranno retribuiti.

## Ferie e Ex Festività

- Di fatto viene confermata la non monetizzabilità delle ex festività per l'anno di competenza, in quanto le stesse devono essere fruite obbligatoriamente prima delle ferie.
- Viene introdotta la possibilità di usufruire di 3 giornate di ferie ad ore, anche frazionate in tempi non inferiori a 15 minuti, previa approvazione del responsabile in caso di utilizzo di giornata intera.

## Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili (ex art.7 D.Lgs 119/2011)

- Tali permessi previsti dalla normativa di legge potranno essere presi anche a mezze giornate

## Confermata la normativa dell'assegno per familiari portatori di handicap

Tale normativa prevede che il dipendente con coniuge, figli o equiparati, conviventi, portatori di handicap grave a carico, ha diritto a richiesta, alla corresponsione di una somma annua una tantum di euro 2.300 lordi.

Tale importo su richiesta da presentare entro il mese di aprile dell'anno di competenza sarà accreditato nello stipendio del mese di giugno (circolare 108/2015).

## Finanziamento agevolato

A fronte di situazioni familiari o personali che determinino l'esigenza di assenza per aspettativa non retribuita per un periodo di almeno 3 mesi interi, l'Azienda interverrà su richiesta del collega assente affinché sia resa disponibile una somma di denaro pari al 35% della RAL mediante sottoscrizione di apposito prodotto di finanziamento che ne consentirà la restituzione a partire dal momento del rientro in servizio.

## FONDO PENSIONE DI GRUPPO A CONTRIBUZIONE DEFINITA

Si prevede la costituzione del Fondo Pensione di Gruppo che si realizzerà attraverso la fusione per incorporazione nel nuovo fondo del Fondo Pensione del Gruppo Sanpaolo IMI (SPIMI) e del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo (ex. FAPA).

Sarà inoltre effettuato il trasferimento collettivo al Nuovo Fondo delle posizioni individuali in essere presso le sezioni a contribuzione definita degli altri fondi del gruppo (Banco Napoli e Banca Monte Parma) e quelle presso i fondi aperti tempo per tempo individuati dalle fonti istitutive.

Per quanto riguarda il Fondo Cariplo e la Cassa di Previdenza Cariparo, tenuto conto della necessità di sottoporre eventuali intese da raggiungere attraverso l'istituto del Referendum, si è stabilito che la materia sarà riaffrontata successivamente all'avvio dell'operatività del Nuovo Fondo.

Previsto inoltre l'aumento della contribuzione minima a carico dell'azienda – sulle sole voci: stipendio, scatti, ex ristrutturazione tabellare e indennità di ruolo ove prevista– tale da garantire le percentuali di seguito indicate:

- 2,5% dal 1° gennaio 2016
- 3% dal 1° gennaio 2017
- 3,5% dal 1° gennaio 2018

Intesa San Paolo si accollerà gli oneri relativi:

- Al personale e ai locali necessari per lo svolgimento delle attività del Nuovo Fondo
- Alle spese amministrative incluso il costo del service amministrativo e delle società di revisione
- Alle quote associative e gli oneri correlati a garantire agli amministratori ed ai sindaci del Nuovo Fondo la tutela per ogni responsabilità di carattere patrimoniale derivante dall'esercizio del mandato

E' stata prevista una "DUE DILIGENCE" al fine di consentire una verifica circa la coerente ed omogenea imputazione a bilancio degli immobili presenti nei diversi fondi/sezioni direttamente o tramite veicoli immobiliari o sgr.

Gli eventuali trattamenti di invalidità e premorienza oggi a carico del datore di lavoro saranno confermati, con i medesimi effetti attualmente previsti, sempre a carico dell'azienda datore di lavoro.

**UNISIN Falcri-Silcea rimane è a disposizione, tramite i propri rappresentanti, per i chiarimenti che dovessero rendersi necessari sui vari argomenti trattati dal Contratto Collettivo di 2° Livello di Gruppo.  
In merito ricordiamo che a breve saranno organizzate assemblee unitarie su tutto il territorio per illustrare l'intero articolato.**

Ottobre 2015

LA SEGRETERIA

Premio aggiuntivo  
(tabellare di  
riferimento al cap)

*Banca dei Territori - aree e filiali*

Direttore Area Imprese
Direttore Area Personal
Direttore Area Retail
Direttore Filiale (Fascia 5)
Direttore Filiale (Fascia 4)
Direttore Filiale (Fascia 3)
Direttore Filiale (Fascia 2)
Direttore Filiale (Fascia 1)
Coordinatore Imprese
Coordinatore Commerciale
Gestore Imprese
Gestore Privati e Aziende Retail
Specialista Estero
Addetto Imprese
Assistente Clientela
Ausiliario

3.645
3.645
3.645
2.645
2.145
1.645
1.145
845
845
545
645
345
245
245
145
145

*Banca dei Territori - Filiale on line, monte pegni e tesorerie*

Direttore Monte Pegni
Perito Tecnico Estimativ. MP
Addetto Monte Pegni
Responsabile Centro Tesorerie
Addetto Tesorerie
Direttore FOL
Coordinatore FOL
Gestore FOL

1.145
345
145
1.145
145
1.145
545
345

*Altre strutture BdT*

Specialista Crediti
Specialista
Addetto Crediti
Addetto
Coordinatore Mediocredito
Gestore Mediocredito
Dir/Coord Banca Prossima
RDR Banca Prossima
Assist. Banca Prossima

245
245
145
145
945
645
945
645
145

*Div. Corporate (dipendenti con mansione codificata)*

Responsabile Mercato CPF - B	6.145
Global Relationship Manager - A	6.145
Global Relationship Manager - B	4.645
Responsabile Nucleo - A	3.145
Origination Manager - A	3.145
Origination Manager - B	1.645
Coordinatore Mercato CPF - B	2.645
Business Analyst - A	645
Business Analyst - B	445
Assistente GRM - A	645
Assistente GRM - B	445
Local Relationship Manager - A	1.145
Gestore Corporate - B	845
Gestore Public Finance - B	845
Assistente LRM - A	445
Assistente Mercato CPF - B	245
Global Business Developer - B	845
Local Business Developer - B	645
Specialista Credito Fondiario - B	245
Addetto Fidejussioni - A	145

*Capital Light Bank*

Gestore CLB	845
Assistente CLB	845
Coordinatore territoriale ACCEDO	845
Addetto ACCEDO	245

*Staff di Governo*

Manager	2.145
Seniority 5	1.845
Seniority 4	1.445
Seniority 3	945
Seniority 2	395
Seniority 1	145

*Staff Risk management e crediti*

Manager	2.645
Seniority 5	2.145
Seniority 4	1.645
Seniority 3	1.145
Seniority 2	545
Seniority 1	245