

In data \_\_\_\_\_, in Milano.

- INTESA SANPAOLO S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo
- e
- le OO.SS.

premessi che:

- con il Protocollo 8.3.2007 le Parti hanno condiviso il modello di relazioni sindacali ritenuto idoneo ad accompagnare i processi di riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla fusione tra Banca Intesa e Sanpaolo Imi;
- attraverso il Protocollo stesso, scaduto il 31.12.2009, le Parti hanno sviluppato strumenti e meccanismi adeguati a garantire l'omogeneità presso tutte le società del Gruppo Intesa Sanpaolo, nel rispetto delle specificità delle singole aziende;
- sulla base dell'esperienza maturata nell'applicazione del modello citato, le Parti hanno concordemente ritenuto di procedere ad un aggiornamento delle attuali regole attraverso:
  - una valorizzazione delle realtà del territorio, in coerenza con la complessa e peculiare articolazione organizzativa e strutturale del Gruppo Intesa Sanpaolo;
  - il rilancio degli organismi bilaterali anche a livello aziendale nell'ottica di coglierne gli spunti espressi nel relativo contesto per la costruzione, sulle specifiche materie di pertinenza, di linee di indirizzo valide per l'intero Gruppo;
- in sede nazionale è stato stipulato l'accordo 7.7.2010 in materia di libertà sindacali che ha sostituito il Testo coordinato 13.12.2003 in materia di agibilità sindacali e che ha modificato l'articolo 20 del CCNL 8.12.2007, valorizzando in particolare la definizione a livello di Gruppo di specifici protocolli di intesa finalizzati a disciplinare materie demandate al secondo livello di contrattazione, nel rispetto dei principi di non duplicazione e sovrapposizione nelle sedi aziendali;

tutto quanto sopra premesso  
– che costituisce parte integrante e sostanziale del presente protocollo –  
le Parti convengono di definire,  
ad integrale sostituzione del Protocollo 8.3.2007,  
il nuovo Protocollo delle Relazioni industriali del Gruppo Intesa Sanpaolo:

## **Art. 1 - Struttura**

Vengono previsti i seguenti organismi:

- Delegazione Sindacale di Gruppo
- Comitato di Consultazione
- Coordinamenti territoriali delle RR.SS.AA.
- Commissione mista in materia di pari opportunità (art. 13 CCNL)
- Organismo paritetico sulla formazione (art. 14 CCNL)
- Osservatorio in materia di Sviluppo Sostenibile e Sicurezza.

## **Art. 2 - Delegazione Sindacale di Gruppo**

In applicazione dell'articolo 20, comma 1, del CCNL 8.12.2007, modificato dall'Accordo nazionale 7.7.2010, alla Delegazione Sindacale di Gruppo viene assegnata la funzione di stipulare intese vincolanti per tutte le Società del Gruppo (all'attualità riportate all'allegato 1) e le rispettive OO.SS. nelle seguenti materie:

- premio aziendale
- previdenza complementare
- assistenza sanitaria
- garanzie volte alla sicurezza del lavoro
- tutela delle condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro

nonché:

- lo svolgimento delle procedure sindacali di cui agli articoli 46, 66, 70, 80 e 84 del vigente CCNL oltre a quanto previsto agli artt. 16, 17 e 21 del medesimo CCNL
- la definizione della mobilità infragruppo anche al di fuori delle fattispecie di cui agli articoli 15, 18 e 19 del vigente CCNL

ed anche, in considerazione del percorso sinora svolto:

- linee guida e dei principi di applicazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970
- circolo ricreativo.

A livello territoriale di Area/Banca e/o Società saranno verificati gli effetti applicativi degli accordi realizzati a livello di Gruppo.

Detta Delegazione è composta nel numero massimo di dirigenti sindacali previsti per ciascuna Organizzazione Sindacale dal CCNL vigente ed ai Delegati stessi sono riconosciute, di fatto, le agibilità previste dall'Accordo di Settore 7.7.2010.

Per svolgere altresì l'attività prevista dal presente accordo la Capogruppo riconoscerà un numero aggiuntivo di Segretari di Coordinamento in distacco a tempo pieno con le medesime modalità previste dall'accordo di Settore 7.7.2010, sulla base della seguente tabella:

Livelli di rappresentatività			
da 4 a 8 %	oltre 8 e fino a 12 %	oltre 12 e fino a 16 %	oltre 16 %
1	2	3	4

## **Art. 3 – Comitato di consultazione**

Il Comitato di Consultazione è destinatario di specifiche sessioni di informativa in ordine ad iniziative di interesse generale per il Gruppo.

Per favorire il raggiungimento di soluzioni condivise all'interno del Gruppo, a detto Comitato sono anche assegnati compiti di analisi ed approfondimento di particolari tematiche di interesse generale all'interno del Gruppo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ricezione di informative e la formulazione di evidenze in ordine alle modalità applicative e ai profili interpretativi degli accordi stipulati;
- analisi congiunta di possibili soluzioni a eventuali controversie che emergessero a livello locale, anche circa la fase applicativa degli accordi di Gruppo;
- con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970:
  - preventiva valutazione degli interventi che si renderanno di volta in volta necessari, al fine di assicurare che le scelte adottate circa gli impianti, le apparecchiature e le modalità operative rispondano ai principi condivisi;

- coinvolgimento nel caso di mancata sottoscrizione da parte delle RSA competenti di accordi concernenti l'allestimento di eventuali nuovi apprestamenti tecnologici.

Il Comitato è composto da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda e da un numero massimo di membri, individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo indicata all'art. 2, che si determina in ragione di tre moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Tale numero viene ripartito fra le predette Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti, nel limite massimo di quattro, in proporzione alla rispettiva rappresentatività in azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato al 31.12 di ogni anno, rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

Il Comitato così costituito, qualora le materie trattate richiedessero competenze specialistiche, potrà essere di volta in volta eccezionalmente integrato da un membro aggiuntivo ad hoc per Sigla individuato tra Dirigenti Sindacali dipendenti delle Aziende del Gruppo.

#### **Art. 4 - Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA.**

Le Parti concordano sulla necessità di individuare - in via prioritaria - al fine di valorizzare il livello territoriale, un sistema di relazioni industriali che, tenendo conto dei principi generali, delle normative e delle regolamentazioni di cui alle leggi ed al CCNL e ai protocolli vigenti, si articoli in momenti di informazione e consultazione coerenti con l'articolazione organizzativa della Banca.

In tale ambito ciascuna O.S. può costituire a livello di Area/Direzione Centrale (di seguito riportato solo come Area) un Coordinamento delle RR.SS.AA. costituite presso le Società di cui all'allegato n. 2 e che insistono nel perimetro territoriale di competenza dell'Area stessa.

Il numero di coordinatori totali (310) viene ripartito tra le Sigle firmatarie il presente accordo sulla base:

- ✓ di un numero fisso di Coordinatori per ciascuna Sigla sulla base della seguente tabella, calcolata sulle Società di cui all'allegato 2:

Livelli di rappresentatività	
da 8 a 20 %	oltre 20 %
14	20

- ✓ per la restante parte sulla base del numero di iscritti a ciascuna Sigla calcolati a livello di Aree con riferimento a tutte le Società di cui all'allegato 2, rapportato al totale degli iscritti presso il medesimo perimetro.

Per i dati di cui sopra si fa riferimento al 31/12 dell'anno precedente. Per il 2011, al fine di rendere immediatamente operativi i contenuti dell'accordo, i dati sono riferiti al 31/10/2010.

La nomina di un Coordinatore potrà avvenire a condizione che:

- ✓ la Sigla abbia almeno 75 iscritti nell'Area per la quale sta nominando il Coordinatore;
- ✓ il Coordinatore sia Dirigente RSA di unità produttiva appartenente all'Area per la quale viene nominato Coordinatore.

A ciascun Coordinatore di RR.SS.AA. di Area, di cui ai precedenti punti, vengono concessi, per l'espletamento del relativo mandato, permessi nella misura massima e onnicomprensiva di 25 ore mensili.

Al fine di consentire l'attività di coordinamento delle RR.SS.AA. dell'Area, l'Azienda riconoscerà ai Coordinatori di RR.SS.AA. di Area – in aggiunta ai permessi di cui ai commi che precedono – permessi retribuiti nella misura di:

- 3 giorni all'anno per consentire ai Coordinatori medesimi di partecipare alle riunioni dell'organo di coordinamento di cui all'art. 15 dell'Accordo in materia di libertà sindacali 7.7.2010, ulteriori rispetto a quelli di cui al comma 3 dell'art.17 del citato Accordo 7.7.2010;
- 2 giorni, in occasione degli incontri di seguito descritti che si svolgeranno di massima trimestralmente, per lo svolgimento delle attività di raccordo con le RR.SS.AA. dell'Area di competenza, finalizzate alla preparazione degli incontri stessi ed alla successiva illustrazione alle RR.SS.AA. stesse dell'informativa ricevuta in tale sede.

In caso di modifica soggettiva del Coordinatore RSA di Area, il Coordinatore subentrante resta titolato a fruire dei permessi retribuiti, limitatamente al residuo di ore non fruite dal Coordinatore sostituito.

## **Art. 5 – Incontri presso le Aree**

Con cadenza di massima trimestrale saranno tenuti incontri a livello di Area, presso la sede della stessa, tra l'Azienda ed una Delegazione Sindacale costituita dai Coordinatori delle RR.SS.AA. di Area nonché da un componente per ciascun Organismo Sindacale Aziendale di Azienda presente nell'Area per ciascuna O.S. firmataria il presente accordo (in entrambi i casi facenti parte delle Società di cui all'allegato 2 al presente accordo) in modo da risultare composta da un numero non superiore a 6 unità per sigla.

Presso le Aree che aggregano una pluralità di aziende la Delegazione sindacale di cui al precedente comma è integrata per ogni singola azienda da un Componente gli Organismi Sindacali Aziendali per ciascuna delle Sigle firmatarie costituite presso la medesima, sempreché non coincida con il Coordinatore.

La Delegazione della O.S. firmataria, che non abbia nominato alcun Coordinatore delle RR.SS.AA. di Area, potrà essere composta da un Dirigente di R.S.A. dell'Area o da un Componente gli Organismi Sindacali Aziendali che insistono sull'Area, ove presente, nonché, da dirigenti sindacali territoriali dipendenti dal Gruppo della stessa O.S. in modo che, comunque, il numero massimo complessivo della delegazione in questione non superi le 4 unità.

A detta Delegazione l'Azienda accorderà permessi retribuiti per la giornata di svolgimento degli incontri.

In occasione di dette riunioni viene fornita un'informativa a livello di Area, ripartita per genere, in materia di:

### **1. Organici**

- il dato complessivo dei dipendenti assegnati al complesso dell'Area di riferimento, nonché disaggregato in base agli inquadramenti, a part-time/full-time, ai contratti a tempo indeterminato, a quelli a tempo determinato, ai contratti di lavoro temporaneo e di inserimento e agli apprendisti;
- informazioni in materia di mobilità territoriale connessi all'Area, nonché il numero di trasferimenti, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale;

### **2. Formazione**

- giornate/uomo di formazione effettuate dal personale di Area suddiviso per canale di erogazione, tipologia/materia con percentuale riguardante il personale part-time;

### 3. Orario di lavoro

- Il dato medio pro-capite dei permessi per ex festività e delle ferie non godute dal personale dell'Area;
- la situazione complessiva sull'andamento dello straordinario;
- utilizzo della banca delle ore;

### 4. Distribuzione territoriale

- distribuzione territoriale delle Filiali e delle Agenzie con indicazioni previsionali in ordine all'ottimizzazione, ovvero alla razionalizzazione della Rete Commerciale di pertinenza dell'Area con conseguente segnalazione delle prevedibili aperture o chiusure di Unità Operative;

### 5. Sicurezza

- Dati afferenti le eventuali azioni criminose che abbiano interessato l'Area nel periodo di riferimento.
- Eventuali interventi e sperimentazioni aziendali in atto nel territorio di riferimento relative tecnologie, apprestamenti o altri interventi in materia di Sicurezza;
- Interventi effettuati o previsti per l'eliminazione delle barriere architettoniche (art. 10 CCNL).

### 6. Andamento economico e produttivo

Annualmente, sempre nel corso di tali incontri, saranno inoltre resi disponibili i seguenti dati:

- dipendenti per filiale
- riepilogo numerico delle richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti dell'Area
- riepilogo numerico dei trasferimenti disposti tra unità produttive diverse, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale;
- il numero complessivo delle trasformazioni da full-time a part-time effettuate nell'Area ed il numero delle domande in sospeso e non accolte disaggregate per motivazione;
- flessibilità di orario e riduzione intervallo concessi nell'anno;
- sistema valutativo: distribuzione numerica dei singoli giudizi suddivisi per genere, numero di ricorsi presentati ed accolti;
- sistema incentivante: numero di filiali che hanno raggiunto il budget, numero di dipendenti premiati ed importi medi erogati per figura professionale e per genere;
- percorsi professionali ex accordo 29/1/2009 avviati nell'anno;
- avanzamenti di carriera intervenuti nei confronti del personale dell'Area, con ripartizione tra provvedimenti di merito, inquadramenti ex accordo 29/1/2009 ed automatismi ed indicazioni per ciascuna tipologia della percentuale riguardante il personale femminile.

In applicazione a quanto stabilito all'art. 2 del presente accordo, in occasione di detti incontri potrà essere richiesta dai Coordinatori RR.SS.AA./componenti degli Organismi sindacali Aziendali, per quanto di competenza territoriale, una verifica degli effetti applicativi degli accordi raggiunti a livello di Gruppo.

Presso le aree composte da una pluralità di aziende i dati saranno disaggregati per ciascuna delle Aziende di cui all'allegato 2 in cui l'area medesima è articolata. Resta inteso che presso le Aree in cui insistono sedi di Intesa Sanpaolo Group Services con un organico complessivamente superiore a 500 risorse e presso le Direzioni Centrali di Milano/Assago/Sesto S.G. e di Torino/Moncalieri, le citate materie saranno approfondite nel corso di uno specifico focus della durata di una giornata.

### Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che il complesso degli incontri previsti dal presente Protocollo a livello sia di Gruppo e sia territoriale, nonché l'articolazione dei dati resi disponibili in tali ambiti danno attuazione alle previsioni di cui agli artt. 10 e 11 del CCNL 8 dicembre 2007 per le aziende del Gruppo di cui all'allegato 2.

## **Art 6 - Commissione mista "Pari Opportunità"**

Con riferimento all'art.13 del CCNL 8 dicembre 2007, è possibile costituire apposita Commissione mista aziendale per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, allo scopo di programmare azioni positive per valorizzare le risorse del lavoro femminile.

A tal fine la Commissione mista aziendale:

- svolge tutte le attività di studio, analisi e ricerca sui principi di parità di cui alla L. n. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con l'obiettivo di monitorare la situazione complessiva;
- elabora e promuove l'adozione di misure denominate azioni positive per rimuovere gli eventuali ostacoli che di fatto possano impedire, o comunque, frapporsi alla realizzazione di dette pari opportunità, nell'intento di valorizzare risorse femminili e salvaguardare l'occupazione femminile e di conseguire sostanziale uguaglianza nel lavoro fra donne e uomini, ove occorra;
- elabora risultati e proposte da trasferire alla Commissione Nazionale che la Società terrà presente in occasione della redazione del rapporto previsto dalla L. 125/1991 e successive modifiche/integrazioni.

La Commissione, che si riunisce con cadenza di norma semestrale, è composta:

- da un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- per l'Azienda: esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, a vari livelli per i diversi aspetti, le tematiche in materia di Pari Opportunità e dei rapporti con le OO.SS.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri della Commissione, viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata a valere sulle previsioni di cui all'art.13 del CCNL 8 dicembre 2007.

A livello di Gruppo si può procedere, a richiesta di una delle Parti, a specifici incontri sulla materia per l'analisi congiunta ovvero l'eventuale estensione di quanto condiviso nelle Commissioni aziendali con:

- specifica focalizzazione su aspetti trasversali alle singole realtà aziendali;
- verifica in ordine all'estensione di eventuali iniziative, azioni positive che venissero elaborate dalle Commissioni di cui al comma 1;
- proposizione alle Commissioni di cui al comma 1 di eventuali iniziative, azioni positive e tematiche di carattere trasversale alle diverse realtà del Gruppo.

## **Art. 7 - Organismo paritetico sulla Formazione**

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 8 dicembre 2007 a livello aziendale può essere costituito l'Organismo paritetico sulla Formazione al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

A tal fine, l'Organismo dovrà svolgere la propria attività nel rispetto delle linee guida e degli indirizzi forniti, tempo per tempo, da Enbicredito, che nel settore del credito riveste, ormai da tempo, un ruolo strategico di assoluta centralità nella promozione e nello sviluppo di iniziative, in materia di formazione e di riqualificazione professionale, a livello regionale, nazionale e comunitario.

I relativi compiti consistono nell'attività di studio, analisi e ricerca in materia di formazione e di riqualificazione professionale con riferimento al contesto aziendale, nella specifica cornice espressamente indicata dalle linee guida e dagli indirizzi forniti dal Piano di Impresa, vigente tempo per tempo, nel rispetto dei criteri di trasparenza e di pari opportunità.

Più in particolare:

- acquisisce con tempestività tutto il materiale di carattere formativo già condiviso, sulla base di apposite intese e convenzioni definite tra Enbicredito e gli Organismi di carattere pubblico o privato, da tenere costantemente aggiornato, al fine di avere la necessaria conoscenza in ordine alle opportunità offerte, tempo per tempo, dal mercato di riferimento della formazione finanziata;
- studia, analizza e approfondisce le risultanze delle indagini e delle ricerche condotte da Enbicredito, anche in raccordo con le attività dell'Osservatorio nazionale, sui "fabbisogni di professionalità nel settore del credito e sulle diverse tematiche riguardanti la formazione", per segnalare all'Azienda le proprie osservazioni che saranno tenute presenti con riferimento alle esigenze di carattere formativo;
- esamina per ogni progetto finanziabile, l'idoneità e la completezza delle documentazione predisposta e/o presentata dall'Azienda per avviare la procedura di accesso a finanziamenti comunitari, nazionali e regionali e quelli specifici di settore su iniziative formative predisposte da Enbicredito;
- in collegamento con l'Osservatorio sullo Sviluppo Sostenibile e Sicurezza, elabora eventuali proposte di interventi di formazione volti a:
  - affermare sempre più una cultura organizzativa improntata ai valori del rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza;
  - creare una conoscenza diffusa ed una cultura adeguata in materia di sicurezza al fine di favorire l'adozione di comportamenti coerenti da parte di tutto il personale.

L'Organismo è composto da:

- un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- per l'Azienda: esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, a vari livelli per i diversi aspetti, le tematiche in materia di Formazione e dei rapporti con le OOSS.

Ai Componenti che prendono parte agli incontri dell'Organismo, viene concesso un permesso sindacale in franchigia per la giornata.

A livello di Gruppo si può procedere, a richiesta di una delle Parti, a specifici incontri sulla materia per l'analisi congiunta ovvero l'eventuale estensione di quanto condiviso negli Organismi aziendali con:

- specifica focalizzazione su aspetti trasversali alle singole realtà aziendali;
- verifica in ordine all'estensione di eventuali interventi di formazione che venissero elaborati dall'Organismo di cui al comma 1;
- proposizione all'Organismo di cui al comma 1 di eventuali interventi di formazione che prendendo spunto da peculiarità aziendali, possano essere estese a livello di Gruppo;
- esame per ogni progetto finanziabile derivante, l'idoneità e la completezza della documentazione predisposta e/o presentata dall'Azienda per avviare la procedura di accesso a finanziamenti comunitari, nazionali e regionali e quelli specifici di settore su iniziative formative predisposte da Enbicredito.

## **Art. 8 - Osservatorio in materia di Sviluppo Sostenibile e Sicurezza**

Le Parti confermano l'istituzione a livello di Gruppo dell'Osservatorio in materia di Sviluppo Sostenibile e Sicurezza.

Detto Osservatorio è destinatario, su base semestrale, delle seguenti informative di carattere generale:

### Sicurezza

- gli eventi criminosi (situazione in atto e strumenti di prevenzione);

- le sperimentazioni aziendali relative a tecnologie, apprestamenti od altri interventi in materia di Sicurezza;
- il posizionamento della Banca rispetto al Sistema.

### Sviluppo Sostenibile

- risultanze di eventuali interventi di studio ed approfondimento sulla materia;
- in occasione della presentazione del bilancio sociale, di specifica informativa nel corso della quale i componenti possono avanzare le proprie osservazioni;
- politiche sociali, con particolare riferimento alle azioni volte a favore del volontariato e di solidarietà in genere, a salvaguardia della dignità delle donne e degli uomini, a garanzia del rispetto delle convinzioni politiche e religiose, a sostegno dei diversamente abili;
- azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
- politiche di conciliazione tempi di lavoro e famiglia;
- salvaguardia dell'ambiente, con particolare riferimento alle azioni volte a favorire comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento delle attività lavorative, anche con riguardo a possibili iniziative che tengano conto delle esigenze legate alla mobilità nelle aree urbane.

All'Osservatorio in materia di Sviluppo Sostenibile e Sicurezza sono attribuite le seguenti funzioni:

#### in materia di Sicurezza

- censire, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni trasmesse dalle Organizzazioni Sindacali locali ai rispettivi Coordinamenti RR.SS.AA., nonché quelle raccolte nell'ambito degli incontri di cui al precedente art 5;
- classificare le soluzioni adottate dall'Azienda, in relazione alle diverse condizioni di rischio;
- proporre eventuali iniziative a sostegno delle implementazioni/adeguamenti tecnici/organizzativi/normativi introdotti dalle competenti funzioni aziendali.

#### in materia di Sviluppo Sostenibile

- censire e classificare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni di comportamento non coerenti con i valori di Gruppo (dignità delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza), trasmesse anche dai Coordinatori RR.SS.AA. di Area, garantendone il periodico monitoraggio;
- analizzare le soluzioni adottate in rapporto all'esistenza di condizioni di lavoro, fattori organizzativi e gestionali che possano aver determinato le evidenze rilevate, al fine di valutarne l'estensibilità a tratto generale e l'individuazione di ulteriori iniziative specifiche;
- formulare eventuali proposte di azioni positive finalizzate alla prevenzione delle eventuali situazioni di criticità ed a favorire comportamenti coerenti con il codice etico;
- prevedere opportune iniziative di miglioramento e sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Sulla base delle evidenze emerse, detto Osservatorio, per il tramite del proprio Presidente, svolge opera di coordinamento con le strutture aziendali e sindacali competenti che eventualmente si ritenesse opportuno coinvolgere per favorire il superamento delle criticità rilevate e per lo sviluppo di iniziative a sostegno di interventi di miglioramento da promuovere.

Per Parte sindacale l'Osservatorio è composto da un numero massimo di membri che si determina in ragione di due moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Tale numero viene ripartito fra le predette Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti, nel limite massimo di tre per sigla, in proporzione alla rispettiva rappresentatività in azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato al 31.12 di ogni anno,



rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

I componenti dell'Osservatorio di designazione aziendale appartengono a funzioni cui sono demandati i compiti di seguire, ai vari livelli e per i diversi aspetti, le tematiche relative alla materia oggetto di esame da parte dell'Osservatorio stesso.

I componenti dell'Osservatorio restano in carica per la durata del presente accordo e possono essere sostituiti da ciascuna delle rispettive organizzazioni di appartenenza mediante comunicazione scritta da notificare al Presidente dell'Osservatorio.

L'Osservatorio si riunisce, di norma, con cadenza semestrale, a richiesta di una delle Parti. Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto/a tra i componenti dello stesso e nominato/a un/a Presidente - su proposta dell'Azienda - e un/a Segretario/a.

Il/La Presidente dell'Osservatorio convoca le sedute e le presiede; le riunioni sono convocate con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

L'accesso ai dati resi disponibili, con particolare riferimento a quanto esposto in materia di Sicurezza è riservato ai soli membri dell'Osservatorio, che sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo in ordine alle informazioni delle quali vengono a conoscenza in ragione del loro mandato.

## **Art. 9 – Assemblee**

Nelle unità produttive che occupino meno di tre dipendenti, l'Azienda valuterà la possibilità di consentire la partecipazione dei lavoratori, nel limite di cinque ore annue, alle assemblee indette presso l'unità produttiva più vicina, nei casi in cui le stesse abbiano ad oggetto temi relativi alla contrattazione collettiva, all'assistenza integrativa ed alla previdenza complementare.

## **Art. 10 – Validità**

Il presente Protocollo ha validità dal 1° gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013.

INTESA SANPAOLO  
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES  
BANCA DELL'ADRIATICO  
BANCA DI CREDITO SARDO  
BANCA DI TRENTO E BOLZANO  
BANCA FIDEURAM  
BANCA IMI  
BANCA INFRASTRUTTURE INNOVAZIONE E SVILUPPO  
BANCA PROSSIMA  
BANCO DI NAPOLI  
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA  
CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO  
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA  
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA  
CENTRO FACTORING  
CENTRO LEASING BANCA  
CASSA DI RISPARMIO DI ASCOLI PICENO  
CASSA DI RISPARMIO DI CITTA' DI CASTELLO  
CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA  
BANCA CR FIRENZE  
CASSA DI RISPARMIO DI FOLIGNO  
CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA  
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA  
CASSA DI RISPARMIO DI RIETI  
CASSA DI RISPARMIO DI SPOLETO  
CASSA DI RISPARMIO DI TERNI E NARNI  
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO  
EQUITER  
EURIZON CAPITAL SGR  
FIDEURAM FIDUCIARIA  
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR  
IMI FONDI CHIUSI (incluso EPSILON SGR)  
IMI INVESTIMENTI  
INTESA FORMAZIONE  
INTESA PREVIDENZA SIM  
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING  
LEASINT  
MEDIOCREDITO ITALIANO  
MEDIOfACTORING  
MONETA  
NEOS FINANCE  
SANPAOLO INVEST SIM  
SIREFID

- Intesa Sanpaolo
- Banca dell'Adriatico
- Banca di Credito Sardo
- Banca di Trento e Bolzano
- Banco di Napoli
- Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna
- Cassa di Risparmio dei Ascoli Piceno
- Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia
- Cassa di Risparmio del Veneto
- Cassa di Risparmio della Provincia di Viterbo
- Cassa di Risparmio di Città di Castello
- Cassa di Risparmio di Civitavecchia
- Cassa di Risparmio di Firenze
- Cassa di Risparmio di Foligno
- Cassa di Risparmio di Pistoia e Pescia
- Cassa di Risparmio di Rieti
- Cassa di Risparmio di Spoleto
- Cassa di Risparmio di Terni e Narni
- Cassa di Risparmio di Venezia
- Cassa di Risparmio in Bologna
- Intesa Sanpaolo Group Services
- Intesa Sanpaolo Private Banking
- Banca Prossima