



By: [Serge Saint](#) - [CC BY 2.0](#)

Oggi, 9 ottobre 2015, il Direttivo Nazionale della Fisac Cgil Gruppo Intesa Sanpaolo ha approvato l'accordo siglato con 49 voti a favore, 16 astenuti e 5 contrari.

Fondo Unico di Gruppo, Ruoli professionali, Pressioni commerciali, Premio variabile di risultato, conciliazione tempi di vita e di lavoro e Vap 2014: questi gli argomenti trattati.

Il confronto si è concluso con la sottoscrizione di un accordo per la creazione di un Contratto di Secondo Livello.

La rilevanza di questi argomenti e il carattere di forte discontinuità con i modelli di servizio precedenti ha comportato una trattativa molto lunga e difficile, sempre nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Nazionale.

Ruoli professionali del Nuovo modello di servizio delle filiali

L'accordo risponde all'esigenza dei lavoratori del Gruppo di veder riconosciuta la propria professionalità ed alla necessità di coerenza dei ruoli con il nuovo modello di servizio adottato dalla Banca dei Territori dal 19 gennaio. In particolare sono stati riconosciuti sia il ruolo dei Direttori che quello dei Coordinatori delle filiali Personal, Retail ed Imprese in base alla complessità organizzativa e commerciale delle filiali, ed ai Gestori PAR e Imprese con portafogli "complessi". Tale indennità viene poi consolidata dopo 24 mesi, o in via anticipata in base ad alcuni requisiti.

Politiche commerciali e clima aziendale

L'accordo individua, riconosce e stigmatizza comportamenti e politiche commerciali lesive della dignità delle persone e contrarie all'etica. Per cercare di contrastare le pressioni commerciali, è stato dichiarato che la rilevazione dei dati commerciali è effettuata attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dell'azienda, senza inutili ripetizioni.

Conguaglio Premio aziendale 2014 e Premio Variabile di Risultato 2015

Gli importi stabiliti per il conguaglio del Vap 2014, che tiene conto dell'accordo per il Piano di investimento Lecoip che vede ad oggi un importo netto garantito già incrementato del 31% (con un costo interamente sostenuto dall'azienda pari a 92 milioni/anno), sono:

- sotto forma di Vap Sociale 700 euro per i colleghi con Ral inferiore ai 35.000 nel 2014 e 460 euro per il resto dei colleghi
- in contanti 600 per i colleghi con Ral inferiore ai 35.000 nel 2014 e 395 euro per gli altri

Il premio Variabile di Risultato sostituisce il Vap ed il salario incentivante per il 2015. Il risultato, che deve comunque considerare quanto anticipato con Lecoip, riconosce ai colleghi il contributo al raggiungimento dei risultati sulla base del ruolo e del lavoro di squadra e sottrae importanti spazi discrezionali all'azienda. Gli importi, che verranno erogati a maggio 2016, sono di assoluto rilievo attestandosi ad un costo complessivo tra i 78 ed i 95 milioni.

Normativa in materia di assenze

Abbiamo disciplinato strumenti volti a rispondere a situazioni di necessità che possono interessare il personale in particolari momenti della propria vita, quali:

- "Banca del Tempo" con una dotazione aziendale annuale di 50.000 ore più una plafond donato volontariamente dai colleghi e

raddoppiato dall'azienda con un massimo di altre 50.000 ore a cui possono attingere come permessi retribuiti i colleghi con gravi problemi personali e/o familiari;

- 15 giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa (non collegate al Fondo di solidarietà) e retribuite dall'azienda al 35% ;
- fruizione di permessi legati alla paternità;
- permessi per visite mediche per gravi patologie.

Nuovo Fondo Pensioni a Contribuzione Definita.

L'accordo ha fissato la nascita del Fondo Unico attraverso una prima fase costitutiva che vede la fusione nell'ex Fondo di BTB del Fondo Sanpaolo Imi, del Fapa, della Sezione a contribuzione del Fondo Banco Napoli e del Fondo Banca Monte Parma. Per quanto riguarda le sezioni dei Fondi Cariplo e Cariparo l'ingresso sconterà tempi diversi a causa di complessità legate agli adempimenti statutari necessari all'attuazione del percorso (referendum) e alla due diligence per la valutazione degli immobili.

Nell'ambito dell'accordo abbiamo fissato l'innalzamento della contribuzione a carico dell'azienda per i colleghi neoassunti ed in servizio con aliquota minima più bassa al 2,5% dal 1/1/2016, 3% dal 2017 e 3,5% dal 2018.

Dopo le assemblee che si terranno su questi temi, le trattative riprenderanno sul riconoscimento dei ruoli professionali degli altri ambiti di BdT e delle altre Strutture/Divisioni/Società.

Riteniamo che gli accordi sottoscritti rappresentino un importante risultato per la definizione di un Contratto Collettivo di secondo livello e riconoscono alle lavoratrici e ai lavoratori lo sforzo eccezionale che questo piano d'impresa persegue.

Rinviamo tutti gli approfondimenti a specifiche informative.

Milano, 8 ottobre 2015

Delegazione Trattante Gruppo Intesa Sanpaolo

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN

[Maxi accordo banca-sindacati, Intesa premia i lavoratori - Il Sole 24 ORE](#)

[Premio aziendale 2014](#)

[Conciliazione tempi vita e lavoro](#)

[Politiche commerciali e clima](#)

[Nuovo Fondo](#)

[PVR](#)

[Ruoli figure professionali percorsi](#)