

MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

In Milano, in data 8 dicembre 2021

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, UILCA e UNISIN

premesso che:

- le Parti, in ottica di continuità con quanto disciplinato con l'accordo 3 agosto 2018 "Mobilità territoriale e professionale", confermano le modalità e criteri, che integrano le previsioni del CCNL e che consentono di raggiungere un sempre migliore equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle di carattere personale/familiare, con attenzione anche alle politiche di sostenibilità ambientale perseguite dal Gruppo, inserendo la materia tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, che viene inserito quale appendice h. al Contratto di secondo livello.

2. **Ambito di applicazione e validità**

Le previsioni del presente accordo si applicano a tutti i trasferimenti disposti a far tempo dal 1° gennaio 2022 e sino al 31 dicembre 2025 al personale dipendente in servizio presso le Aziende cui si applica tempo per tempo il Contratto di secondo livello.

3. **Mobilità territoriale**

Ferme restando le disposizioni contrattuali nazionali, il trasferimento è disposto con il consenso del lavoratore in caso di mobilità verso località che disti oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio, e sempre che non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o domicilio dell'interessato.

Le Parti precisano che ai sensi dell'applicazione della normativa CCNL in materia di trasferimenti sono da intendersi equiparati ai diversi livelli dei Quadri Direttivi i destinatari delle indennità consolidate stabilite dall'appendice a. del Contratto di secondo livello nonché degli assegni di equivalente importo previsti dal Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 a tale titolo.

Ferma restando la consensualità del trasferimento del personale che fruisce delle garanzie di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992, del personale destinatario di permessi per gravi patologie (PVG), del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni, ovvero del padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo dei medesimi, il trasferimento di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene stabilito con il consenso del medesimo ove comporti allontanamento – tra la residenza e/o domicilio e la sede lavorativa di destinazione – superiore a 20 km e non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o domicilio dell'interessato.

In considerazione del fatto che - quale trattamento di miglior favore da tempo applicato nel Gruppo - le distanze relative al trasferimento di cui al presente accordo sono calcolate dalla residenza e/o domicilio del dipendente trasferito alla sede di assegnazione anziché tra i comuni di vecchia e nuova assegnazione, come previsto dal CCNL, le Parti si danno atto che la comunicazione del trasferimento dovrà avvenire prima di:

- 7 giorni di calendario per i trasferimenti effettuati entro 30 km dalla residenza e/o domicilio;
- 15 giorni di calendario nel caso di trasferimenti effettuati oltre i 30 km ed entro 70 km dalla residenza e/o domicilio;
- 30 giorni di calendario nel caso di trasferimenti effettuati oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio.

Nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza ovvero in caso di mancato rispetto dei termini sopraindicati trovano applicazione le disposizioni del CCNL tempo per tempo vigente.

I trattamenti economici collegati alla mobilità, già in essere nei confronti del personale del Gruppo alla data del 31 dicembre 2021 continuano ad essere erogati al permanere del trasferimento che li ha originati con le specifiche di seguito indicate:

- i contributi forfettari a copertura delle spese di viaggio per trasferimenti del personale ISP destinatario delle previsioni di cui alla lettera a latere allegata all'accordo "mobilità territoriale e professionale" del 3 agosto 2018, con gli importi e le modalità già previsti fino alla scadenza o fino all'eventuale nuovo trasferimento antecedente alla scadenza, anche in avvicinamento, che rientri nell'ambito di applicazione della normativa di cui al presente accordo;
- le indennità di "grande mobilità" di cui all'accordo UBI 11 dicembre 2016, comprese quelle relative all'utilizzo di mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dall'Azienda (c.d. "navette"), in essere nei confronti del personale ex UBI alla data del 31 dicembre 2021, continuano ad essere erogate per i trasferimenti che le hanno originate:
 - fino al mese di marzo 2027, per i trasferimenti effettuati in data precedente al 12 aprile 2021;
 - per una durata complessiva di 6 anni dal trasferimento per quelli effettuati a partire dal 12 aprile 2021.

Nell'ipotesi in cui durante il periodo di riconoscimento dei trattamenti di cui sopra venga a cessare il servizio di navetta, nei confronti del personale ex UBI che usufruiva dello stesso saranno riconosciuti - limitatamente al periodo tra la soppressione del servizio navetta e la scadenza del trattamento come sopra definita - i trattamenti previsti dal presente accordo per i trasferimenti disposti dall'azienda a decorrere dal 1° gennaio 2022.

- Nei confronti del personale trasferito nel corso degli anni 2019 e 2020 e destinatario dell'erogazione una tantum, ai sensi dell'accordo UBI dell'11 dicembre 2016 per trasferimenti oltre i 70 km A/R, si darà luogo, a valere sulla competenza 2021, all'ulteriore erogazione prevista dal soprarichiamato accordo nel caso in cui - alla data odierna e comunque entro la scadenza del biennio se successiva - non sia mutata l'assegnazione che aveva dato luogo al riconoscimento della suddetta erogazione.

In ogni caso, a decorrere dal 1° gennaio 2022, un eventuale successivo nuovo trasferimento, anche in avvicinamento, rientrerà nell'ambito di applicazione della normativa di cui al presente accordo.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Con riferimento a quanto emerso in sede di trattativa, le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda valuti con particolare attenzione gestionale, in prossimità della scadenza dei termini previsti nel presente accordo, le domande di avvicinamento del

personale proveniente dall'ex Gruppo UBI, che fruisce dei trattamenti relativi alla "grande mobilità" sopra richiamati.

4. Mobilità professionale

In caso di mobilità conseguente a chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione dell'attività ovvero ancora di chiusura/accorpamento di filiale/palazzo/sedi/strutture di *governance* non trova applicazione la normativa dell'articolo che precede al fine di poter mantenere in servizio i lavoratori interessati negli ambiti territoriali previsti dalla normativa nazionale in materia, si potrà procedere all'assegnazione ai medesimi lavoratori di mansioni in coerenza con quanto previsto dall'art. 2103 c.c. Sarà invece possibile procedere al trasferimento al di fuori di tali ambiti allo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

Le Parti si danno atto che al fine di contenere la mobilità territoriale e favorire la mobilità professionale potrà anche essere utilizzata la mobilità infragruppo attraverso il ricorso alla cessione individuale di contratto.

Al fine di rispondere alle esigenze tecnico-organizzative in evoluzione sarà favorita la mobilità territoriale e professionale del personale che abbia evidenziato la propria disponibilità in tema all'Azienda tramite le procedure previste.

Anche al fine di favorire una migliore conciliazione delle esigenze personali con quelle aziendali, nonché di rendere meno rilevante la necessità di riqualificazione/riconversione del personale affetto da "gravi patologie" ovvero "over 60", tale personale potrà avanzare la richiesta di adibizione a mansioni diverse da quelle all'attualità svolte.

Al fine di valutare nel modo più ampio possibile tali richieste, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'Azienda potrà procedere anche attraverso l'assegnazione a diversa unità organizzativa ovvero attribuzione di diversa figura professionale, con il consenso dell'interessato.

5. "Strutture di governance"

Alla luce della particolare articolazione organizzativa e dell'elevata concentrazione delle "strutture di governance" in Torino, Milano e Padova e presso i Comuni limitrofi rispettivamente di Moncalieri, Sesto San Giovanni, Assago e Sarmeola di Rubano, in considerazione dell'interazione e la migliore funzionalità delle strutture ivi operanti, per le assegnazioni realizzate tra le piazze di:

- Torino e Moncalieri
- Milano e Assago
- Milano e Sesto San Giovanni
- Padova e Sarmeola di Rubano

la comunicazione dovrà avvenire prima di 7 giorni di calendario e non comporterà l'attribuzione di trattamenti economici di mobilità previsti a livello aziendale né il ricalcolo di quelli eventualmente in essere, salvo che la distanza tra la residenza e la nuova assegnazione si riduca al di sotto del limite chilometrico previsto per la relativa corresponsione.

6. Richieste di trasferimento

Ferma la complessiva normativa in materia di trasferimenti a richiesta, le domande, contenenti non più di 3 zone, dovranno essere presentate tramite la procedura all'interno del Portale #People e solo in caso di impossibilità di accesso a tale procedura, le richieste dovranno essere trasmesse tramite raccomandata A/R, ovvero Posta Elettronica Certificata (PEC).

Il ricorso alle graduatorie sarà effettuato dando priorità alle richieste avanzate da dipendenti:

- con sedi di lavoro distanti oltre 70 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da specifiche casistiche quali a mero titolo esemplificativo:
 - grave ed indifferibile necessità di spostamento a fronte di eventi urgenti/eccezionali;
 - diritto a permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
 - diritto a provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
 - diritto a permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
 - ricongiungimento familiare, anche legato a motivazioni di salute personale e/o familiare;
 - dipendenti affetti da "gravi patologie";
 - dipendenti "over 60".

- con sedi di lavoro distanti oltre 120 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da richieste di natura personale e/o familiare.

A partire dal 1° gennaio 2022 il personale proveniente dall'ex Gruppo UBI potrà presentare domanda di trasferimento ai sensi del presente Accordo e tutte le domande che perverranno entro il 28 febbraio 2022, saranno convenzionalmente registrate come pervenute il 12 aprile 2021.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di valutare con particolare attenzione gestionale le richieste di trasferimento che siano state presentate da maggior tempo dal personale, in particolare quelle ricomprese nelle causali di priorità sopra indicate.

Le OO.SS. raccomandano a Intesa Sanpaolo di valutare con particolare attenzione eventuali soluzioni organizzative a carattere temporaneo per venire incontro alle esigenze anche del personale interessato da "grandi interventi chirurgici".

L'Azienda prende atto delle raccomandazioni avanzata da parte delle OO.SS.

Per favorire l'accoglimento delle domande di trasferimento le Parti si danno atto dell'importanza di un costante aggiornamento delle liste di trasferimento e l'Azienda si impegna a svolgere quanto necessario al fine di verificare l'attualità delle domande in essere ed a richiedere l'aggiornamento delle stesse.

A tal fine le Parti condividono la necessità di analizzare nell'ambito del "Comitato Welfare", con cadenza semestrale, con il coinvolgimento del Mobility Management la situazione delle domande di trasferimento in essere avanzate da personale operante presso sedi di lavoro distanti oltre:

- 70 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da specifiche casistiche;
- 120 km dalla residenza e/o domicilio e motivate da richieste di natura personale e/o familiare.

In tale ambito saranno anche ricercate soluzioni per correlare domande presentate per zone diverse, con l'obiettivo di favorire l'accoglimento delle richieste avanzate.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

Spettabili OO.SS.
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 8 dicembre 2021

Per i trasferimenti di limitata distanza tra la residenza e la piazza di lavoro (per i quali il dipendente rientri giornalmente alla propria abitazione) disposti ad iniziativa dell'Azienda a decorrere dal 1° gennaio 2022 ed entro il 31 dicembre 2025, sarà riconosciuto un contributo forfettario a copertura delle spese di viaggio, erogato per la durata di 6 anni dalla data del trasferimento, esclusivamente nel caso di spostamenti superiori a 20 km (40 km A/R), calcolati in funzione della distanza tra la residenza e/o domicilio e la nuova sede di lavoro ed in ragione del numero di km effettuati superiori al predetto limite.

La misura del citato contributo, nel caso di utilizzo dell'auto personale, sarà corrisposta per scaglioni secondo gli importi sotto riportati:

IMPORTI UNITARI	
Distanza (A/R in km)	CONTRIBUTO PER KM (€ lordi)
41-70 km	€ 0,50
71-90 km	€ 0,65
91-120 km	€ 0,85
Oltre 120 km	€ 1,00

Anche alla luce dell'attenzione posta alle politiche di sostenibilità perseguite a livello di Gruppo e dell'offerta dei trasporti, inclusa la c.d. "alta velocità", in ragione delle quali l'utilizzo del mezzo pubblico è considerato in via prioritaria, la misura del contributo in discorso corrisponderà alle spese effettivamente sostenute in caso di utilizzo del mezzo pubblico.

L'Azienda precisa inoltre che per l'utilizzo dell'"alta velocità" il servizio standard o smart o equivalente è rispondente a quanto stabilito dal CCNL per il caso di missione.

Sarà comunque prestata particolare attenzione gestionale alla soluzione di trasporto, individuata dopo attento esame delle condizioni logistiche e del sistema viario.

Resta confermato che le previsioni di cui alla presente lettera non trovano applicazione nel caso di trasferimenti effettuati a fronte di richieste accolte per esigenze di natura personale e/o familiare.

Distinti saluti.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
anche in qualità di Capogruppo

Firmata digitalmente