

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, 5 ottobre 2017

tra

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

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UGL CREDITO, UILCA, UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA - SINFUB di ISP

premesso che

- con l'accordo interconfederale 8 gennaio 2008, sulla base della facoltà riconosciuta dall'art. 118, Legge 388/2000, è stato costituito il Fondo paritetico interprofessionale aziendale per la formazione continua del credito e delle assicurazioni, denominato "Fondo Banche Assicurazioni" (di seguito "Fondo");
- il "Fondo" opera in favore delle imprese dei settori creditizio ed assicurativo ad esso aderenti e dei loro dipendenti, al fine di favorire la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale e la competitività delle imprese medesime, attraverso il finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali, concordati tra le Parti Sociali;
- l'Avviso 1-2017 "Piani aziendali, settoriali e territoriali", pubblicato dal "Fondo" il 5 luglio 2017, per il quale sono stati stanziati complessivamente per l'intero settore risorse per Euro 40 milioni, intende sostenere e finanziare azioni per l'erogazione di formazione continua mediante Piani aziendali, settoriali e territoriali, finalizzati al consolidamento e allo sviluppo dell'occupabilità, dell'adattabilità e delle competenze dei lavoratori/lavoratrici, nonché alla crescita della capacità competitiva delle imprese;
- in data 15 marzo 2016 è stato sottoscritto a livello nazionale un verbale di accordo con il quale si è convenuto che i piani formativi possono essere presentati al "Fondo" e approvati dal medesimo sulla base di accordi sottoscritti, in alternativa alle rappresentanze sindacali delle singole aziende, con le Delegazioni Sindacali di Gruppo ove siano stati costituiti appositi "Organismi paritetici sulla formazione" e che abbiano condiviso il progetto formativo;
- il Protocollo delle Relazioni Industriali del 24 febbraio 2014, integrato con accordo 11 dicembre 2014, agli artt. 4 e 8 prevede che gli Organismi paritetici sulla Formazione, istituibili aziendalmente ai sensi dell'art. 16 del CCNL vigente, sono denominati nell'ambito delle società del Gruppo "Commissioni sulla Formazione e la riqualificazione professionale";
- dette Commissioni svolgono attività di studio, analisi e ricerca in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali e si riuniscono a livello di Gruppo nel "Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile" (di seguito Comitato) qualora le materie trattate interessino almeno due Aziende del Gruppo ISP;

- in linea con quanto stabilito dal richiamato verbale di accordo del 15 marzo 2016, il Comitato ha approfondito le tematiche e i contenuti delle iniziative formative svolte dal Gruppo evidenziando e indicando come prioritari alcuni interventi e, a conclusione dell'analisi, in data 27 settembre 2017 ha esaminato la documentazione relativa al Piano Formativo intitolato "**Sviluppare consapevolezza verso il futuro**" rivolto al personale delle società del Gruppo di cui all'allegato 1 al presente Accordo;

e considerato che

- il Piano d'Impresa 2014/2017, nel fissare le linee d'azione per la crescita ed il rafforzamento dell'intero Gruppo, valorizza le persone e la loro crescita professionale in quanto elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati programmati all'interno del 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, che sostengano il cambiamento e accrescano competenze e comportamenti commerciali a sostegno delle attività e dei traguardi del suddetto Piano di Impresa;
- le Parti concordano che alle persone coinvolte in processi di riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione del Piano di Impresa vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento con particolare attenzione ad adeguati periodi d'aula;
- i destinatari delle predette attività formative sono i dipendenti delle Società del Gruppo ISP aderenti a FBA di cui all'allegato 1 al presente accordo, per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n. 160/1975 e successive modificazioni, ivi compresi gli assunti con legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- ISP ha programmato il Piano Formativo "**Sviluppare consapevolezza verso il futuro**", destinato ai dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi del Gruppo. Tale Piano è rivolto alla riqualificazione, all'aggiornamento tecnico e normativo, al miglioramento professionale, allo sviluppo delle abilità richieste dal ruolo al fine di potenziare lo sviluppo del business in coerenza al Piano d'Impresa;
- i progetti che compongono tale Piano si avvalgono, oltre che della tradizionale formazione in aula, anche della formazione a distanza (FAD) sempre più ricca, flessibile e personalizzabile, articolata in oggetti formativi interattivi di breve durata, che sono raggruppati in "collections" per soddisfare i diversi bisogni formativi espressi e attesi dai discenti. I diversi canali e strumenti digitali utilizzati (webinar, simulazioni, fiction formativa, laboratorio virtuale, survey, video, device) favoriscono l'apprendimento e, integrando la metodologia tradizionale, assicurano l'efficacia dell'innovazione del processo formativo; i tempi di trasferimento delle conoscenze vengono così ottimizzati valorizzando in tal modo il digital learning al fine di promuovere la possibilità di fruire dei contenuti anche in contesti di smart working (ovvero in modalità cosiddetta di smart learning);
- il Piano è finalizzato a favorire:
 - il miglioramento della gestione e della motivazione delle persone;
 - un'organizzazione efficace del lavoro, dei team e dei processi, approfondendo la lean organization per favorire un'armonica combinazione tra l'organizzazione e i principi, gli obiettivi, le persone, la tecnologia;
 - la valorizzazione delle professionalità per lo sviluppo di propositività;

- l'innovazione della formazione per favorire un apprendimento efficace e permanente utilizzando modalità anche digitali per una maggiore condivisione dei contenuti e consentire una fruizione più flessibile, in qualsiasi momento e luogo;
 - il potenziamento delle competenze relazionali finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi alla clientela, caratterizzati da correttezza e trasparenza nelle relazioni, allenando i partecipanti sui principali strumenti gestionali utili ed efficaci per agire il ruolo attraverso "best practices";
 - la valorizzazione delle diversità per favorirne sviluppo e crescita professionale e per una efficace inclusione.
 - a promuovere costantemente la valorizzazione delle differenze di esperienze e di genere tra gli individui che vi lavorano, favorendo un processo di integrazione tra esse, anche al fine di conseguire comportamenti improntati ad una maggiore inclusione e a relazioni utili al raggiungimento degli obiettivi nei nuovi contesti;
- i profili professionali destinatari dei percorsi formativi inclusi nei predetti Piani formativi rientrano tra le figure professionali individuate dal modello organizzativo e distributivo del Gruppo Intesa Sanpaolo e risultano coerenti ai principi dell'European Qualification Framework di cui al Manuale di Certificazione delle Qualifiche delle Banche Commerciali del Fondo. Ciò assicura una effettiva correlazione dei progetti didattici, dei loro obiettivi e contenuti con i profili professionali mappati nel Gruppo e destinatari delle iniziative dei Piani, che possono essere verificati grazie anche ai sistemi di valutazione e di sviluppo professionale (Performer, On Air e Skill inventory) adottati dal Gruppo stesso;
- il Piano Formativo **"Sviluppare consapevolezza verso il futuro"** sviluppa:
- a. il progetto **"Costruire prospettive future"** che si compone di n. 19 moduli elencati nella tabella di cui all'allegato 2 al presente Accordo, dedicato in prevalenza alle figure di responsabilità e di coordinamento ed è rivolto a:
 - sostenere la managerialità attraverso il consolidamento di abilità, capacità e competenze di leadership finalizzate alla migliore gestione delle persone, al sostegno della loro motivazione, all'ingaggio e motivazione delle stesse;
 - sviluppare un percorso con contenuti tecnici e comportamentali di frontiera per capi e talenti del Gruppo;
 - innovare la formazione sia nei contenuti sia con lo sviluppo e l'utilizzo di nuove modalità didattiche e servizi digitali dedicati;
 - diffondere una cultura orientata alla promozione del benessere sul luogo di lavoro e promuovere l'acquisizione di competenze e comportamenti adatti a gestire situazioni di stress operativo e organizzativo;
 - sostenere la leadership al femminile.
 - b. il progetto **"Sviluppare competenze interne"** che si compone di n. 4 moduli elencati nella tabella di cui all'allegato 2 al presente Accordo ed è rivolto a:
 - potenziare le competenze dei ruoli impegnati sia nello sviluppo del business per migliorare il livello qualitativo dell'offerta sia nei servizi centrali per rafforzare le competenze decisionali e di relazione;
 - valorizzare le sinergie per un efficiente performance management;
 - sviluppare le competenze di coaching sia individuale che di Team, anche in lingua inglese;
 - potenziare le competenze di ruolo, dei Direttori delle Filiali Retail e Personal, in materia di normativa fiscale, tecnica ed economica correlata all'attività assicurativa nonché a prevenire l'obsolescenza delle competenze in materia e la perdita della "qualifica" di operatore assicurativo prevista dalle normative vigenti. Il mantenimento della qualifica è

sostanziale per l'attività nel comparto assicurativo e previdenziale e allo stesso tempo rappresenta un plus per il curriculum del dipendente. La qualità offerta ai clienti, caratterizzata soprattutto dalla trasparenza nelle relazioni per la tutela dell'investitore, è appunto garantita e certificata dall'IVASS anche con l'aggiornamento annuale degli operatori. L'obiettivo didattico è, pertanto, quello di offrire ai partecipanti uno stimolo formativo finalizzato ad una piena ed efficace interpretazione del ruolo organizzativo in chiave commerciale, consentendo loro di sviluppare una opportuna sensibilità sulle tematiche riconducibili alla normativa IVASS, favorendo altresì l'aggiornamento sulle tecniche e modalità per la gestione dei bisogni dei clienti improntate alla correttezza e alla trasparenza

- I risultati attesi dal Gruppo con il presente Piano Formativo sono finalizzati a:
 - potenziare le competenze del personale sui temi manageriali e comportamentali, sull'innovazione e l'internazionalizzazione, sulla leadership, anche al femminile, sul benessere aziendale, sulla semplificazione dei processi verso un'ottica lean, per costruire le prospettive di sviluppo futuro del Gruppo;
 - rendere coerente il nuovo modello di Learning con quanto previsto dalla contrattazione di Secondo livello: Smart Working, iniziative di Sviluppo, nuovi strumenti di relazione per la condivisione dei contenuti; implementazioni tecnologiche e modalità necessarie per la fruizione della formazione attraverso altri device;
 - favorire una diffusa cultura delle politiche commerciali sostenibili e sviluppare, attraverso la formazione, i vari livelli di responsabilità, le competenze necessarie gestionali, commerciali, manageriali, relazionali e tecnico/giuridiche al fine di favorire l'adozione di comportamenti professionali, rispettosi delle norme in materia anche con riferimento all'accordo nazionale su "Politiche commerciali e organizzazione del lavoro" dell'8 febbraio 2017 e dagli accordi aziendali vigenti.
 - favorire la cultura digitale nelle persone e organizzazioni attraverso lo sviluppo delle tecnologie digitali correlate alla digital transformation, facilitando la digital learning e lo smart learning che meglio rispondono alla crescente domanda di formazione nel Gruppo sempre più ricca di contenuti, più flessibile e personalizzabile;
 - potenziare le competenze del personale in materia di intermediazione assicurativa e previdenziale, con il rinnovo delle previste certificazioni, finalizzato al miglioramento della qualità del servizio alla clientela, caratterizzato da correttezza e trasparenza nelle relazioni.
- alla luce delle previsioni del Piano d'Impresa, le Parti si danno atto che il presente Accordo continuerà ad avere validità anche successivamente alle operazioni societarie che si realizzeranno, al fine di garantire ai dipendenti interessati l'accessibilità ai percorsi di formazione in momenti di evoluzione e riorganizzazione aziendale;
- il citato Comitato, ritenendo il Piano Formativo descritto nel presente accordo conforme alle prescrizioni regolamentari di cui all'Avviso 1-2017, ha proposto alle Delegazioni di Gruppo di ISP di attivarsi per richiedere la fruizione dei finanziamenti previsti dal "Fondo" con il predetto Avviso anche per conto di tutte le Società del Gruppo coinvolte nel Piano Formativo stesso;
- le Parti, recependo il parere favorevole del Comitato, condividono che il Piano Formativo in parola è finalizzato a sostenere e realizzare lo sviluppo delle nuove iniziative di business previste dal Piano di Impresa valorizzando le competenze professionali del personale garantendo la coerenza con quanto condiviso dalle Parti nell'Accordo 7 ottobre 2015 in tema di Politiche Commerciali e Clima Aziendale così come integrato dal Verbale di Accordo del 24 maggio 2017;

si conviene quanto segue

1. la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. sussistono tutte le condizioni affinché ISP presenti, anche per conto delle Società del Gruppo di cui all'allegato 1, istanza al "Fondo" per ottenere il finanziamento del Piano Formativo **"Sviluppare consapevolezza verso il futuro"**, articolato come specificato in premessa e all'allegato 2 al presente Accordo;
3. nell'ambito dei lavori che il Comitato svolgerà per le materie di competenza delle Commissioni aziendali sulla Formazione e la riqualificazione professionale, si prevede - alla luce dell'importanza che le Parti attribuiscono al monitoraggio dell'attività del suddetto piano - entro il mese di marzo 2019, una specifica sessione di verifica e approfondimento congiunto del Piano presentato; successivamente, a richiesta delle Commissioni sulla Formazione e la riqualificazione professionale costituite potrà essere effettuata in sede aziendale una verifica sul complesso delle iniziative formative finanziate condivise con accordi sindacali svolte nel corso del 2017;
4. in coerenza con lo sviluppo del Piano di Impresa e di quanto previsto nel Protocollo delle Relazioni Industriali del 24 febbraio 2014, integrato con accordo 11 dicembre 2014, le Parti si impegnano a proporre ed analizzare, per il tramite del Comitato, ulteriori iniziative formative indirizzate alle varie figure professionali operanti nel Gruppo, anch'esse coerenti con gli obiettivi di valorizzazione professionale e motivazione dei dipendenti del Gruppo fissati nel Piano d'Impresa stesso.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(nella qualità di Capogruppo)

Responsabile Servizio Politiche del Lavoro
Alfio Filosomi

Responsabile Ufficio Relazioni Industriali
Patrizia Ordasso

FABI
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Gabriella Mascari

FIRST/CISL
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Nadia Vittone

FISAC/CGIL
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Roberto Malano

UGL CREDITO
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Roberto Paradiso

UIL C.A.
Delegato Sindacale di Gruppo ISP
Simona Ortolani

UNITA' SINDACALE FALCRI-
SILCEA - SINFUB
Delegato Sindacale di
Gruppo ISP
Renato Rodella

INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
FIDEURAM-INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DI RISPARMIO DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM FIDUCIARIA
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
INTESA SANPAOLO CASA
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SIREFID

SVILUPPARE CONSAPEVOLEZZA VERSO IL FUTURO

PROGETTO	N	MODULO	FIGURA PROFESSIONALE	MODALITA'	ORE PER EDIZIONE	N° PERSONE	ORE TOTALI
Costruire prospettive future	1	Direttori di Area 2018	Direttore di Area e Responsabili HR	Aula	10	330	3.300
	2	Filiera Personale e Change – follow up	Responsabili di Ufficio della Direzione Personale e Change Management e ai Responsabili Coordinamento Territoriale Personale e Assistenza Rete.	Aula	5	30	150
	3	Direzione Crediti CLO per BDT_Reload	Responsabile di struttura Crediti CLO e BDT	Aula	10	15	150
	4	Le sfide del futuro per Credito e Relazioni	Responsabile struttura Crediti CLO e CIB	Aula	4	20	80
	5	Internal Audit Transformation 2017 e oltre	Responsabili di Unità della Direzione Audit	aula	10	30	300
	6	Banking Foundation Training - Credit & Risk Management	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Sede	Aula	21	70	1.470
	7	Banking Foundation Training - Wealth Management	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Sede	Aula	21	70	1.470
	8	Banking Foundation Training - Corporate & Investment Banking	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Sede	Aula	21	70	1.470
	9	Cutting edge topics - Agility LAB	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Sede	Aula	10	70	700
	10	Cutting edge topics - Innovation LAB	Coordinatore, Gestore, Specialista, Addetto di Rete e di Unità di Sede	Aula	10	70	700
	11	Lean Banking - Percorso Green Belt 2018	Responsabili e Coordinatori di Operations, Sistemi Informativi, Assistenza Reti e Clienti, Strategie Operative, Organizzazione, Servizi Bancari	Aula	105	35	3.675
	12	Lean Banking - Percorso Black Belt 2018	Responsabili e Coordinatori di Operations, Sistemi Informativi, Assistenza Reti e Clienti, Strategie Operative, Organizzazione, Servizi Bancari	Aula	175	10	1.750
	13	Lean Banking - Percorso Visual Management 2018	Responsabili e Coordinatori di Operations, Sistemi Informativi, Assistenza Reti e Clienti, Strategie Operative, Organizzazione, Servizi Bancari	Aula	91	10	910
	14	Lean Banking - Percorso Innovation 2018	Responsabili e Coordinatori di Operations, Sistemi Informativi, Assistenza Reti e Clienti, Strategie Operative, Organizzazione, Servizi Bancari	Aula	42	10	420
	15	La formazione per il futuro	Specialista Formazione	Aula	4	50	200
	16	Idee di formazione per il futuro	Specialista Formazione	Project Work	35	7	245
	17	Gestione e valorizzazione della diversity in Azienda	Responsabile e Coordinatori di strutture di ISGS	Aula	7	20	140
	18	La leadership per il benessere organizzativo.	Responsabile, Coordinatore di Rete e unità di strutture di sede	Aula	4	40	160
	19	La leadership per il benessere organizzativo - follow up	Responsabile, Coordinatore di Rete e unità di strutture di sede	Aula	4	40	160

SVILUPPARE CONSAPEVOLEZZA VERSO IL FUTURO

PROGETTO	N	MODULO	FIGURA PROFESSIONALE	MODALITA'	ORE PER EDIZIONE	N° PERSONE	ORE TOTALI
Sviluppare competenze interne	1	WEnglish One Coach	Responsabili, Coordinatori, Gestori, Addetti, Specialisti di filiali e sede	FAD	40	220	8.800
	2	Team Coaching	Responsabile, Coordinatore di Rete e Strutture di sede	Aula	12	30	360
	3	Group Coaching	Responsabile, Coordinatore di Rete e Strutture di sede	Aula	12	40	480
	4	Direttori Retail e Personal - lvass aggiornamento	Direttori Filiali Retail e Personal	FAD	20	3.500	70.000