

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

In Milano, in data 18 luglio 2025

tra

- INTESA SANPAOLO S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo

e

- le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che:

- il modello di Relazioni Industriali del Gruppo che le Parti hanno sviluppato nel tempo in relazione alle diverse fasi attraversate, adeguando i processi e gli Organismi alle differenti esigenze che di volta in volta si sono presentate, ha permesso di gestire in modo efficace l'evoluzione del Gruppo;
- in data 21 marzo 2025 è stato sottoscritto da ABI e dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. l'accordo in materia di libertà sindacali che ha previsto le Rappresentanze sindacali territoriali (RST) che possono essere costituite nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti operanti nell'ambito di una stessa provincia. Tale accordo ha stabilito un incontro di verifica circa le ricadute derivanti da tale previsione nelle imprese/gruppi presso i quali sono in essere intese in materia di rappresentanza per il personale operante presso le unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
- nel Gruppo ISP il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali 14 aprile 2021 (di seguito Protocollo) contempla previsioni in tema di Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA. e degli iscritti di cui all'art. 7 ed ha scadenza il 31 dicembre 2025;
- nell'ambito del previsto incontro di verifica di cui sopra le Parti hanno pertanto condiviso di procedere al rinnovo del Protocollo in scadenza per fornire sin da subito un quadro integrato con le previsioni nazionali ed aziendali tenendo conto anche degli adeguamenti agli Organismi nel frattempo intervenuti;
- le Parti riconfermano nuovamente:
 - la sede di Gruppo quale unica sede di confronto idonea a negoziare quanto attribuito dalle normative di legge e/o di contratto per il secondo livello di contrattazione ed a individuare soluzioni atte ad affrontare i processi di riorganizzazione/trasformazione;
 - l'importanza dei livelli di confronto decentrato, in base alle previsioni dell'Accordo 21 marzo 2025;
 - che la funzione di coinvolgimento del personale nell'organizzazione del lavoro aziendale in applicazione alla normativa in materia di produttività e di connesse agevolazioni fiscali e/o contributive viene svolta nell'ambito del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile;
- le Parti riconoscono il valore del dialogo sociale e di positive relazioni sindacali, anche in considerazione delle peculiari caratteristiche di rappresentanza e rappresentatività del

Settore e promuovono l'importanza del ruolo sociale del personale con carica sindacale, necessario per assicurare il benessere e la valorizzazione delle persone del Gruppo;

- le Parti, anche in relazione alla scadenza del mandato elettivo, prevista sempre a fine 2025, dei Rappresentanti dei Lavoratori per Sicurezza (RLS) in applicazione di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'accordo nazionale ABI 4 febbraio 2016 integrato dal verbale di riunione 16 marzo 2016, intendono procedere all'aggiornamento delle previsioni per il funzionamento degli RLS di Gruppo;

si conviene quanto segue:

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente protocollo;

Art. 2 – Struttura

Gli Organismi che costituiscono il sistema di Relazioni Industriali del Gruppo sono i seguenti:

- Delegazione Sindacale di Gruppo
- Comitato di Consultazione
- Commissione Politiche Commerciali e clima aziendale
- Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile
- Comitato trasformazione digitale (art. 9 CCNL)
- Coordinatori territoriali
- Commissione pari opportunità (art. 16 CCNL)
- Commissione per la formazione e la riqualificazione professionale (art. 19 CCNL)

In relazione alle materie trattate, le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano, per sé e per i propri rappresentanti nominati nei suddetti Organismi, all'utilizzo delle informazioni ricevute a titolo riservato unicamente nei limiti ed allo scopo del presente Protocollo e del proprio incarico sindacale nell'ambito del medesimo, alla riservatezza ed alla non diffusione delle informazioni "price sensitive" dichiarate dall'Azienda o relative agli apparati di Sicurezza e comunque delle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza in tali sedi.

Art. 3 - Delegazione Sindacale di Gruppo

La Delegazione Sindacale di Gruppo è costituita in applicazione dell'articolo 25 del CCNL 23 novembre 2023 e di quanto previsto dal presente Protocollo.

Alla Delegazione Sindacale di Gruppo sono assegnate tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione. Per i casi in cui la legge individua espressamente il solo livello aziendale, la Delegazione definisce accordi quadro da recepire presso le Società.

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.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la Delegazione, in applicazione dell'articolo 25, comma 1, del CCNL 23 novembre 2023:

- stipula intese vincolanti per tutte le Società del Gruppo (all'attualità riportate all'allegato 1) e le rispettive OO.SS. nelle seguenti materie:
 - o premio aziendale o premio variabile di risultato;
 - o previdenza complementare;
 - o assistenza sanitaria;
 - o garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
 - o tutela delle condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro;
 - o inquadramenti e percorsi di sviluppo professionale di cui agli artt. 91 comma 6 e 99 comma 9 del CCNL 23 novembre 2023;
- svolge:
 - o le procedure sindacali di cui agli articoli 55, 56, 80, 85, 95 e 99 del CCNL 23 novembre 2023 oltre a quanto previsto agli artt. 21, 22 e 26 del medesimo CCNL

ed anche, in considerazione del percorso sinora svolto,

- definisce:
 - o la mobilità infragruppo anche al di fuori delle fattispecie di cui agli articoli 20, 23 e 24 del vigente CCNL
 - o eventuali intese per promuovere attività ricreative, culturali, sportive e di servizi e cura della persona.

La Delegazione di gruppo è anche l'organismo individuato dalle parti per la sottoscrizione delle intese applicative della normativa di legge di cui all'art. 4 della legge 300/1970.

Detta Delegazione è composta nel numero massimo di dirigenti sindacali previsti per ciascuna Organizzazione Sindacale dal CCNL vigente integrata di 4 ulteriori componenti. Ai Delegati sono riconosciute, di fatto, le agibilità previste dall'Accordo di Settore 21 marzo 2025.

In considerazione dell'importante ruolo svolto dalle Organizzazioni Sindacali del Gruppo, come ricordato in premessa, a far data dal 1° luglio 2025 per l'espletamento del proprio mandato sindacale è esonerato dal giustificare le assenze il Coordinatore/Responsabile della Delegazione di Gruppo di ogni Sigla. Analogamente si procederà, in considerazione delle importanti attività che riguardano la gestione del Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo e del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, nei confronti di 2 componenti per Sigla designati nell'ambito degli Organi collegiali dei predetti Enti o degli Enti in fase di integrazione.

Le Parti si impegnano attraverso la contrattazione a promuovere e valorizzare il ruolo del personale con carica sindacale, indispensabile per relazioni sindacali efficaci e costruttive.

Inoltre, tenuto conto della peculiare configurazione del Gruppo, che vede coesistere dipendenti credito ed assicurativo all'interno della Divisione Insurance, le Parti si danno atto che, nel caso di materie comuni e/o trasversali e/o rientranti nell'ambito del secondo livello di contrattazione, si opererà cercando di garantire una negoziazione congiunta, con la partecipazione di una componente ristretta degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che applicano il CCNL assicurativo nella misura di un componente per Sigla alla Delegazione di Gruppo prevista dal presente Protocollo delle Relazioni Industriali.

Art. 4 – Comitato di Consultazione

Il Comitato di Consultazione è destinatario di specifiche sessioni di incontro in ordine ad iniziative in materie di lavoro di interesse generale per il Gruppo, con particolare riguardo alle modalità applicative ed ai profili interpretativi degli accordi stipulati e, quando necessario, di informative inerenti l'andamento del Piano industriale.

Nell'ottica peraltro di un modello di Relazioni Industriali improntato sul principio di reciproca responsabilità, al Comitato di Consultazione compete l'analisi congiunta per l'individuazione di possibili soluzioni a controversie che emergessero a livello locale, anche relative alla fase applicativa degli accordi di Gruppo, in via preventiva rispetto all'attivazione da parte sindacale di azioni dirette quale procedura di raffreddamento delle controversie, da convocare entro 5 giorni lavorativi dalla data in cui perviene la richiesta al Comitato di Consultazione.

Con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, al Comitato sono altresì attribuite funzioni di valutazione degli eventuali interventi che si renderanno di volta in volta necessari al fine di assicurare che le scelte adottate circa gli impianti, le apparecchiature e le modalità operative rispondano ai principi condivisi con l'Accordo 22 dicembre 2023 e successive modifiche/integrazioni.

Il Comitato è composto da un'adequata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo indicata all'art. 3, che si determina in ragione di sei componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Tale numero viene ripartito fra le predette Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti in proporzione alla rispettiva rappresentatività in Azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

Il Comitato così costituito, qualora le materie trattate richiedessero competenze specialistiche, potrà essere di volta in volta eccezionalmente integrato da un membro aggiuntivo *ad hoc* per Sigla individuato tra Dirigenti Sindacali della Sigla stessa.

Art. 5 – Commissione Politiche Commerciali e clima aziendale

È costituita la Commissione paritetica Politiche Commerciali e clima aziendale composta da un'adequata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione di Gruppo, che si determina in ragione di quattro componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Tale numero viene ripartito fra le predette Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti in proporzione alla rispettiva rappresentatività in Azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

Fermo il numero di componenti come sopra individuato, alla Commissione potrà in via eccezionale partecipare un Coordinatore territoriale, in sostituzione al massimo di un Delegato per ogni Sigla.

La Commissione opererà per la conformità dei comportamenti da ricondurre ai principi dell'art. 3 dell'accordo nazionale 8 febbraio 2017.

La Commissione si incontrerà con cadenza di massima trimestrale su richiesta di una delle Parti che, nell'ottica di un funzionamento efficace, confermano che:

- saranno previsti un messaggio di presa in carico della segnalazione e una eventuale comunicazione che consenta di integrare le segnalazioni incomplete;
- nell'ambito degli incontri della Commissione:
 - saranno analizzate le singole segnalazioni anonimizzate pervenute in modo conforme, in quanto inviate dalle OO.SS. o dal dipendente se corredate dal modulo previsto o da mezzo analogo purché contenente tutti gli elementi utili ad esaminare la segnalazione, valutando congiuntamente la pertinenza o meno rispetto ai principi stabiliti;
 - saranno valutati i comportamenti non conformi ed analizzate con particolare evidenza le segnalazioni riferibili a casi riconducibili al medesimo soggetto segnalato;
 - l'Azienda comunicherà ai componenti della Commissione le iniziative assunte e le opportune determinazioni in merito alle segnalazioni analizzate volte a rimuovere i comportamenti segnalati non coerenti con i valori del Gruppo (dignità delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza) e dell'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017;
- successivamente all'esame congiunto delle singole segnalazioni effettuato dalla Commissione:
 - l'Azienda fornirà riscontro scritto al segnalante, nel rispetto della privacy e dell'anonimato dello stesso, circa l'avvenuta analisi da parte della Commissione delle tematiche segnalate;
 - sarà richiesto al segnalante se intende a sua volta comunicare, attraverso la casella iosegnalo@intesasapaolo.com, se gli interventi adottati dall'Azienda abbiano positivamente ricondotto i comportamenti ai principi condivisi, per le opportune verifiche della Commissione;
 - sarà ricordata al segnalante la possibilità di inoltrare un'ulteriore segnalazione qualora i comportamenti non coerenti continuassero a perdurare.

La Commissione è l'Organismo di riferimento ed interlocuzione con la Commissione Nazionale, secondo quanto stabilito dall'Accordo Nazionale relativo alle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro sottoscritto in data 8 febbraio 2017 di cui all'art.58 del CCNL 23 novembre 2023.

Le Parti confermano l'impegno a portare avanti il confronto sulla materia delle politiche commerciali e clima aziendale, con l'obiettivo di raggiungere intese condivise come indicato nell'accordo 8 dicembre 2021.

Art. 6 – Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile

Le Parti condividono l'intento di ricercare, nella prospettiva di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale, soluzioni e/o misure anche sul piano normativo, per rispondere ai variegati e molteplici bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del migliore equilibrio nell'uso del tempo.

A detto Comitato viene pertanto in particolare assegnato il compito di:

- monitorare gli andamenti in materia di previdenza ed assistenza integrativa al fine di analizzare ed individuare soluzioni da prospettare alla Delegazione di Gruppo e/o alle Parti competenti per garantire la necessaria sostenibilità normativa ed economica;
- progettare, proporre e, una volta condivise dalla Delegazione di Gruppo, verificare l'attuazione di iniziative che consentano di contemperare le esigenze del personale vicino

al raggiungimento dei requisiti pensionistici con la ricerca di nuova occupazione, anche attraverso forme articolate di interscambio delle esperienze e conoscenze maturate.

Le Parti, confermando integralmente le finalità e i compiti del Comitato Welfare sopra riportati - che già realizzano quanto richiesto dalle disposizioni di legge in materia di regolamentazione degli strumenti di welfare aziendale e di conciliazione - si danno atto che con riferimento al coinvolgimento del personale, il Comitato Welfare continuerà ad operare – anche mediante il ricorso a specifici momenti di ascolto - individuando modalità di organizzazione del lavoro che possano migliorare la produttività e portare vantaggi per le persone del Gruppo, definendo anche specifici indicatori che consentano di monitorare il raggiungimento degli obiettivi di produttività e/o redditività previsti dalla normativa di legge in materia di detassazione e/o decontribuzione.

A detto Comitato vengono altresì attribuite le ulteriori competenze di seguito dettagliate in materia di sviluppo sostenibile e sicurezza:

- analizzare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni trasmesse, in materia di Sicurezza, dalle Organizzazioni Sindacali locali ai rispettivi Coordinamenti territoriali, nonché quelle raccolte nell'ambito degli incontri di cui al successivo art. 9 e proporre eventuali iniziative a sostegno delle implementazioni/adeguamenti tecnici/organizzativi/normativi introdotti dalle competenti funzioni aziendali;
- prevedere opportune iniziative di miglioramento e sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Il Comitato avrà inoltre competenza in materia di:

- salvaguardia dell'ambiente, con particolare riferimento alle azioni volte a favorire comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento delle attività lavorative, anche con riguardo a possibili iniziative che tengano conto delle esigenze legate alla mobilità nelle aree urbane;
- sicurezza: eventi criminosi e/o aggressivi (situazione in atto e strumenti di prevenzione), sperimentazioni aziendali relative a tecnologie, apprestamenti od altri interventi in materia di sicurezza, nonché il posizionamento del Gruppo rispetto al Settore;
- trasparenza retributiva, nell'ambito delle previsioni e degli obiettivi della Direttiva UE 2023/970 e della prossima normativa nazionale di recepimento;
- benessere del personale, inteso come insieme di politiche, programmi e pratiche che integrano la protezione dai rischi per la sicurezza e la salute legati al lavoro con la promozione del benessere organizzativo, al fine di prevenire infortuni e malattie professionali e non, e promuovere salute e benessere fisico, psicologico e sociale del personale del Gruppo negli ambienti di lavoro;
- sensibilizzazione sul tema molestia e violenza di genere al fine di individuare le azioni da porre in essere e rafforzare gli interventi a sostegno,

e sarà destinatario di specifica informativa in occasione della presentazione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

Inoltre, con cadenza quadrimestrale, saranno effettuati incontri congiunti con il Gruppo di Lavoro Interfunzionale, coordinato dalla Funzione Industrial Relations and Workers' Benefit, che costituisce il punto di riferimento del Gruppo per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia, al fine di analizzare e condividere le esperienze e le soluzioni nel tempo adottate, cercando di individuarne la possibile "messa a sistema" e le relative modalità.

Il Comitato è inoltre l'Organismo di riferimento della Commissione politiche per l'inclusione di cui all'art. 18 del CCNL 23 novembre 2023.

Alla luce del più ampio ambito di intervento del Comitato Welfare – sempre composto da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda e da una rappresentanza del personale individuata tra i componenti sindacali del Comitato stesso – vedrà la partecipazione di un numero massimo di componenti che si determina in ragione di otto, per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Tale numero viene ripartito fra le predette Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti in proporzione alla rispettiva rappresentatività in azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

Le Parti confermano che il Comitato Welfare è l'organismo bilaterale:

- che realizza il coinvolgimento del personale nell'organizzazione del lavoro, anche attraverso la raccolta presso il personale di suggerimenti/indicazioni finalizzati a realizzare momenti di ascolto e di monitoraggio su quanto definito nell'ambito del Comitato stesso, in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni fiscali e contributive in materia;
- sulla formazione secondo quanto previsto dall'Accordo FBA del 15 marzo 2016 e successive integrazioni come anche esplicitato nell'art. 12 del presente Protocollo.

Nel caso degli incontri in sede di Comitato su materie di competenza delle Commissioni Pari Opportunità e/o Formazione e riqualificazione professionale di cui agli artt. 11 e 12 del Protocollo, il Comitato sarà integrato da non più di 2 componenti per Sigla fino a un massimo di 4 appartenenti a Commissioni costituite a livello aziendale.

Art. 7 – Comitato trasformazione digitale

Le Parti, ferme restando le previsioni del CCNL, confermano il Comitato trasformazione digitale, intelligenza artificiale e privacy che, nell'ambito del Gruppo ISP, costituisce il riferimento del "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria" con il compito di monitorare gli effetti derivanti dall'evoluzione tecnologica e dalle novità in tema di digitalizzazione nel Gruppo con particolare riferimento all'impatto presso le filiali le cui risultanze saranno oggetto di confronto al tavolo negoziale di Gruppo.

Il Comitato si riunisce almeno ogni due mesi ed è destinatario, congiuntamente agli eventuali Organismi già previsti per legge o dalla normativa aziendale e/o di Settore per le specifiche materie, e ferme restando le prerogative degli stessi, delle informative riguardanti gli argomenti oggetto dell'Accordo 23 ottobre 2024 e di tutti quelli che saranno sottoscritti in applicazione dello stesso.

Il Comitato sarà destinatario della specifica informativa prevista dal Regolamento Europeo 2024/1689 che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale.

Il Comitato è composto da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo indicata all'art. 3 del presente accordo, che si determina in ragione di sette componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, oltre che da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda.

Il numero totale di componenti come sopra determinato viene ripartito fra le Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;

- ulteriori componenti in proporzione alla rispettiva rappresentatività in Azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

Il Comitato così costituito, qualora le materie trattate richiedessero competenze specialistiche, potrà essere di volta in volta eccezionalmente integrato da un membro aggiuntivo ad hoc per Sigla individuato tra Dirigenti Sindacali della Sigla stessa.

Art. 8 – Coordinatori territoriali

Ferme restando le previsioni dell'Accordo 21 marzo 2025 in materia di libertà sindacali ed al fine di facilitare l'applicazione di quanto stabilito all'art.24 bis, che consente la costituzione di rappresentanze sindacali territoriali su base provinciale per le unità produttive che non raggiungono il requisito occupazionale per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali (di seguito RST), le Parti concordano che i Coordinatori Territoriali di Gruppo svolgeranno attività di coordinamento delle RSA e delle RST dei relativi territori per le società di cui all'allegato 2 e opereranno nell'ambito territoriale definito:

- su base regionale (numero 20);
- per le strutture di Direzione Centrali di Milano/ Assago /Sesto San Giovanni e Torino/Moncalieri (numero 2).

Per la durata del presente Protocollo il numero complessivo di Coordinatori territoriali è di 400 e viene ripartito tra le Sigle firmatarie il presente accordo sulla base della rappresentatività di ciascuna sigla calcolata sulle Società di cui all'allegato 1, con arrotondamento ad 1 in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5.

Può essere nominato Coordinatore territoriale:

- un Dirigente RSA di unità produttiva appartenente all'ambito territoriale per il quale viene nominato Coordinatore
- un Dirigente RST di provincia ricompresa nell'ambito territoriale per il quale viene nominato Coordinatore,
- un Dirigente Sindacale Nazionale o di Struttura periferica territoriale di cui all'Accordo di Settore 21 marzo 2025 in servizio presso le Società di cui all'allegato 2 del presente Protocollo, purché assegnato ad un'unità produttiva dell'ambito territoriale per il quale è nominato Coordinatore,

con la precisazione che per le Regioni Basilicata, Molise, Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige il Coordinatore Territoriale nominato può essere assegnato anche ad unità produttiva di una delle Regioni limitrofe.

Il Coordinatore territoriale, qualora non Dirigente RSA o Dirigente RST, in costanza di mandato potrà essere trasferito a unità produttiva situata fuori dalla provincia o comunque oltre i 50 km solo previo nulla osta della Delegazione di Gruppo della Sigla di appartenenza.

Art. 9 – Incontri con i coordinatori territoriali

Con cadenza di massima trimestrale saranno tenuti incontri presso le sedi dei presidi di direzione e coordinamento territoriale definiti nell'ambito dell'articolazione organizzativa della Divisione Banca dei Territori (ad oggi Direzioni Regionali e Aree Imprese) e delle Direzioni Centrali di Milano/Assago /Sesto San Giovanni e Torino/Moncalieri, tra l'Azienda ed una Delegazione Sindacale costituita dai Coordinatori territoriali per l'ambito territoriale di riferimento.

Tale Delegazione Sindacale potrà essere integrata da dirigenti RSA e RST assegnati all'ambito territoriale stesso in modo che, comunque, il numero massimo complessivo della delegazione in questione non superi le 8 unità per Sigla, oltre che da componenti degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che insistono sull'ambito territoriale. Inoltre la Delegazione Sindacale per gli incontri riferiti alle Direzioni Centrali di Milano/Assago /Sesto San Giovanni e Torino/Moncalieri potrà essere integrata dai coordinatori territoriali nominati, rispettivamente, per gli ambiti territoriali delle Regioni Lombardia e Piemonte.

Con particolare riferimento:

- alle Regioni Basilicata, Molise, Valle d'Aosta lo svolgimento di tali incontri trimestrali avverrà congiuntamente, laddove non coincidenti con Aree Imprese, agli incontri della Regione rientrante nel medesimo perimetro di presidio di direzione e coordinamento territoriale definito nell'ambito dell'articolazione organizzativa della Divisione Banca dei Territori
- alle Regioni Piemonte, Lombardia e Veneto lo svolgimento di tali incontri trimestrali avverrà tenendo conto degli ambiti territoriali dei presidi di direzione e coordinamento territoriale definiti nell'ambito dell'articolazione organizzativa della Divisione Banca dei Territori (ad oggi Direzioni Regionali e Aree Imprese).

Al fine di fornire una visione integrata delle attività dei territori commerciali, annualmente, il primo degli incontri trimestrali previsti sarà svolto presso la sede del presidio di direzione e coordinamento territoriale definito nell'ambito dell'articolazione organizzativa della Divisione Banca dei Territori, con una specifica Delegazione Sindacale costituita dai Coordinatori territoriali dell'ambito territoriale di riferimento del medesimo presidio e potrà essere integrata da dirigenti RSA e RST assegnati all'ambito territoriale stesso in modo che, comunque, il numero massimo complessivo della delegazione in questione non superi le 8 unità per Sigla, oltre che da componenti degli Organismi Sindacali Aziendali delle aziende che insistono sull'ambito territoriale.

A detta Delegazione l'Azienda accorderà permessi retribuiti per la giornata di svolgimento degli incontri.

In occasione di dette riunioni viene fornita un'informativa a livello di ambito territoriale, ripartita per genere, in materia di:

1. Organici

- dato complessivo dei dipendenti assegnati al complesso dell'ambito territoriale di riferimento, nonché disaggregato in base agli inquadramenti, ai territori commerciali, a part-time/full-time, ai contratti a tempo indeterminato, a quelli a tempo determinato e agli apprendisti;
- informazioni in materia di mobilità territoriale connessi all'ambito territoriale, nonché il numero di trasferimenti, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale (con valutazione dello stato di attuazione delle liste di trasferimento);
- numero dei dipendenti in Lavoro Flessibile e diverse modalità di svolgimento;
- numero dei dipendenti fruitori di Settimana Corta;
- numero dei dipendenti con contratto misto/Global Advisor con la specifica relativa ai già dipendenti che hanno richiesto l'attivazione del contratto misto/Global Advisor;
- numero dei dipendenti cessati in applicazione di accordi in tema di uscite volontarie;

2. Formazione

- giornate/uomo di formazione effettuate dal personale di ambito territoriale suddiviso per canale di erogazione, con percentuale riguardante il personale part-time;
- numero dei dipendenti fruitori della Formazione Flessibile;

3. Orario di lavoro

- dato medio pro-capite dei permessi per ex festività e delle ferie non godute dal personale dell'ambito territoriale;
- situazione complessiva sull'andamento dello straordinario;
- utilizzo della banca delle ore;

4. Distribuzione territoriale

- distribuzione territoriale delle Filiali per territorio commerciale con indicazioni previsionali, in coerenza con quanto fornito a livello di Gruppo, in ordine all'ottimizzazione, ovvero alla razionalizzazione della Rete Commerciale di pertinenza dell'ambito territoriale, con conseguente segnalazione delle prevedibili aperture o chiusure di Unità Operative;

5. Sicurezza

- dati afferenti le eventuali azioni criminose e le aggressioni che abbiano interessato l'ambito territoriale nel periodo di riferimento;
- eventuali interventi e sperimentazioni aziendali in atto nel territorio di riferimento relative a tecnologie, apprestamenti o altri interventi in materia di Sicurezza;
- interventi effettuati o previsti per l'eliminazione delle barriere architettoniche (art. 14 lett. D punto 1 del CCNL 23 novembre 2023).

6. Andamento economico e produttivo

Annualmente, sempre nel corso di tali incontri, saranno inoltre resi disponibili i seguenti dati:

- dipendenti per filiale;
- riepilogo numerico delle richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti dell'ambito territoriale;
- riepilogo numerico dei trasferimenti disposti tra unità produttive diverse e/o Aziende diverse, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale;
- numero complessivo delle trasformazioni da full-time a part-time effettuate nell'ambito territoriale ed il numero delle domande in sospeso e non accolte disaggregate per motivazione;
- flessibilità di orario e riduzione intervallo concessi nell'anno;
- fruizione delle giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa;
- fruizione delle giornate di formazione flessibile;
- fruizione di permessi legati alla genitorialità;
- consuntivazione in forma aggregata dell'accordo in tema di Premio Variabile di Risultato;
- elenco appalti in essere;
- sistema valutativo: distribuzione numerica dei singoli giudizi suddivisi per genere, numero dei ricorsi presentati ed accolti;
- avanzamenti di carriera intervenuti nei confronti del personale dell'ambito territoriale con ripartizione tra provvedimenti di merito, automatismi ed inquadramenti, con indicazione per ciascuna tipologia della percentuale riguardante il personale femminile;
- numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari applicati.

In applicazione a quanto stabilito all'art. 3 del presente accordo, in occasione di detti incontri potrà essere richiesta dai Coordinatori territoriali componenti degli Organismi Sindacali aziendali, per quanto di competenza territoriale, una verifica degli effetti applicativi degli accordi raggiunti a livello di Gruppo.

I dati saranno disaggregati per le società dell'allegato 2 ed alcuni di essi potranno essere trasmessi in via anticipata rispetto allo svolgimento dell'incontro.

Resta inteso che presso gli ambiti territoriali in cui sono presenti unità produttive con organici complessivi superiori a 700 risorse assegnate a strutture non di Rete le citate materie saranno approfondite nel corso di uno specifico incontro correlato della durata di una giornata.

Oltre agli incontri indicati annualmente si svolgerà uno specifico incontro per la Divisione Private Banking, presso Milano, con gli Organismi Sindacali Aziendali costituiti presso le Aziende che rientrano nel perimetro di detta Divisione; resta inteso che tale incontro si aggiunge agli incontri aziendali semestrali di seguito descritti anch'essi da svolgersi in forma aggregata per le Società appartenenti a tale Divisione.

In occasione dei predetti incontri o, comunque, in data successiva da concordare con l'Azienda, è delegata ad un Coordinatore territoriale per Sigla la possibilità di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario di cui all'art. 114, comma 13 del CCNL 23 novembre 2023 relativo al perimetro di competenza, nell'ambito delle agibilità previste all'art. 10 del presente Protocollo.

Al fine di garantire un assetto di relazioni industriali che consenta di tenere conto delle peculiarità delle Aziende di cui all'allegato 1 non rappresentate nei predetti incontri, i relativi organismi sindacali aziendali potranno congiuntamente richiedere, su base semestrale, analoghi incontri da tenersi presso la Direzione Generale dell'Azienda.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che il complesso degli incontri previsti dal presente Protocollo a livello sia di Gruppo e sia territoriale, nonché l'articolazione dei dati resi disponibili in tali ambiti danno attuazione alle previsioni di cui agli artt. 14, 15 e 114 (comma 13) del CCNL 23 novembre 2023 per le aziende del Gruppo.

Art. 10 – Permessi retribuiti

Al fine di garantire alle Organizzazioni Sindacali di espletare al meglio i relativi mandati in termini di rappresentanza sia a livello centrale che territoriale, viene definito annualmente, per la durata del presente protocollo, una dotazione di permessi retribuiti complessivamente pari a 118.000 ore da ripartirsi in base alla rappresentatività di ciascuna sigla calcolata sulle Società di cui all'allegato 1 (sulla base dei dati di organico riferiti al 30 settembre dell'anno precedente, con arrotondamento ad 1 in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5), con l'aggiunta:

- ✓ di una quota fissa per ciascuna Sigla sulla base della seguente tabella calcolata sulle Società di cui all'allegato 1:

Livelli di rappresentatività			
fino a 15%	oltre 15% e fino a 20%	oltre 20% e fino a 25%	oltre 25%
15.000 ore	16.000 ore	22.000 ore	28.000 ore

- ✓ di una ulteriore quota da riconoscere a ciascuna Sigla sulla base della presenza di iscritti di Società di cui all'allegato 1 nelle province nelle quali possono essere costituite RST calcolata come segue:

Province		
fino a 50%	oltre 50% e fino a 90%	oltre 90%
0 ore	2.000 ore	8.000 ore

In considerazione della nuova impostazione introdotta in termini di determinazione ed assegnazione dei permessi per fasce le Parti concordano che, per il biennio 2026 e 2027, i dati presi a riferimento per l'attribuzione delle quote aggiuntive alle 118.000 ore di cui alle tabelle che precedono sono quelli rilevati al 30 giugno 2025.

Le Parti si incontreranno, entro la fine del 2027, al fine di esaminare congiuntamente l'andamento complessivo dei permessi sindacali e di valutarne e determinarne l'applicazione per il biennio successivo.

Il monte ore permessi così risultante per ogni sigla potrà essere assegnato, ad ore o a giornata intera, a:

- Componenti la Delegazione di Gruppo e degli Organismi previsti dal presente Protocollo,
- Segretari degli Organi di Coordinamento delle Società di cui all'allegato 1,
- Coordinatori territoriali,
- Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Territoriali.

A tal fine annualmente, nel corso del mese di novembre, l'Azienda comunica a ciascuna Sigla il monte ore permessi complessivo annuale da attribuire per l'anno successivo. Ciascuna Sigla provvederà a comunicare all'Azienda, entro il mese di gennaio, maggio e ottobre, i nominativi destinatari dei permessi e la corrispondente quota di permessi di competenza anche al fine di consentire la verifica degli effettivi utilizzi. Tali permessi si cumulano con quelli spettanti da eventuale altra carica già ricoperta. In caso di cessazione la quota di permesso non ancora utilizzata potrà essere attribuita ad altro nominativo segnalato dalla Sigla anche al di fuori delle tempistiche di segnalazione sopra indicate.

Art. 11 - Commissione "Pari Opportunità"

Con riferimento all'art. 17 del CCNL 23 novembre 2023, è possibile costituire apposita Commissione aziendale per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, allo scopo di programmare azioni positive per valorizzare le risorse del lavoro femminile.

A tal fine la Commissione aziendale:

- svolge tutte le attività di studio, analisi e ricerca sui principi di parità di cui alla L. n. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con l'obiettivo di monitorare la situazione complessiva;
- elabora e promuove l'adozione di misure denominate azioni positive per rimuovere gli eventuali ostacoli che di fatto possano impedire, o comunque, frapporsi alla realizzazione di dette pari opportunità, nell'intento di valorizzare risorse femminili e salvaguardare l'occupazione femminile e di conseguire sostanziale uguaglianza nel lavoro fra donne e uomini, ove occorra;
- elabora risultati e proposte da trasferire alla Commissione Nazionale che la Società terrà presente in occasione della redazione del rapporto previsto dalla L. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni;

- promuove lo sviluppo e la diffusione di buone prassi;
- ricerca misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori contenuti nella dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere del 12 febbraio 2019 (ai sensi dell'art. 63 CCNL 23 novembre 2023).

La Commissione è composta:

- da un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- per l'Azienda: esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, a vari livelli per i diversi aspetti, le tematiche in materia di Pari Opportunità e dei rapporti con le OO.SS.

Qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo gli incontri si svolgeranno a livello di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile nel numero stabilito all'art. 6, integrato da non più di 4 componenti per Sigla appartenenti alle Commissioni Pari Opportunità costituite a livello aziendale con:

- specifica focalizzazione su aspetti trasversali alle singole Aziende;
- verifica in ordine all'estensione di eventuali iniziative, azioni positive che venissero elaborate dalle Commissioni di cui al comma 1;
- proposizione alle Commissioni di cui al comma 1 di eventuali iniziative, azioni positive e tematiche di carattere trasversale alle diverse realtà del Gruppo.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri delle Commissioni viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata a valere sulle previsioni di cui all'art. 17 del 23 novembre 2023.

Art. 12 Commissione sulla Formazione e la riqualificazione professionale

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 23 novembre 2023 a livello aziendale può essere costituito l'Organismo paritetico sulla Formazione, denominato nell'ambito delle Società del Gruppo Commissione sulla formazione e sulla riqualificazione professionale, al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

A tal fine, la Commissione dovrà svolgere la propria attività nel rispetto delle linee guida e degli indirizzi forniti, tempo per tempo, da Enbicredito, che nel settore del credito riveste, ormai da tempo, un ruolo strategico di assoluta centralità nella promozione e nello sviluppo di iniziative, in materia di formazione e di riqualificazione professionale, a livello regionale, nazionale e comunitario.

I relativi compiti consistono nell'attività di studio, analisi e ricerca in materia di formazione e di riqualificazione professionale con riferimento al contesto aziendale, vigente tempo per tempo, nel rispetto dei criteri di trasparenza e di pari opportunità.

Più in particolare:

- acquisisce con tempestività tutto il materiale di carattere formativo già condiviso, sulla base di apposite intese e convenzioni definite tra Enbicredito e gli Organismi di carattere pubblico o privato, da tenere costantemente aggiornato, al fine di avere la necessaria conoscenza in ordine alle opportunità offerte, tempo per tempo, dal mercato di riferimento della formazione finanziata;
- studia, analizza e approfondisce le risultanze delle indagini e delle ricerche condotte da Enbicredito, anche in raccordo con le attività dell'Osservatorio nazionale, sui "fabbisogni di professionalità nel settore del credito e sulle diverse tematiche riguardanti la formazione", per segnalare all'Azienda le proprie osservazioni che saranno tenute presenti con riferimento alle esigenze di carattere formativo;

- esamina per ogni progetto finanziabile, l'idoneità e la completezza della documentazione predisposta e/o presentata dall'Azienda per avviare la procedura di accesso a finanziamenti comunitari, nazionali e regionali e quelli specifici di settore su iniziative formative predisposte da Enbicredito;
- in collegamento con il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile, elabora eventuali proposte di interventi di formazione volti a:
 - affermare sempre più una cultura organizzativa improntata ai valori del rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza;
 - creare una conoscenza diffusa ed una cultura adeguata in materia di sicurezza al fine di favorire l'adozione di comportamenti coerenti da parte di tutto il personale.

La Commissione è composta da:

- un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- per l'Azienda: esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, a vari livelli per i diversi aspetti, le tematiche in materia di Formazione e dei rapporti con le OOSS.

Qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo gli incontri si svolgeranno a livello di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile nel numero stabilito all'art. 6, integrato da non più di 4 componenti per Sigla appartenenti agli Organismi costituiti a livello aziendale, con:

- specifica focalizzazione su aspetti trasversali alle singole realtà aziendali;
- verifica in ordine all'estensione di eventuali interventi di formazione che venissero elaborate dalla Commissione di cui al comma 1;
- proposizione alla Commissione di cui al comma 1 di eventuali interventi di formazione che, prendendo spunto da peculiarità aziendali, possano essere estese a livello di Gruppo;
- esame, per ogni progetto finanziabile, dell'idoneità e della completezza della documentazione predisposta e/o presentata dall'Azienda per avviare la procedura di accesso a finanziamenti comunitari, nazionali e regionali e quelli specifici di settore su iniziative formative predisposte da Enbicredito.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri della Commissione e del Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata.

Art. 13 Svolgimento degli incontri

Gli incontri previsti dal presente Protocollo, nonché quelli eventualmente stabiliti per la negoziazione e per lo svolgimento delle procedure di legge e di contratto possono essere tenuti in presenza e con modalità "mista", secondo le consuete modalità, con collegamento "a distanza" tramite attivazione di videoconferenze e/o call conference gestite tramite applicativi aziendali.

Ferme le previsioni di legge in materia di privacy, al fine di garantire tutti i partecipanti da un possibile utilizzo distorto da parte di terzi delle immagini e delle tracce audio, le Parti, nel riconfermare l'impegno già contenuto all'articolo 2 del presente Protocollo, si impegnano pertanto a non effettuare e a non diffondere eventuali registrazioni audio e/o video delle sessioni di incontro non autorizzate da tutti i partecipanti.

Art. 14 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

La regolamentazione dei RLS riguarda tutte le aziende che applicano il CCNL del Credito appartenenti al Gruppo, che alla data di sottoscrizione del presente accordo sono quelle indicate nell'allegato 1.

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 3 dell'accordo nazionale 4 febbraio 2016 ed in relazione all'organico rilevato alla data del 31 dicembre 2024, la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza del Gruppo ISP (di seguito RLS di Gruppo) è complessivamente costituita da 91 RLS.

Le Parti si danno altresì atto che le presenti intese riguardano anche gli enti con fini assistenziali, previdenziali e/o ricreativi di cui all'allegato 3. Il numero complessivo dei RLS di Gruppo è conseguentemente incrementato di 5 unità.

Per garantire una equa distribuzione sul territorio coerente con l'organizzazione del Gruppo ISP, gli ambiti di competenza dei RLS di Gruppo risultano definiti come riportato nell'allegato 4 al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 50, comma 3 del D.Lgs. 81/2008 nonché dall'art. 6, comma 5 dell'accordo 4 febbraio 2016 con il presente accordo le Parti definiscono in 40 il numero dei RLS che costituiscono la specifica componente nell'ambito dei RLS di Gruppo (di seguito Delegazione RLS), designati dalle OO.SS firmatarie del presente accordo nell'ambito dei RLS eletti, facendo in modo che nella Delegazione stessa siano rappresentati i diversi ambiti territoriali come da allegato 5.

Per quanto attiene alle elezioni dei RLS di Gruppo si rinvia al Regolamento elettorale tempo per tempo vigente di cui all'allegato 7. Resta inteso che per i rispettivi ambiti territoriali possono essere candidati come RLS dipendenti delle società/enti del Gruppo Intesa Sanpaolo assegnati ad unità organizzativa aziendale ubicata nell'ambito di competenza territoriale di cui all'allegato 4, con la precisazione che per gli ambiti relativi a Basilicata, Molise, Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige il candidato RLS può essere assegnato anche ad unità produttiva facente parte dell'ambito per gli incontri territoriali di cui all'allegato 6.

Restano confermate le previsioni dell'accordo 6 aprile 2016 in materia di Concorso alle maggiori spese e Formazione ex art. 8 accordo 4 febbraio 2016 fatto salvo quanto di seguito previsto:

- in materia di concorso alle maggiori spese, in caso di pernottamento le spese sostenute per la consumazione della cena saranno rimborsate, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino alla concorrenza di € 35,00;
- in materia di permessi ex art. 6, comma 5, accordo 4 febbraio 2016, i permessi aggiuntivi previsti per le attività di preparazione, sintesi e coordinamento dei pareri ed osservazioni in occasione degli incontri fra la Delegazione RLS e la Capogruppo sono riconosciute in misura di 7,5 ore annue.

Art. 15 – Incontri nazionali e territoriali con i RLS

Gli incontri a livello nazionale con i RLS di Gruppo si svolgono nel pieno rispetto delle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e seguono la seguente impostazione: una prima fase della Consultazione nella quale sono illustrate le tematiche e la documentazione oggetto dell'incontro è rivolta a tutti i RLS di Gruppo che possono far pervenire le loro osservazioni sia direttamente a Health and Safety e/o a RLS Support sia tramite i componenti della Delegazione RLS che potranno anche svolgere un ruolo di sintesi e coordinamento dei pareri espressi da tutti i RLS nell'ambito della seconda fase di Consultazione diretta ai componenti della Delegazione RLS.

Con cadenza di massima trimestrale saranno tenuti incontri a livello di ambito territoriale, come da allegato 6, tra l'Azienda e i RLS competenti presso le sedi dei suddetti ambiti.

In occasione di dette riunioni viene fornita in particolare un'informativa a livello di ambito territoriale riguardante la situazione dei principali cantieri immobiliari e delle segnalazioni effettuate dai RLS in primo luogo tramite il "Portale Safety".

Gli incontri indicati in questo articolo potranno svolgersi anche con collegamento a distanza secondo le modalità che verranno indicate nella correlata convocazione.

Art. 16 – Validità e norme finali

Ferme le specifiche decorrenze previste nel testo, il Protocollo ha validità dal 1° gennaio 2026 e scadrà il 31 dicembre 2029.

Tenuto conto delle innovazioni introdotte, a richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo, si darà corso ad un incontro annuale di verifica. Saranno altresì previsti incontri di verifica in caso di variazioni nell'articolazione organizzativa della Divisione Banca dei Territori che possano determinare effetti in relazione alle previsioni del presente Protocollo.

Agli effetti del presente Protocollo, ai fini della determinazione dei livelli di rappresentatività di cui agli artt. 3, 4, 5, 6, 7 e 9 il personale a tempo parziale si computa come unità intera quale che sia la durata della prestazione lavorativa e l'organico preso a riferimento è quello al 30 settembre di ogni anno.

Intesa Sanpaolo
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

Allegato 1

- INTESA SANPAOLO
- ACANTUS
- CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
- EURIZON CAPITAL REAL ASSET
- EURIZON CAPITAL SGR
- EXETRA
- FIDEURAM-INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
- INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
- INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
- INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES – sede secondaria di Parma
- ISYBANK
- NEVA SGR
- PRESTITALIA
- SIREF FIDUCIARIA

Allegato 2

- INTESA SANPAOLO
- ISYBANK

Allegato 3

- FONDO PENSIONE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
- ASSOCIAZIONE CULTURALE, RICREATIVA E SPORTIVA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
- FONDO SANITARIO INTEGRATIVO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
- FONDAZIONE INTESA SANPAOLO ENTE FILANTROPICO
- SOCIETA' DI MUTUO SOCCORSO PER IL PERSONALE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO
– ENTE DEL TERZO SETTORE

Allegato 4

Ambito territoriale	RLS spettanti
BASILICATA, PUGLIA E MOLISE	5
CAMPANIA, CALABRIA E SICILIA	9
EMILIA-ROMAGNA E MARCHE	9
LAZIO E ABRUZZO	8
LOMBARDIA NORD	7
LOMBARDIA SUD	5
MILANO E PROVINCIA	20
PIEMONTE NORD, VALLE D'AOSTA E SARDEGNA	10
PIEMONTE SUD E LIGURIA	5
TOSCANA E UMBRIA	6
VENETO EST E FVG	6
VENETO OVEST E TAA	6
TOTALE	96

Allegato 5

Ambito territoriale	Delegati degli RLS
BASILICATA, PUGLIA E MOLISE	2
CAMPANIA, CALABRIA E SICILIA	4
EMILIA-ROMAGNA E MARCHE	4
LAZIO E ABRUZZO	4
LOMBARDIA NORD	3
LOMBARDIA SUD	2
MILANO E PROVINCIA	7
PIEMONTE NORD, VALLE D'AOSTA E SARDEGNA	4
PIEMONTE SUD E LIGURIA	2
TOSCANA E UMBRIA	3
VENETO EST E FVG	3
VENETO OVEST E TAA	2
TOTALE	40

Allegato 6

Ambito per incontri territoriali
BASILICATA, PUGLIA E MOLISE
CAMPANIA, CALABRIA E SICILIA
EMILIA-ROMAGNA E MARCHE
LAZIO E ABRUZZO
LOMBARDIA (ad esclusione di Milano e Provincia)
MILANO E PROVINCIA
PIEMONTE E VALLE D'AOSTA
SARDEGNA E LIGURIA
TOSCANA E UMBRIA
VENETO, FVG E TAA