



# **Regole per l'applicazione dell'accordo quadro 29 luglio 2011**

Emittente:  
Direzione Centrale Personale

Destinatari:  
Gruppo Intesa Sanpaolo

Percorso:  
ARCO – Regole – Gestione Risorse – Gestione risorse umane

**Agosto 2011**

## 1. PRINCIPI GENERALI

L'Accordo che definisce e conclude, ad ogni conseguente effetto, le procedure ex artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007, per dare applicazione ai D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006 nonché alle previsioni dell'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011, ha efficacia e piena durata dal 29 luglio 2011 a tutto il 31 dicembre 2013.

Con l'intento di ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a raggiungere gli obiettivi del Piano d'Impresa 2011-2013 in materia di Personale sintetizzabili in:

- riduzione degli organici di almeno 3.000 unità,
  - riqualificazione, riconversione e riposizionamento professionale fino a 5.000 risorse da adibire ad attività commerciali e di sviluppo, a sostegno della crescita dei ricavi
- nella prospettiva di ridurre in via strutturale il costo del lavoro di almeno 300 milioni di euro con effetto dal 1° gennaio 2014, per un conseguente miglioramento del cost/income, rispetto al 2010, di quasi 10 punti, le Parti hanno concordato, quanto di seguito illustrato, sulla base di quanto espressamente disposto in materia dai sopra citati Decreti Ministeriali che regolano il "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà) nonché dall'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011.

## 2. REGOLE APPLICATIVE

### RICOGNIZIONE DELLE POSIZIONI CONTRIBUTIVE PRESSO L'INPS

Ai fini dell'applicazione dell'accordo il Personale nato tra il 1° gennaio 1955 ed il 31 dicembre 1960 compresi, nonché il personale nato entro il 31 dicembre 1954 che non vi abbia già provveduto in precedenza, dovrà compilare e sottoscrivere la delega per il rilascio dell'estratto conto certificativo, (allegato n. 2 all'accordo) ovvero trasmettere copia dell'ECOCERT unitamente – in entrambi i casi – ai dati contenuti nel modulo 2 bis, attraverso apposita funzionalità che sarà disponibile, a partire dal 16 agosto 2011, sull'intranet aziendale. Le modalità di utilizzo sono reperibili nella Sezione [Accordo 29 luglio 2011](#).

In caso di mancato riscontro da parte dell'interessato **entro il 12 settembre 2011** ovvero di segnalazioni non conformi ai dati reali ciascuna Società-datore di lavoro potrà assumere i provvedimenti del caso nei confronti del soggetto responsabile.

La Società, ricevuti dall'INPS i dovuti riscontri di cui sopra, comunicherà alle OO.SS., entro la data del 30 novembre 2011, l'esito della raccolta dei modelli ECOCERT, anche per effettuare la verifica congiunta in ordine ai dati complessivi acquisiti con riferimento al personale di cui alle successive PARTE A e B.

### PARTE A – PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERA' IL DIRITTO AL PERCEPIMENTO DELLA PENSIONE ENTRO IL 1° LUGLIO 2015

La prima fase è rivolta a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti - per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che indipendentemente dalla data di maturazione del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. abbiano già raggiunto o raggiungano entro il 1° luglio 2015 compreso la c.d. "finestra" pensionistica per il percepimento della pensione.

Detto personale **entro il 20 settembre 2011** potrà richiedere volontariamente di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con riconoscimento, in tal caso, quale premio di tempestività, di un importo omnicomprensivo lordo come sotto disciplinato, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, con le modalità ed alle scadenze di seguito indicate:

- a) a decorrere dal 31 dicembre 2011, qualora abbia già raggiunto, a tale data, i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento (c.d. "finestra") della pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. - anche se con diritto al mantenimento in servizio - con premio di tempestività pari al 75% della Retribuzione Annuale Lorda (allegato 3);
- b) a decorrere dalla "finestra", qualora al 31 dicembre 2011 abbia già raggiunto i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. - anche se con diritto al mantenimento - in servizio, con premio di tempestività pari al 75% della Retribuzione Annuale Lorda (allegato 4);
- c) a decorrere dalla data di maturazione della rispettiva "finestra" o, in alternativa, con opzione di ingresso al Fondo di Solidarietà a decorrere dal 1° gennaio 2012 qualora maturi nell'arco di tutto il 2012 il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. - anche se con diritto al mantenimento in servizio - e la relativa "finestra" entro il 1° gennaio 2014, con premio di tempestività rispettivamente pari al 75% della Retribuzione Annuale Lorda per uscita alla "finestra", ovvero pari al 15% della Retribuzione Annuale Lorda per adesione al Fondo (allegato 5);
- d) a decorrere dalla data di maturazione del diritto o, in alternativa, con opzione di ingresso al Fondo di Solidarietà sempre a decorrere dal 1° gennaio 2012 qualora maturi il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. - anche se con diritto al mantenimento in servizio - con "finestra" successiva al 1° gennaio 2014, con premio di tempestività rispettivamente pari al 110% della Retribuzione Annuale Lorda per uscita al "diritto", ovvero pari al 15% della Retribuzione Annuale Lorda per adesione al Fondo (allegato 6);
- e) con ingresso nel "Fondo di Solidarietà" a decorrere dal 1° gennaio 2012, qualora maturi successivamente al 31 dicembre 2013 il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. - anche se con diritto al mantenimento in servizio - con "finestra" entro il 1° luglio 2015, con premio di tempestività pari al 15% della Retribuzione Annuale Lorda (allegato 7).

Per RAL si intende la Retribuzione Annuale Lorda utile ai fini del calcolo del TFR che è comprensiva di tutte le voci fisse erogate nel corso dell'anno, incluse la tredicesima mensilità e la quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, premio di produttività, indennità di rischio, erogazioni collegate al sistema incentivante, altre indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc..

Per coloro che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro ovvero alla data di maturazione del diritto nel corso dell'adesione al Fondo di Solidarietà non abbiano raggiunto il requisito di anzianità con il massimo periodo previsto ("40 anni") ovvero per le donne che hanno raggiunto il requisito di "vecchiaia", l'incentivo all'esodo, come sopra definito, sarà maggiorato di un importo pari a:

- 6,25% della RAL qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia inferiore a 20;
- 18,75% della RAL qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia ricompreso fra 20 e 40;

- 31,25% della RAL qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei “40 anni” - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia superiore a 40.

Ai fini di quanto sopra la frazione di mese verrà considerata mese intero.

Inoltre, a tutto il Personale che risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro sarà erogato il Premio Aziendale per l’anno di cessazione con le modalità e nei termini che saranno tempo per tempo previsti per il Personale in servizio, fermo restando che il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati in tale anno.

La Tabella A allegata contiene un riepilogo schematico per agevolare l’individuazione della fattispecie di pertinenza di ciascun interessato.

Per poter presentare la richiesta di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il Dipendente interessato dovrà scaricare dall’intranet - [Sezione Accordo 29 luglio 2011 Documentazione e Modulistica](#) - il modulo riferito alla propria posizione (verificando la corrispondenza sia del periodo di maturazione del diritto a pensione che quello relativo alla “finestra” di pagamento), compilarlo in tutti i campi, datarlo e firmarlo e successivamente trasmetterlo in originale ad Intesa Sanpaolo S.p.A. – Ufficio Amministrazione del Personale – Via Lorenteggio 266, 20152 MILANO, anticipandone una copia via fax al n. 011/0930765.

Le richieste presentate hanno efficacia immediata e diretta, senza necessità di alcuna ulteriore attività da parte dell’Azienda, la quale si limiterà a prendere meramente atto della volontà dichiarata dagli interessati, con verifica, sulla base di quanto dagli stessi autorizzato, della corretta posizione previdenziale individuale, con la precisazione che l’Azienda farà pervenire all’interessato, 30 giorni di calendario prima della prevista data di risoluzione del rapporto di lavoro, apposita comunicazione scritta.

ooo ooo ooo

Nel caso in cui alla data del 20 settembre 2011, dopo la fase volontaria, il numero complessivo delle domande pervenute in applicazione della precedente PARTE A risultasse inferiore 2.500 unità, saranno attivate le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero rappresentato dal personale di cui alla PARTE A e alla PARTE B, per dar corso alla risoluzione dei relativi rapporti di lavoro.

A tal fine cesseranno obbligatoriamente dal servizio a decorrere dal:

- a. 31 dicembre 2011 i dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che abbiano già raggiunto, a tale data, i requisiti stabiliti dalla legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall’A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.
- b. giorno immediatamente successivo alla data di maturazione del diritto (31 dicembre 2013 per coloro che maturano il diritto nella medesima data) i dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturino, entro il 31 dicembre 2013 i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anzianità o di vecchiaia e/o comunque i trattamenti pensionistici dall’A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.

In caso di licenziamento ai dipendenti spetterà esclusivamente l’indennità di preavviso prevista dall’art. 71 CCNL 8 dicembre 2007, se appartenente alle aree professionali o ai quadri direttivi, o art. 28 CCNL 10 gennaio 2008 se dirigenti.

Si precisa che ai fini della riduzione di organico di 2.500 unità prevista al presente capitolo non vengono ovviamente ricomprese le posizioni del personale disabile occupato obbligatoriamente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

## **PARTE B – PERSONALE CHE MATURA IL DIRITTO A PENSIONE SUCCESSIVAMENTE AL 31 DICEMBRE 2013, CON PERCEPIMENTO DELLA PENSIONE ENTRO IL 1° GENNAIO 2018**

E' stato anche previsto dall'accordo che, per raggiungere comunque la stabilita riduzione di organico di almeno 3.000 unità, verranno individuate, in aggiunta al personale che cesserà dal servizio per effetto di tutto quanto previsto nella PARTE A, e comunque fino a concorrenza di 3.000, ulteriori unità tra il personale -ivi compresi i Dirigenti- che aderirà all'"offerta al pubblico". Detto personale potrà accedere al "Fondo di Solidarietà" (DD.MM. 158/2000 e 226/2006 e accordo nazionale ABI 8 luglio 2011) per un periodo massimo di sessanta mesi dalla data della cessazione del rapporto di lavoro per percepire, successivamente e con effetto immediato, il conseguente trattamento pensionistico previsto dall'Assicurazione Generale Obbligatoria entro e non oltre il 1° gennaio 2018.

In base alle normativa vigente conseguono la finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2018 i dipendenti che maturano il diritto:

- alla pensione di anzianità in base alle "quote" (sommatoria dell'età e degli anni di anzianità di servizio) entro il 31 dicembre 2016;
- alla pensione di vecchiaia (60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini) entro il 31 dicembre 2016;
- alla pensione di anzianità con l'anzianità contributiva di 40 anni entro il 30 settembre 2016.

I requisiti variano nel caso in cui il dipendente possa vantare periodo contributivi come lavoratore autonomo.

Ciascuna Società ricompresa nell'elenco Allegato 1, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1336 c.c., offre pertanto al personale dipendente in possesso dei requisiti sopra indicati la possibilità di risolvere il proprio rapporto di lavoro consensualmente ed in maniera irrevocabile con decorrenza dalla data del 30 giugno 2013, per accedere alle prestazioni del "Fondo di Solidarietà", con esplicita avvertenza che sarà in facoltà della Società di anticipare, rispetto alla predetta data del 30 giugno 2013, la data di risoluzione del rapporto di lavoro al 30 giugno 2012 ovvero 31 dicembre 2012 (date ciascuna da intendersi come ultimo giorno di servizio). Nel caso in cui intenda avvalersi della sopraindicata facoltà, l'Azienda farà pervenire all'interessato, 45 giorni di calendario prima della prevista data di risoluzione del rapporto di lavoro, apposita comunicazione scritta.

L'accettazione da parte del Dipendente della suddetta offerta al pubblico avviene attraverso la presentazione del modulo di accettazione all'offerta al pubblico reperibile sull'intranet – Sezione [Accordo 29 luglio 2011 Documentazione e modulistica](#) - nel periodo compreso **tra il 1° settembre ed il 20 ottobre 2011** - della specifica proposta di accettazione dell'offerta al pubblico (allegato 8) compilata in tutti i campi, datata e firmata, da trasmettere in originale ad Intesa Sanpaolo S.p.A. – Ufficio Amministrazione del Personale – Via Lorenteggio 266, 20152 MILANO, anticipandone una copia via fax al n. 0110930765, corredata da ECOCERT ovvero dalla delega per il rilascio dell'estratto conto certificativo - qualora non già trasmesso - in applicazione di quanto stabilito al capitolo "RICOGNIZIONE DELLE POSIZIONI CONTRIBUTIVE PRESSO L'INPS" o in precedenti occasioni. L'accettazione ha efficacia immediata e diretta, senza necessità di alcuna ulteriore attività da parte dell'Azienda, la quale si limiterà a prendere meramente atto della volontà dichiarata dagli interessati, con verifica, sulla base di quanto dagli stessi autorizzato, della corretta posizione previdenziale individuale.

L'Azienda si è impegnata anche a considerare prioritariamente le accettazioni pervenute da soggetti portatori di handicap grave ovvero da coloro nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap grave o risultino affette da gravi e documentate patologie. A tal fine il personale in questione dovrà segnalare, se del caso documentandole, dette condizioni all'atto della presentazione della proposta di accettazione dell'offerta al pubblico di cui sopra.

Al personale che farà pervenire alla Società l'adesione all'offerta entro il 20 ottobre 2011 competerà quale incentivo all'esodo a titolo di integrazione del TFR, unitamente alle competenze di fine rapporto un importo pari al 15% della Retribuzione Annua Lorda.

Per coloro che alla data di maturazione del diritto nel periodo di adesione al Fondo di Solidarietà non abbiano raggiunto il requisito di anzianità con il massimo previsto ("40 anni") ovvero per le donne che raggiungano, sempre nel corso di tale periodo, il requisito di "vecchiaia", l'incentivo all'esodo, come sopra definito, sarà maggiorato di un importo pari a:

- 6,25% della Retribuzione Annua Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero de 65 anni di età se precedente - sia inferiore a 20;
- 18,75% della Retribuzione Annua Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia ricompreso fra 20 e 40;
- 31,25% della Retribuzione Annua Lorda qualora il numero di mesi mancanti al requisito dei "40 anni" - ovvero dei 65 anni di età se precedente - sia superiore a 40.

Ai fini di quanto sopra la frazione di mese verrà considerata mese intero.

ooo ooo ooo

Dal momento di accesso al "Fondo di Solidarietà" per il sostegno del reddito il beneficiario (che abbia risolto il rapporto di lavoro sia per effetto delle disposizioni della PARTE A sia di quelle della PARTE B) riceverà dal suddetto Fondo, a seconda dell'opzione esercitata:

- l'assegno rateale mensile fino alla data di percezione della pensione di anzianità o di vecchiaia (con prosecuzione o meno dei contributi sindacali a favore dell'Organizzazione Sindacale cui risulta iscritto), con versamento all'INPS della relativa contribuzione figurativa fino alla data di maturazione del diritto a pensione;
- l'assegno in unica soluzione.

L'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011 ha modificato i criteri di calcolo dell'assegno straordinario che, a seguito del recepimento della nuova modalità con Decreto Ministeriale, sarà applicato per tutte gli accessi al Fondo di Solidarietà previsti dall'Accordo Quadro 29 luglio 2011.

L'assegno che sarà erogato per effetto della variazione citata sarà pari all'importo netto della pensione calcolata sulla base del diritto che consente l'ingresso nel Fondo di Solidarietà, decurtato del:

- 8% nel caso in cui l'ultima RAL sia inferiore o pari a 38.000 euro;
- 11% qualora l'ultima RAL sia superiore a 38.000 euro.

Rimane invariata la contribuzione correlata.

Il personale che cesserà dal servizio per accedere al "Fondo di solidarietà" e fruire delle prestazioni a carico di detto fondo in forma rateale:

- potrà mantenere l'iscrizione al Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo fino al mese precedente a quello in cui percepirà il trattamento di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria o altra forma di previdenza di base. In tal caso continueranno ad essere applicate le stesse condizioni di contribuzione praticate al

- personale in servizio sia per la parte a carico del dipendente, sia per la parte a carico dell'Azienda, tempo per tempo vigenti;
- qualora iscritto a forma di previdenza complementare a contribuzione definita, sarà riconosciuto un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo, quale integrazione del TFR. Detto importo sarà pari al valore attuale - in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data del 29 luglio 2011 - del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti dei Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, moltiplicato per il numero di mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascun interessato, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito;
  - qualora iscritto a forme di previdenza a prestazione definita (ad esempio Cassa di Previdenza integrativa per il personale dell'Istituto Bancario San Paolo di Torino, Fondo Pensioni per il personale ex Banco di Napoli – sez. A, etc.) il periodo di permanenza nel "Fondo di Solidarietà" è considerato valido ai fini della maturazione del diritto e della determinazione della misura del trattamento pensionistico stabilito nei rispettivi ordinamenti;
  - potrà beneficiare delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere per il personale in servizio fino al mese precedente a quello in cui percepirà il predetto trattamento di pensione;
  - potrà ricevere il riconoscimento della provvidenza per familiari portatori di handicap in situazione di gravità con gli stessi importi e tempi previsti per il personale in servizio;
  - per l'anno di cessazione sarà erogato il Premio Aziendale con le modalità e nei termini che saranno tempo per tempo previsti per il Personale in servizio, fermo restando che il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati in tale anno;
  - in caso di decesso durante il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà è confermata la facoltà dell'Azienda di assumere il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, l'orfano.

L'Azienda, inoltre, accoglierà la domanda di ripristino del lavoro a tempo pieno, da formularsi da parte del personale con rapporto di lavoro part time che intenderà accedere al "Fondo di solidarietà". Tali domande andranno indirizzate:

- dal personale assegnato alle Direzioni Centrali, al Servizio Gestione Risorse della Direzione Centrale Personale;
- dal personale assegnato ad ISGS alla Gestione Personale della Società;
- dal personale assegnato Divisione Banca dei Territori, al Servizio Gestione Personale di Rete se appartenente alle strutture centrali ed alla struttura del Personale della Direzione Regionale di competenza se appartenente alla Rete;
- dal personale assegnato alle altre Divisioni al Servizio Personale della Divisione di riferimento.

\* \* \* \* \*

Nel caso in cui le riduzioni di personale derivanti dall'applicazione di quanto stabilito al capitolo "PARTE A – PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERÀ IL DIRITTO AL PERCEPIMENTO DELLA PENSIONE ENTRO IL 1° LUGLIO 2015" nonché delle domande di adesione al Fondo di Solidarietà raccolte ai sensi del capitolo "PARTE B – PERSONALE CHE MATURA IL DIRITTO A PENSIONE SUCCESSIVAMENTE AL 31 DICEMBRE 2013, CON PERCEPIMENTO DELLA PENSIONE ENTRO IL 1° GENNAIO 2018" risultassero superiori al numero di 3.000 e fino ad un massimo di 5.000 unità, si determinerà il correlativo contenimento delle riconversioni/riqualificazioni di cui al successivo capitolo.

Le domande saranno accolte, nei limiti indicati, tenendo conto della maggiore prossimità alla "finestra" e, a parità di "finestra", alla maggiore età anagrafica.

## **POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE**

In aggiunta agli impegni già assunti dal Gruppo Intesa Sanpaolo in materia di salvaguardia sostenibile dell'occupazione nei confronti di personale dipendente di Società non appartenenti

al Gruppo in situazioni di crisi e/o ristrutturazione e/o amministrazione straordinaria (Banco Emiliano Romagnolo, Società del Gruppo Delta, etc.), sono state previste nuove assunzioni, non prima del 1° gennaio 2013, al raggiungimento di determinate soglie di riduzioni di organico in applicazione di quanto stabilito nel presente documento;

- 250 assunzioni al raggiungimento di 4.000 uscite;
- altre 250 assunzioni al superamento di 4.500 uscite;
- ulteriori 250 assunzioni a tempo parziale, non prima del 1° gennaio 2014, qualora si raggiunga il limite massimo di 5.000 unità.

Inoltre al fine di realizzare il progetto di Solidarietà generazionale previsto dal Piano d'impresa Intesa Sanpaolo e le OO.SS. si sono impegnati, a definire in apposito accordo, entro il 31 marzo 2012, le modalità applicative per realizzare fino a 250 assunzioni con contratto di solidarietà espansiva di cui all'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011.

## **RICONVERSIONI/RIQUALIFICAZIONI**

In considerazione della intervenuta riduzione delle attività produttive e della oggettiva esigenza di razionalizzare e/o efficientare le attività delle strutture centrali, e nella prospettiva di sostenere la crescita dei ricavi e di favorire livelli maggiori di accentramento di lavorazioni amministrative si rende necessario procedere alla riconversione, riqualificazione e riposizionamento organizzativo di 5.000 risorse equivalenti – che saranno individuate in forma specifica - altrimenti in eccedenza, da riorientare verso attività commerciali e di sviluppo degli affari, anche in ambiti territorialmente differenti.

Nei confronti di detto personale – in applicazione dell'Accordo Quadro ed in conformità dell'art. 18 CCNL 8 dicembre 2007 - in caso di chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione delle attività l'Azienda potrà:

- effettuare trasferimenti senza consenso in deroga alla normativa nazionale (artt. 82 e 105) e/o aziendale (accordo Intesa Sanpaolo 20 dicembre 2007 successivamente recepito nelle altre Aziende del Gruppo) in materia, al fine di poter mantenere mansioni equivalenti;
- attribuire mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 cc, al fine di poter mantenere all'interno degli ambiti territoriali predetti;
- concedere, a richiesta dell'interessato, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, in deroga alle previsioni in materia stabilite dall'accordo Intesa Sanpaolo 20 dicembre 2007 successivamente recepito nelle altre Aziende del Gruppo.

Sempre alla luce delle previsioni dell'art. 18 CCNL 8 dicembre 2007 ed allo scopo di contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi di riduzione di costo, sono stati individuati ulteriori strumenti la cui adozione, anche in concorso tra loro, nei confronti del personale di tutte le Società del Gruppo favorirà il conseguimento dei più volte richiamati obiettivi del Piano.

In particolare, ferme restando le previsioni aziendali in materia di:

- Lavoro a tempo parziale  
Saranno accolte con gradualità nel periodo 2011-2013 le domande di part-time che risultano in sospeso alla data del 29 luglio 2011 e verrà favorito il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme. Per soddisfare nel modo più ampio possibile le richieste di trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro del personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi l'Azienda potrà procedere, d'intesa con l'interessato, anche attraverso attribuzione di diversa figura professionale e/o differente assegnazione logistica.

- Trasferimenti a richiesta  
Si darà corso ai trasferimenti di Personale assegnato a strutture centrali (incluse le strutture di Intesa Sanpaolo Group Services, fatta eccezione per la Banca Telefonica) che abbia presentato domanda di trasferimento in applicazione delle disposizioni dell'accordo Intesa Sanpaolo 20 dicembre 2007, successivamente recepito nelle altre Aziende del Gruppo. Sarà inoltre prestata forte attenzione gestionale anche alle altre domande di trasferimento, in particolare per quelle che riguardano regioni diverse da quelle di attuale assegnazione, avendo comunque riguardo alle effettive esigenze di copertura delle posizioni con personale qualificato da parte dell'Azienda.

## **ALTRE DISPOSIZIONI**

Le Parti infine, oltre a regolare particolari agibilità riservate all'azienda in tema di contratto a tempo determinato e di inserimento nonché di funzionalità operative, hanno stabilito specifici momenti di verifica da effettuarsi nei mesi di ottobre e novembre 2011, nonché gennaio 2012, gennaio 2013 e gennaio 2014 a livello di Delegazioni di Gruppo e, nel corso del trimestre successivo, di Azienda, allo scopo di verificare congiuntamente l'andamento delle uscite, oltre ad aver individuato nel Comitato di Consultazione - previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali 23 dicembre 2010 – l'Organismo misto Azienda/Sindacato deputato a seguire tempo per tempo lo stato di attuazione dell'Accordo Quadro.

### **Allegati**

- [Accordo Quadro 29 luglio 2011 D.M. n. 158/2000 e successive modificazioni ed integrazioni – Accordo nazionale 8 luglio 2011](#)
- [Allegati all'Accordo Quadro 29 luglio 2011 D.M. n. 158/2000 e successive modificazioni ed integrazioni – Accordo nazionale 8 luglio 2011](#)
- [Tabella A](#)