

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE –  
TRATTAMENTI ECONOMICO/NORMATIVI IN MATERIA DI TURNI, REPERIBILITA', INTERVENTI E  
PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE  
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES

In Milano, in data 5 luglio 2016

tra

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

e

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

premessi che:

- il CCNL 31 marzo 2015 (di seguito CCNL) ha previsto che, al fine di rispondere alla progressiva diversificazione dei modelli di servizio nell'ambito del sistema bancario, "su iniziativa dell'azienda o della Capogruppo possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa";
- il Piano d'Impresa 2014/2017 (di seguito Piano), valorizza le persone e la loro crescita professionale in quanto elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati programmati all'interno di un contesto aziendale e di settore caratterizzato da forti cambiamenti degli assetti organizzativi, dei processi e delle relative competenze, individuando nella formazione uno degli strumenti prioritari a supporto della realizzazione dei propri obiettivi;
- il Piano ha identificato tra le priorità da perseguire la semplificazione, l'innovazione e il ridisegno dei processi in logica lean, nonché la revisione dei sistemi di supporto per consentire una maggiore vicinanza alla clientela e alle sue esigenze;
- in tale ambito si è quindi avviata la revisione dei processi di lavoro attraverso il coinvolgimento di tutte le funzioni interessate con la creazione della Digital Factory, e si stanno realizzando significativi investimenti nei sistemi ICT per sviluppare digitalizzazione e multicanalità, con previsione di inserimento - anche attraverso assunzioni - di un numero significativo di nuove risorse all'interno della Direzione Sistemi Informativi di Intesa Sanpaolo Group Services (di seguito ISGS), che potranno determinare mutamenti nelle caratteristiche professionali e di competenze richieste, da valutare nel prosieguo;
- il contesto produttivo, caratterizzato dalla significativa riduzione dell'attività transazionale tradizionale, già avviata da tempo e destinata a proseguire nei prossimi anni, ha determinato la volontà di realizzare una complessiva riorganizzazione delle attività e delle strutture della Direzione Centrale Operations di ISGS, solo di recente avviata, che potrà essere valutata quanto ad effetti non prima del secondo semestre del 2017;
- si è quindi proseguito il percorso di confronto condiviso tra le Parti con gli accordi 7 ottobre 2015, al fine di ricercare in tale quadro dinamico soluzioni volte a regolare con caratteristiche di sperimentabilità, i ruoli di coordinamento presenti in ISGS ed i correlati trattamenti economici, e si è confermata la volontà di individuare, anche per gli altri ambiti del Gruppo che saranno

analizzati, la complessità gestita quale elemento cui correlare lo sviluppo delle competenze, oltre che sulla base degli strumenti di valutazione e sviluppo professionale adottati nel Gruppo (Performer, On Air, Skill inventory);

- alla luce, inoltre, della scadenza prevista al 31 dicembre 2015 della normativa in materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate dal personale della Direzione Sistemi Informativi, già previsti dalle disposizioni contenute nel Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 al capitolo 3 lettera d), le Parti hanno condiviso di affrontare la materia con l'obiettivo di dare continuità alle previsioni già applicate e di renderle coerenti ai nuovi assetti organizzativi aziendali adottati;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti confermano che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo Intesa Sanpaolo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, primo comma del medesimo CCNL;
- le Parti, alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP, confermano altresì che quanto definito nel presente accordo ha carattere sperimentale e che le previsioni ivi contenute saranno valutate sulla base delle risultanze del Cantiere di lavoro di cui all'art. 26 del CCNL;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice del Contratto di secondo livello, lettera a., aggiungendosi a quanto già sottoscritto in data 7 ottobre e 16 dicembre 2015, con le specificità di seguito indicate.

## **2. PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E INDENNITÀ DI RUOLO**

Il presente accordo si applica al personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso ISGS, nell'ambito delle strutture dell'Area Strategie Operative Integrate e dell'Area Cost Management & Support, con esclusione del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL o con contratto di apprendistato.

La disciplina contenuta nel presente accordo trova applicazione in via sperimentale nei confronti della figura professionale del Coordinatore Operativo di attività che in ISGS gestisce situazioni "complesse" come più oltre specificato.

La complessità gestita viene determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 1 del presente accordo. Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione organizzativa di ISGS e, in tale ipotesi, saranno oggetto di confronto con le OO.SS. firmatarie.

Gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 1 saranno valorizzati nel mese di maggio di ogni anno e comunque nel caso di creazione di una nuova attività. In fase d'impianto, il valore viene determinato alla data di sottoscrizione dell'accordo e sarà tenuto a riferimento per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 ed il 30 aprile 2017.

Il valore sintetico relativo alla complessità gestita sarà fornito in fase di impianto ed al momento della variazione annuale ai diretti interessati e, in modo aggregato, alle OOSS firmatarie il presente accordo.

Al personale assegnato al ruolo di Coordinatore Operativo di attività, in presenza del livello di complessità gestita definita nel capitolo successivo, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

Le Parti condividono che l'indennità di ruolo per il Coordinatore Operativo di attività:

- è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) pari al 3A4L per il 1° livello della complessità gestita e pari al QD1 per il 2° livello della complessità gestita;
- in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca;
- è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità specificate nel testo.

### **3. Riconoscimento dell'indennità di ruolo**

#### **Coordinatore Operativo di attività**

E' Coordinatore Operativo di attività il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura e presidia in via continuativa un «nucleo di attività» costituito all'interno dell'ufficio, coordinando le persone allo stesso assegnate, al fine di organizzare e gestire le attività in modo efficiente ed efficace ed accrescere il livello del servizio erogato verso i clienti interni/esterni. Coordina operativamente e monitora lo stato di avanzamento delle attività assegnategli, gestendo le criticità con orientamento al problem solving e supportando i colleghi.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, ovvero nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, al Coordinatore Operativo di attività è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata sulla base dei criteri di cui all'allegato 1 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la RAL individualmente percepita.

<b>Livello di complessità gestita</b>	<b>Trattamento economico tabellare di riferimento</b>
1°	QD1
2°	QD2

### **4. Consolidamento dell'indennità di ruolo**

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono fattore fondamentale e strategico non solo per l'Azienda ma anche per i dipendenti che possono ricoprire in modo ottimale il ruolo assegnato.

Considerato inoltre che l'"investimento" in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, si considera essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo l'integrale fruizione della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. responsabilità amministrativa enti, anticiclaggio, salute e sicurezza, privacy etc.).

In conseguenza di quanto precede l'Azienda darà indicazioni di fruizione degli interventi formativi richiamati anche attraverso una forte sensibilizzazione dei responsabili circa l'importanza della formazione al fine della copertura del ruolo e del possibile consolidamento dell'indennità ad esso correlata.

Le Parti, nell'ambito della verifica sulle risultanze del lavoro flessibile previste dall'accordo 17 dicembre 2015, valuteranno la percorribilità di gestire la fruizione della formazione di cui al presente accordo anche facendo ricorso a tale modalità.

L'indennità di ruolo sarà consolidata nei confronti del personale che l'abbia percepita ovvero che abbia il diritto alla stessa per un periodo di almeno 24 mesi, tenendo conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 4.2) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata nel precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore.

Ai fini del consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'indennità di ruolo, a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi.

#### **4.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo**

Il personale che abbia percepito per un periodo di almeno 12 mesi un'indennità di ruolo consoliderà anticipatamente rispetto ai tempi indicati al capitolo 4 che precede qualora, completata tutta la formazione ivi indicata, raggiunga almeno due delle seguenti condizioni:

- abbia maturato esperienza di almeno due mesi su contesti diversi (ad es. Big Financial Data, Digital Factory, Multicanalità etc.) a decorrere dal 1° gennaio 2016;
- abbia conseguito per almeno due anni consecutivi il livello massimo della valutazione professionale tempo per tempo applicata;
- abbia ottenuto i livelli più elevati della rilevazione dello Skill inventory su On Air ed inserito la propria autocandidatura;
- abbia evidenziato la propria disponibilità alla mobilità professionale tramite On Air a distanze superiori a 70 Km al fine di rispondere alle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Il consolidamento anticipato consente l'attribuzione del livello di inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

#### **4.2. Criteri di computo e interruzione dei periodi di consolidamento dell'indennità di ruolo**

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente accordo, in via di eccezione, le assenze - escluse quelle retribuite per ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi ex lege n. 104/92, permessi per banca delle ore e "banca del tempo", permessi per gravi patologie (PVG), 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.

Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, rispettivamente, coincidenti con il periodo 1-15 ovvero 16-31.

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35 punto 11 del CCNL, l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 3 e 4 delle presenti intese:

- negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore;
- sulla base di un periodo maggiorato di 6 mesi nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo maggiore di 12 mesi anche non consecutivi nell'arco di 24 mesi.

Nel caso di interruzione del periodo di consolidamento di cui al presente capitolo per assegnazione di nuova figura professionale non disciplinata dal presente accordo l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo entro i 6 mesi successivi.

Al fine di favorire la mobilità all'interno delle diverse Aziende del Gruppo e fra i diversi ruoli l'anzianità maturata ai sensi degli accordi 7 ottobre e 16 dicembre 2015 sarà integralmente computata nel caso di attribuzione di ruolo normato dal presente accordo con inquadramento base pari o inferiore e che comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, a condizione che tra l'erogazione dell'indennità prevista sia ai sensi dell'accordo 7 ottobre che 16 dicembre 2015, e quella prevista dal presente accordo, intercorra un periodo non superiore a 9 mesi.

Parimenti l'anzianità maturata ai sensi del presente accordo sarà integralmente computata nel caso di attribuzione di ruolo normato dai citati accordi 7 ottobre e 16 dicembre 2015, con stesso inquadramento base pari o inferiore e che comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, laddove intercorra sempre un periodo non superiore a 9 mesi.

## **5. Conferimento dell'incarico**

L'attribuzione del ruolo regolato dal presente accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

## **6. Inquadramento d'ingresso e decorrenze**

Al personale che al momento del conferimento dell'incarico, ovvero all'entrata in vigore del presente accordo, sia inquadrato nell'ambito della 3<sup>a</sup> Area Professionale ad un livello inferiore a quello "base", verrà riconosciuto detto inquadramento con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

Quanto sopra troverà invece applicazione dal sesto mese successivo all'assegnazione dell'incarico nel caso in cui l'inquadramento minimo previsto sia nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi.

L'importo complessivo riconosciuto a titolo di indennità di ruolo ovvero l'attribuzione del trattamento previsto in caso di consolidamento verranno riconosciuti:

- dal 1° giorno del mese di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico dopo il quindici del mese.

## NORMA TRANSITORIA

Per i destinatari dell'accordo 29 gennaio 2009 come modificato dal Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 che non abbiano ancora completato il percorso di riconoscimento del grado ovvero del trattamento economico equivalente e che abbiano mantenuto e mantengano per gli anni 2016 e 2017 il ruolo professionale precedentemente ricoperto, il periodo di svolgimento della mansione sarà considerato valido ai fini del completamento del percorso medesimo.

### **7. Trattamento economico**

Ai fini del calcolo dell'indennità di ruolo, per RAL si intende l'insieme 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, erogazioni collegate alla produttività (es. premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato), indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc., al netto degli importi riconosciuti per scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

L'eventuale maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore da parte del titolare dell'indennità di ruolo, assorbirà, sino a concorrenza, il trattamento economico erogato a tale titolo.

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare, a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Nuovo Fondo Pensioni Unico del Gruppo Intesa Sanpaolo secondo il percorso di cui agli accordi sottoscritti il 7 ottobre 2015 e il 10 febbraio 2016.

L'indennità di ruolo cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni che vi danno diritto.

L'indennità di ruolo è riconosciuta pro quota in base al diritto alla retribuzione, anche parziale, corrisposta dall'azienda datore di lavoro direttamente o per conto di soggetti terzi.

### **8. TRATTAMENTI ECONOMICO/NORMATIVI IN MATERIA DI TURNI, REPERIBILITÀ, INTERVENTI E PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE**

In materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate da dipendenti della Direzione Sistemi Informativi è confermata tutta la regolamentazione e le relative modalità applicative in atto alla data del 31 dicembre 2015, con la precisazione che la medesima normativa continua a trovare applicazione anche nei confronti del personale assegnato al Servizio Information Security e Business Continuity al momento della sua costituzione ed a quello che vi sarà nel tempo assegnato. Le Parti si danno inoltre atto che nel caso in cui si verificano interventi organizzativi che interessino il perimetro di attuale applicazione si incontreranno tempestivamente per valutare gli effetti della riorganizzazione ai fini dell'applicazione della normativa in discorso.

### **9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali**

L'accordo si applica in via sperimentale sino al 31 dicembre 2017.

Si conferma l'applicazione del secondo capoverso del punto 9 dell'accordo 7 ottobre 2015 – Ruoli e figure professionali – percorsi di sviluppo professionale al personale appartenente ad ISGS in forza dell'accordo 23 marzo 2009 costitutivo della società.

Le informative previste al capitolo 2 saranno rese nei confronti del Comitato di Consultazione previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali che sarà altresì convocato, semestralmente, per monitorare l'applicazione del presente accordo, con particolare attenzione alla distribuzione dei dipendenti interessati dalle presenti intese all'interno dei diversi livelli/fasce di complessità gestita, al riconoscimento dell'indennità di ruolo, nonché al processo di consolidamento dell'indennità medesima sulla base delle previsioni sopra riportate.

L'Azienda si rende inoltre sin d'ora disponibile a raccogliere in tale sede eventuali evidenze circa gli aspetti applicativi del presente accordo, al fine di valutare le possibili azioni da mettere in atto in coerenza con le intese raggiunte sull'argomento.

\*\*\*

Le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2017 al fine di verificare la complessiva situazione relativa ai ruoli e figure professionali ed agli eventuali percorsi di sviluppo professionale ad essi correlati a livello di Gruppo, nonché nel corso del secondo semestre 2017 per valutare gli eventuali effetti della riorganizzazione della Direzione Centrale Operations di ISGS.

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN

**1) LIVELLI COMPLESSITA' DEL COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITA'**

**Indicatori**

**Complessità processi gestiti dal nucleo attività**

- Ambito: determinato sulla base dei primi due livelli dell'alberatura dei processi di Gruppo
- Tipo Attività svolta

**Complessità organizzativa del nucleo attività**

- Numero risorse coordinate e numero sedi
- Seniority media delle risorse coordinate
- Rischi operativi gestiti

**Livello complessità determinato sulla base dell'insieme degli indicatori**

Totale valore indicatori	Livello complessità gestita
0 - 100	1°
> 100	2°