



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

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



PROTOCOLLO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Il 1° febbraio 2017 è stato firmato, nel gruppo Intesa Sanpaolo, il protocollo per lo sviluppo sostenibile che viene inserito quale appendice del Contratto di II livello ed integra le singole materie in esso disciplinate. Tale protocollo è composto da due parti:

- **Azioni positive** per lo sviluppo sostenibile del gruppo;
- **Politiche attive** per lo sviluppo sostenibile del gruppo.

Quale premessa del protocollo sono definiti:

- **“PENSIONABILI”** tutti i dipendenti del Gruppo che hanno maturato i requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per l’A.G.O. o che li matureranno entro il 31.12.2018.
- **“OVER 60”** tutti i dipendenti nati sino al 31.12.1956 che non rientrino già tra i “pensionabili”. Tempo per tempo verranno ricompresi in questa categoria anche coloro che negli anni 2017 e 2018 compiranno i 60 anni di età.

AZIONI POSITIVE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL GRUPPO

La normativa del presente paragrafo troverà applicazione dal 30.11.2016 al 31.12.2018.

Incentivi al pensionamento

Al personale “pensionabile” che risolve consensualmente il proprio rapporto di lavoro a decorrere dal 31.03.2017 o, se i requisiti maturano successivamente, dall’ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza dell’A.G.O., verrà riconosciuto un PREMIO DI TEMPESTIVITÀ PARI AL 75% DELLA RAL (Retribuzione Annuula Lorda) se la richiesta perviene:

- Entro il 24.02.2017 nel caso in cui i requisiti siano già maturati alla data di sottoscrizione del Protocollo;
- Entro il 30.04.2017 nel caso in cui i requisiti vengano maturati successivamente alla data di sottoscrizione del presente Protocollo E COMUNQUE ENTRO IL 31.12.2018.

N.B. – Visto il protrarsi della trattativa, il premio di tempestività verrà erogato anche al personale che abbia già presentato domanda di pensionamento (sia pensione anticipata che “Opzione Donna”) e risolto il rapporto di lavoro a decorrere dal 30.11.2016.

Part Time al pensionamento

Il personale che matura i requisiti pensionistici successivamente al 31.12.2018 ed entro il 31.12.2020, potrà richiedere il Part Time, per una durata di massima non inferiore a 24 mesi, da usufruire fino all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico.

Durante tale periodo l'Azienda verserà la CONTRIBUZIONE INPS PIENA onde evitare penalizzazioni sul conteggio della futura pensione. Lo stesso avverrà riguardo ai versamenti della previdenza complementare.

La richiesta di adesione al Part Time al pensionamento dovrà essere presentata entro il 15 maggio 2017 sulla base delle disposizioni diramate dall'Azienda.

Il Personale attualmente a Part Time a tempo determinato con scadenza entro il 31.12.2017, potrà fare domanda entro i termini previsti (15.05.2017) e la richiesta potrà essere presa in considerazione solo con una decorrenza successiva alla scadenza del Part Time già in essere.

Non è possibile per il personale a Part Time a tempo indeterminato aderire all'iniziativa

Con l'adesione al Part Time al pensionamento l'interessato si impegna a cessare il rapporto di lavoro all'ultimo giorno del mese precedente a quello di maturazione del diritto a percepire la pensione INPS.

L'Azienda ha espressamente dichiarato che l'adesione al Part Time al pensionamento non pregiudicherà la possibilità per gli interessati di aderire ad un eventuale futuro piano di esuberi volontari (*c.d. Fondo Esuberi*) che dovesse essere fatto in Intesa Sanpaolo.

Prestazione lavorativa ed orario

- Flessibilità, elasticità, intervallo meridiano

Viene introdotta la possibilità, per le aree professionali, di richiedere – in via non occasionale – un **intervallo per il pasto fino ad un massimo di 2 ore**. L'Azienda valuterà con particolare attenzione le domande presentate dal personale affetto da “gravi patologie” ovvero dagli “over 60” specie se per effettuare terapie mediche. Tale possibilità è stata prevista in via sperimentale sino al 31.12.2017;

- Part Time

In applicazione dei criteri di precedenza per la concessione del Part Time previsti dall'attuale normativa, si aggiungono 2 casistiche: dipendenti “over 60” e dipendenti affetti da malattie gravi o tempo per tempo interessati da grandi interventi chirurgici (così come da allegato grandi Eventi Patologici di cui al Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo).

Conciliazione tempi di vita e di lavoro – Il Comitato Welfare dovrà individuare iniziative per la conciliazione tempi di vita e di lavoro sia con nuove modalità di utilizzo della Banca del Tempo sia attraverso strumenti di ascolto strutturato:

- Banca del tempo

Viene prevista la realizzazione di iniziative di volontariato, con ore messe a disposizione dall'Azienda, da svolgere da parte degli “over 60” e/o dai “pensionabili” a favore dei Colleghi affetti da “gravi patologie” o L. 104/92 o per “invecchiamento attivo” (es. formazione/sostegno per figli di Colleghi);

- Ascolto strutturato
Verrà avviata una iniziativa sperimentale di counseling a favore di Colleghi “over 60” e di Colleghi affetti da “gravi patologie” da parte di “counselor” (professionisti della relazione di aiuto) con utilizzo di ore della Banca del Tempo messe a disposizione dall’Azienda.

Lavoro flessibile

Il Comitato Welfare studierà particolari soluzioni per estendere l’utilizzo del lavoro flessibile, anche su base individuale, iniziando la sperimentazione da particolari categorie di lavoratori, riferibili a personale portatore di handicap grave, affetto da “gravi patologie” ovvero a personale “over 60”.

Mobilità territoriale e professionale

- Richieste di trasferimento
Nelle priorità di trasferimento (oltre 70 Km) previste dall’attuale normativa si aggiungono le casistiche “**malattie gravi**” e “**over 60**”;
- Mobilità professionale
Il personale affetto da “**gravi patologie**” ovvero “**over 60**” potrà essere adibito, su richiesta dell’interessato, a mansioni diverse da quelle attualmente svolte.

POLITICHE ATTIVE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL GRUPPO

Nuova occupazione - L’Azienda si impegna a fare nuova occupazione, specialmente nel Mezzogiorno, nelle aree svantaggiate del Paese e attingendo dai lavoratori collocati nella Sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà di settore.

Nello specifico, al raggiungimento di 750 cessazioni si procederà ad assumere 100 full-time equivalent. Nel caso si superino le 1.000 cessazioni saranno effettuate altre 50 assunzioni full-time equivalent. Le assunzioni verranno effettuate entro il 31.12.2018. Si procederà, inoltre, ad ulteriori assunzioni in numero corrispondente al tempo ridotto conseguito attraverso le trasformazioni a Part Time di cui al precedente punto “Part Time al pensionamento”.

Lavoro “Irido” – Viene introdotta la possibilità di assumere personale con un contratto Part Time (verticale a 15 o 22 ore e 30 min. a settimana) a tempo indeterminato e con un contratto parallelo, costante e distinto, di Lavoro Autonomo di agenzia o di mandato (Promotore Finanziario). Tale nuova tipologia di assunzione è riservata esclusivamente ai soggetti muniti di “patentino” per l’Offerta Fuori Sede.

Tale personale svolgerà mansioni proprie del 1° livello della terza Area Professionale (A3L1) con applicazione dell’art. 46 CCNL oltre che della contrattazione di II livello. In particolare:

- **Previdenza complementare** – Possibilità di iscriversi al Fondo Pensioni a contribuzione definita del Gruppo;
- **Assistenza Sanitaria Integrativa** – Iscrizione al Fondo Sanitario Integrativo;
- **Condizioni agevolate al personale** – Applicazione integrale;
- **Maternità, malattia, infortunio** – In caso di sospensione dell’attività di consulente finanziario per maternità o per almeno 60 giorni per malattia o infortunio, a richiesta, per un massimo di 5 mesi, sarà erogato un anticipo sulle provvigioni pari al 20% mensile di

quanto percepito nell'ultimo mese lavorato. Tali somme potranno essere recuperate dall'Azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro autonomo;

- **Infortuni extraprofessionali** – Sempre per l'attività di lavoro autonomo, l'Azienda, in caso di sinistro, si farà carico della metà della franchigia prevista dalla Polizza infortuni di Gruppo.

In costanza di applicazione dell'art.46 citato e dei contratti paralleli, verrà erogato, a detto personale di nuova assunzione, un trattamento "ad personam" pari all'11% della voce stipendio (riassorbibile in caso di assunzione full time).

L'incarico di Consulente finanziario sarà offerto per un periodo iniziale non superiore a 2 anni. I due rapporti di lavoro resteranno autonomi fra loro con distinte discipline legali. L'Azienda regolamentera i profili operativi atti a garantire l'autonomia dei due rapporti di lavoro.

Alla scadenza del primo biennio il dipendente potrà richiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro con conseguente cessazione del lavoro autonomo. L'Azienda proporrà entro 9 mesi una collocazione professionale e geografica all'interno della regione di assunzione o regioni limitrofe. Tale assegnazione non potrà in nessun caso essere considerata trasferimento.

Con le suddette modalità potranno essere assunte massimo 400 risorse.

I Colleghi in servizio vicini al pensionamento, già muniti di "patentino" e che maturino i requisiti pensionistici tra il 01.01.2019 ed il 31.12.2020, potranno richiedere, volontariamente, di passare alla modalità di lavoro prevista dai "contratti ibridi" sopra descritta. Il rapporto di lavoro dipendente a tempo parziale sarà risolto l'ultimo giorno del mese antecedente la decorrenza dell'A.G.O. Il contratto di mandato o agenzia sarà conferito con scadenza fissata alla data di cui sopra.

Anche gli altri Colleghi in servizio non vicini al pensionamento potranno presentare domanda di passaggio a Part Time, con contestuale attivazione di un rapporto di lavoro autonomo come meglio specificato nei punti precedenti.

In quest'ultimo caso l'Azienda si riserva di accettare – fino ad un massimo di 150 risorse – le domande di cui sopra, purché gli interessati siano già iscritti all'Albo dei consulenti finanziari o in possesso dei requisiti utili per l'iscrizione. Anche per tale fattispecie la durata della nuova tipologia di rapporto di lavoro sarà di due anni e alla scadenza l'interessato **rientrerà automaticamente a tempo pieno, salvo la facoltà del lavoratore di rinnovare tale contratto per i successivi anni.**

I Lavoratori potranno richiedere in qualsiasi momento, precedente la scadenza dei due anni, il rientro a tempo pieno, salvo la facoltà dell'Azienda ad accogliere tale richiesta.

Tale nuova prestazione lavorativa, che sarà introdotta anche in Intesa Sanpaolo Casa, ha carattere di assoluta sperimentalità per gli anni 2017 e 2018. Le parti oltre ad aver previsto un numero limitato di assunzioni con tale nuova tipologia di contratto, hanno stabilito di verificare in modo puntuale gli impatti e i risultati della sperimentazione attraverso un monitoraggio costante e congiunto dell'iniziativa.