

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO - INCLUSIONE

In Milano, in data 24 dicembre 2025

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

- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano nel Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo ISP) passa anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale;
- le intese in tema di Conciliazione tempi di vita e lavoro e Inclusione definite nel tempo dalle Parti hanno consentito, un sempre maggiore equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare, attraverso l'evoluzione di strumenti già presenti nella contrattazione di secondo livello, anche al fine di renderli più inclusivi e ancora più aderenti alle esigenze delle persone;
- le Parti confermano i principi condivisi nel “Protocollo Quadro sull’Inclusione e le Pari Opportunità nell’ambito del Welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo” del 24 luglio 2014 e la loro volontà di continuare a collaborare attivamente, ciascuna per quanto di competenza, per darne concreta attuazione ed evidenza;
- nell’ambito del Comitato Welfare inoltre è proseguito il confronto sulle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, all’inclusione, al supporto alla genitorialità, alla non discriminazione e allo sviluppo sostenibile, per individuare miglioramenti, favorire forme di flessibilità e proporre iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati;
- nell’ambito del confronto sulle tematiche dell’inclusione le Parti hanno nel tempo sviluppato iniziative specifiche e definito intese volte a rispondere alle esigenze delle Persone, nonché a sostenere le loro famiglie, anche attraverso la Società di Mutuo Soccorso per il Personale del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito SoMS), accrescendo così la coesione e lo spirito di appartenenza al Gruppo;
- le Parti valutano positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D. Lgs. 80/2015 e successive integrazioni;
- con l’accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia della conciliazione tempi di vita e lavoro e inclusione tra quelle da disciplinare nell’ambito del Contratto di secondo livello e la volontà di continuare il percorso di valorizzazione delle iniziative di solidarietà sociale promuovendo politiche che agevolino l’equilibrio fra vita personale e professionale;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione delle lettere f. punto IV, punto V, con le specificità di seguito indicate.

2. Le misure contenute nel presente accordo sono a supporto del benessere delle persone del Gruppo in servizio presso le Aziende cui si applica il Contratto di secondo livello e delle loro famiglie.

3. BANCA DEL TEMPO

La "Banca del Tempo" è costituita da un "bacino" annuale di ore di permessi retribuiti, a favore dei dipendenti del Gruppo, che per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

A decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno la "Banca del Tempo" è alimentata:

- da parte delle Aziende, con una dotazione annua fissata in 80.000 ore, da incrementare in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino ad un massimo di 120.000 ore complessive;
- da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
 - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge,
 - giornata/e di "ex festività",
 - permesso contrattuale retribuito (PCR),
 - ore di "banca ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione;
- dalle eventuali ferie, permessi ex festività e permessi Banca delle ore di spettanza non fruite da parte del personale che abbia accesso al Fondo di Solidarietà o che risolva il proprio rapporto di lavoro per pensionamento ai sensi dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024 e dell'Accordo 10 dicembre 2025.

Fermo quanto disposto dai D. Lgs. n. 66 del 8.4.2003, e n. 151 del 14.9.2015 nonché da quanto previsto dall'art. 65 comma 5 del CCNL, la cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.

Viene altresì confermato che, come previsto dall'art. 65 comma 7 del CCNL, le dotazioni versate nella "Banca del Tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.

Al fine di valorizzare la solidarietà quale caratteristica fondante della Banca del Tempo, ISP si impegna a sensibilizzare le Persone del Gruppo verso una maggiore continuità di donazioni nel corso dell'anno, evidenziando in sede di pianificazione annuale delle ferie la possibilità di donare anche solo 15 minuti delle proprie spettanze annuali nonché l'andamento delle donazioni attraverso gli strumenti di comunicazione interna.

Nel caso di conferimento di "banca ore" scadenti in corso d'anno e donate alla "Banca del Tempo", le Aziende confermano che ne permetteranno la fruizione sino al 31 dicembre dell'anno di donazione.

La dotazione iniziale potrà essere ulteriormente incrementata, anche nel corso dell'anno, mediante donazioni da parte dei dipendenti e delle aziende per specifici casi a livello locale, con modalità rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti, ovvero campagne dedicate rese note attraverso la intranet aziendale e legate a calamità naturali per i quali sia stato proclamato lo Stato d'Emergenza.

Nel caso di residui rivenienti da campagne dedicate con donazione specifica, si conferma il riversamento degli stessi nell'ambito dell'ordinaria disponibilità della Banca del Tempo.

Una volta versate nella "Banca del Tempo" le dotazioni ottenute come dinanzi specificato, saranno rese disponibili in quote minime di 15 minuti a tutti i colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari con necessità di sostegno intensivo;
3. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge/unito civilmente o convivente di fatto;
4. siano titolari di certificazione ex art. 3, comma 1, L. 104/92 per sé;
5. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
6. necessitino di assentarsi per assistere figli disabilità certificate ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/92;
7. siano titolari dei permessi per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92;
8. abbiano grave e indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione;
9. coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
10. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni;
11. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o metereologica di particolare gravità;
12. necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o che risultino non autosufficienti da certificazione medica in corso di validità (*non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare indumenti, nonché le persone che necessitano di assistenza continuativa, come definiti dalla normativa fiscale - Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016*);
13. necessitino di assistere il coniuge, familiari e affini entro il secondo grado anche non conviventi o altro soggetto componente la famiglia anagrafica in occasione di interventi chirurgici, per i quali sia già stato fruito, ove ne sia possibile la fruizione, il permesso per grave infermità di cui all'art. 4, L. 53/00, nel limite di 4 giorni.

L'utilizzo avverrà attingendo prioritariamente alla donazione del personale e qualora le richieste di fruizione si rivelassero superiori alle disponibilità complessive della "Banca del Tempo" per l'anno di riferimento, le Aziende anticiperanno le ore necessarie alla copertura delle esigenze manifestate nella misura massima del 15% della donazione prevista per l'anno, a valere sulla donazione dell'anno successivo. Tutte le dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire alle Aziende di verificare, a livello accentrativo e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di pervenimento, sulla base delle motivazioni sopra elencate.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 20 giornate. In caso di "incapienza" occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

La fruizione dei permessi della "Banca del Tempo" potrà avvenire anche ad ore, a mezze giornate ed a giornata intera e dovrà in ogni caso essere garantito entro l'anno di competenza il completo

smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno del lavoratore richiedente, nonché dei residui "banca ore" relativi agli anni precedenti.

Il Gruppo, inoltre, al fine di avvicinare le proprie persone al mondo del volontariato, versa nella "Banca del Tempo" un'ulteriore dotazione di ore che potranno essere utilizzate a titolo di permessi retribuiti fruibili da tutto il Personale per svolgere attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziative con finalità sociali rivolti all'esterno del Gruppo, anche promossi da enti esterni, selezionati per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico, della SoMS e/o della Direzione Impact.

Le Parti firmatarie si incontreranno in sede di Comitato Welfare:

- annualmente per verificare il complessivo funzionamento della Banca del Tempo;
- tempestivamente nel caso di squilibri tra dotazioni e richieste in corso d'anno, con l'obiettivo di rivedere le casistiche complessivamente ammesse a fruire dei permessi.

La fruizione dei permessi è subordinata al completo utilizzo di eventuali residui di ferie e "banca ore" relativi agli anni precedenti.

4. SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITA' LAVORATIVA

Le Parti confermano, quale ulteriore strumento di conciliazione del Gruppo, la possibilità, da parte di tutti i colleghi, di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa senza retribuzione (di seguito "sospensione volontaria"), senza la necessità di motivarne l'utilizzo e, ad oggi, senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore.

Ai fini di quanto sopra, il Personale, di ogni ordine e grado, che ne farà richiesta nei termini annualmente stabiliti per la pianificazione annuale delle ferie, sarà ammesso, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, all'utilizzo della "sospensione volontaria" per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno solare di riferimento.

La richiesta non potrà essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti a quello di competenza.

Fermo quanto sopra, le giornate di "sospensione volontaria" - fruibili solo a giornata intera - dovranno essere programmate nel piano ferie annuale ed autorizzate dal responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione.

L'Azienda mette a disposizione gli strumenti per la pianificazione e fruizione di dette giornate, sin dall'inizio dell'anno, ferma restando la compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Qualora la richiesta venga avanzata dai colleghi nel corso dell'anno, in momento successivo a quelli annualmente stabiliti dall'Azienda, le richieste di "sospensione volontaria" potranno essere accolte sempre nel rispetto delle predette esigenze tecniche, organizzative e produttive e del plafond individualmente stabilito, senza interventi sulle pianificazioni già approvate delle assenze degli altri colleghi della unità organizzativa.

In caso di più richieste presso la medesima unità organizzativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari con necessità di sostegno intensivo ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero destinatari della provvidenza economica per familiari con necessità di sostegno intensivo;
2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto);
3. figli di età inferiore ai 3 anni;

4. figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
 5. figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
 6. figli di età superiore ai 12 anni;
- con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione.

Al fine di tutelare i colleghi dai possibili effetti correlati alla previdenza complementare e a quella obbligatoria, tali giornate di “sospensione volontaria” non dovranno in alcun caso essere utilizzate nel corso del mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

I giorni di “sospensione volontaria” sono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie ed “ex- festività” che dovranno essere interamente fruite entro l’anno di competenza. Qualora ciò non avvenga, si procederà alla sostituzione d’ufficio delle causali di assenza al fine di esaurire prioritariamente le ferie ed i permessi “ex festività” di competenza dell’anno, nonché i residui di “banca ore” in scadenza dell’anno.

A fronte dell’assenza a titolo di “sospensione volontaria”, l’Azienda provvederà a concedere un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 35% della retribuzione annua linda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Londa/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Sarà possibile, previa esplicita autorizzazione dell’azienda datore di lavoro, superare il limite dei 20 giorni annui per assenze motivate dai criteri di priorità sopra riportati, fermo che, per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti, gli stessi andranno fruiti preventivamente rispetto alla richiesta.

5. PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE

Ferma restando la complessiva disciplina nazionale a tutela delle gravi patologie e la normativa aziendale vigente in materia di permessi orari per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell’orario di lavoro, al fine di rendere più agevole la richiesta e la fruizione di tali permessi da parte del personale affetto da gravi patologie, individuate sulla base di quanto condiviso tra le Parti per l’allegato dello Statuto del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, ricomprendenti i Grandi Eventi Patologici (GEP), senza valutazioni circa la completa fruizione di ferie/ex-festività/banca ore, si stabilisce quanto segue:

- a. il personale interessato da un GEP presenta non appena possibile all’Azienda la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima;
- b. tale documentazione ha validità temporale coerente con le agevolazioni liquidative previste dal regolamento delle prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo per la patologia certificata;
- c. in occasione della richiesta del singolo permesso, l’interessato compilerà un’autocertificazione relativamente alla correlazione tra la visita da effettuare e la propria patologia e, una volta effettuata, dovrà produrre idonea certificazione attestante l’effettuazione della visita e la durata della medesima.

La fruizione di detti permessi è consentita, anche ad ore, nel limite di 12 gg/anno.

6. FERIE E PERMESSI EX-FESTIVITA'

Al personale di ogni ordine e grado viene concesso di fruire ad ore di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti, anche frazionate in periodi non inferiori a 15 minuti.

Per la fruizione delle ferie “ad ore” da parte dei colleghi è richiesto:

- a. un preavviso di 48 ore nell’ipotesi di fruizione in misura frazionata;
- b. l’approvazione da parte del Responsabile in caso di utilizzo in giornata lavorativa intera, anche quando cadente in giornata semifestiva.

A fronte di tale generale previsione il personale dovrà fruire delle giornate di permesso per festività soppressa (inclusi i cd permessi retribuiti ex festività CARIVE) prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

L'Azienda provvederà all'automatica sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruite nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruite nel corso dell'anno di competenza.

L'Azienda adotterà tutte le misure più opportune per favorire il raggiungimento di tale finalità.

7. ALTRI PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI

Sono riconosciuti permessi e congedi retribuiti come di seguito elencato:

a. Permesso per lutto

per una durata massima di 3 giorni lavorativi da fruire entro 7 giorni di calendario dall'evento, in caso di decesso del:

- coniuge/unito civilmente, anche legalmente separato, o del convivente di fatto;
- figlia/figlio, anche non convivente;
- genitori del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (ancorché non conviventi);
- parenti entro il 2° grado, anche non conviventi;
- parente o affine, purché convivente;
- soggetto componente la famiglia anagrafica (iscritto nel proprio stato di famiglia).

b. Permesso per trasloco

per la durata di 1 giorno in occasione di trasloco documentato. In caso di trasferimenti disposti d'ufficio che comportino l'effettuazione di trasloco, al Personale interessato competono:

- 1 giorno di permesso retribuito per trasferimenti in località distanti da oltre 100 e fino a 300 km dal luogo di residenza;
- 2 giorni di permesso retribuito per trasferimenti oltre 300 km.

c. Permesso per visita medica per sé o per i figli minorenni

è riconosciuta, in via sperimentale, sino ad una giornata all'anno, fruibile ad ore, per effettuare per sé o per figli minorenni visite presso strutture pubbliche o convenzionate con FSI, a condizione che siano esaurite le ferie ad ore dell'anno di competenza e degli anni precedenti.

Pertanto, nel caso in cui alla fine dell'anno le ferie ad ore non risultino azzerate, si procederà con l'automatica sostituzione, a concorrenza, degli eventuali permessi fruiti ma non spettanti con le eventuali ferie ad ore residue.

d. Permessi per gravi motivi e visita medica

superato il periodo di prova ed esaurite le ferie relative all'anno in corso, agli anni precedenti, i permessi ex festività e l'eventuale credito di banca delle ore, possono essere concessi permessi ad ore, da parte del Responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione:

- per gravi motivi di carattere personale/familiare documentati,
- per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro comprovate da idonea certificazione.

e. Permesso per accompagnamento pronto soccorso

è riconosciuto ad ore, per l'accompagnamento al Pronto Soccorso in caso di necessità del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto e/o dei figli (compresi i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto).

f. Permesso per screening oncologici

è riconosciuto ad ore, ai sensi del D.L 159/2025, per effettuare gli screening oncologici organizzati tramite invito diretto delle ASL nell'ambito dei piani di prevenzione del Servizio Sanitario Nazionale, in un'ottica di promozione della salute e del benessere.

g. Permesso per audizione ex art.7 L. 300/70 Statuto dei Lavoratori

è riconosciuto a chi faccia richiesta di essere sentito nell'ambito della procedura ex art.7 dello Statuto dei Lavoratori, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'audizione. In sede di convocazione, l'Azienda specificherà la data e il luogo di svolgimento della stessa e si farà carico delle connesse spese effettive di viaggio, laddove non si svolga presso la stessa piazza di assegnazione.

h. Congedo straordinario nozze

Al dipendente che contrarrà matrimonio riconosciuto in Italia o all'estero, con rito civile, cattolico o acattolico (da parte delle confessioni che hanno stipulato intese recepite con legge), senza trascrizione nei registri dello stato civile italiano, a condizione che ciascun coniuge sia in possesso dei requisiti richiesti dallo Stato Italiano per poter contrarre matrimonio e che dopo il matrimonio risultino conviventi, viene concesso, in occasione del matrimonio stesso, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, a fronte della presentazione della certificazione rilasciata dall'autorità officiante. Il giorno lavorativo in cui si celebra il matrimonio è compreso nel periodo di fruizione del congedo in modo da costituire esso stesso o il primo o uno dei successivi giorni di congedo. Nel caso la celebrazione cada in giornata festiva ovvero non lavorativa, ove il congedo sia frutto dalla celebrazione, lo stesso, in via eccezionale, decorrerà dal primo giorno lavorativo successivo.

i. Congedo retribuito per lavoratori mutilati e invalidi civili

Al personale beneficiario del congedo ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. 119/2011 è concessa la fruizione di detto congedo oltre che a giornata intera, anche a mezza giornata, con le medesime modalità oggi previste per la fruizione delle ferie.

8. ALTRI PERMESSI NON RETRIBUITI

a. Permesso per motivi personali o familiari

Al Personale che abbia superato il periodo di prova possono essere concessi, a richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, permessi non retribuiti per motivi di carattere personale o familiare nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare.

b. Permesso per malattia familiari

In via aggiuntiva rispetto a quanto previsto dall'art. 47 D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, al Personale che abbia superato il periodo di prova possono essere riconosciuti, a richiesta, ulteriori permessi non retribuiti nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare, non

collegabili a giorni di ferie nel periodo giugno-settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio, per assistenza per malattia comprovata da idonea documentazione di: coniuge/unito civilmente/convivente di fatto; figli (di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, da 6 a 8 per i figli adottati/affidati); genitori, fratelli, nipoti "ex filio" ovvero ogni altro soggetto purché convivente con l'interessato.

c. Aspettativa aggiuntiva non retribuita per malattia

Trascorso il periodo di aspettativa per malattia alle condizioni e nei modi stabiliti dall'art 66 del CCNL 23 novembre 2023, il Personale che non risulti in grado di riprendere servizio potrà fruire a richiesta di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno.

Fuori dall'aspettativa regolata dall'art 66 del CCNL 23 novembre 2023, successivi periodi di aspettativa non retribuita concessa per malattia intervallati da periodo/i di servizio inferiori a tre mesi, saranno computati, ai fini della determinazione dell'ulteriore anno di aspettativa, sommandosi gli uni con gli altri.

9. PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO

Fermo restando quanto disposto in materia dall'art. 10 della Legge n. 300/70 e quale trattamento complessivamente più favorevole rispetto alla normativa dell'art. 69 del CCNL e pertanto sostitutiva della stessa, i lavoratori/le lavoratrici studenti hanno diritto ad ottenere permessi retribuiti per motivi di studio nella misura di seguito indicata, sulla base della presentazione della relativa idonea documentazione:

- a) scuole di istruzione secondaria di primo e secondo grado
 - permessi retribuiti nelle giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede di esame;
 - ulteriori 8 giorni di permesso retribuito all'anno, non frazionabili in mezze giornate, per il numero degli anni - più due - di corso legale degli studi;
 - ulteriori 8 giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo del corso di studi.
- b) università
 - 3 giorni di permesso retribuito (non frazionabili in mezze giornate), in occasione di ogni singolo esame sostenuto;
 - 5 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea più 1 giorno di permesso retribuito coincidente con quello dell'esame di laurea;
 - 3 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea magistrale più 1 giorno di permesso retribuito coincidente con quello dell'esame di laurea magistrale.

I giorni di permesso per gli esami inerenti alle scuole di istruzione secondaria di primo e secondo grado nel limite annuo stabilito possono essere richiesti anche per gli esami relativi agli anni intermedi sostenuti dai privatisti.

Il Personale che, superato il periodo di prova, risulti iscritto alle scuole di istruzione secondaria di primo e secondo grado ha diritto di ottenere, previa richiesta con due mesi di preavviso, un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni di calendario, anche frazionabile in non più di due periodi, da fruirsi una sola volta per ciclo di studi di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado, di cui almeno la metà (15 giorni) da fruirsi in occasione degli esami di licenza o di diploma.

Il dipendente studente universitario, superato il periodo di prova, ha diritto di ottenere, previa richiesta con due mesi di preavviso, un'aspettativa non retribuita non superiore a 180 giorni di calendario per il conseguimento della laurea, anche magistrale; detta aspettativa non retribuita può

essere frazionata sino ad un massimo di tre periodi ognuno dei quali non inferiore a 15 giorni di calendario.

10. PREMIO DI LAUREA

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno di tutto il personale non laureato, ai dipendenti che conseguano, un diploma di laurea o laurea magistrale ai sensi del DM 509/99, è riconosciuto per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a richiesta, un premio di laurea di 1.300,00 euro (importo comprensivo di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 23 novembre 2023).

11. PROVVIDENZA ECONOMICA PER FAMILIARI CON NECESSITA' DI SOSTEGNO INTENSIVO

Il dipendente con familiare convivente (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, i figli - come definiti al punto 3 del presente accordo - o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) con necessità di sostegno intensivo può richiedere una provvidenza economica.

Lo stato di necessità di sostegno intensivo dovrà risultare da certificazione medica rilasciata dalla Competente Struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalidità civile totale e permanente al 100%, ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di accompagnamento, lo stato di "cieco assoluto" ovvero lo stato di "sordo") e il familiare dovrà essere a carico secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari.

- a) Il dipendente con coniuge/unito civilmente, figlio/a o equiparato, ovvero genitore convivente come sopra definito se in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, ha diritto, a richiesta, al rimborso, a fronte di idonea documentazione, delle spese sostenute per i servizi di assistenza per i suddetti familiari per un importo massimo di euro 5.000, rientrando tale casistica nella normativa fiscale di cui al vigente articolo 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR. A tal fine la somma sarà accreditata entro il mese di giugno di ogni anno sul "Conto Sociale Familiari non autosufficienti", per il relativo utilizzo.
- b) Nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza ovvero per il dipendente con familiare (figlio del coniuge/unito civilmente/convivente e a carico di questi ultimi, convivente di fatto, fratelli o sorelle) risultante nello stato di famiglia e con necessità di sostegno intensivo certificata, l'azienda provvederà invece a corrispondere con la retribuzione di giugno un importo lordo di € 5.000,00.

12. BUONO PASTO

Al personale a tempo pieno è attribuito un buono pasto in forma elettronica pari a euro 7,00 (importo comprensivo di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 23 novembre 2023). Il suddetto buono pasto in forma elettronica sarà attribuito di importo pari a euro 8,00 a partire dal 1° marzo 2026, pari a euro 9,00 a partire dal 1° luglio 2027 e pari a euro 10,00 a partire dal 1° dicembre 2029 a condizione che tali nuovi importi rientrino nella soglia di esenzione fiscale stabilita dalla normativa in materia.

Il buono pasto sarà riconosciuto anche al personale a tempo parziale che effettui un intervallo meridiano della durata di 15 o 30 minuti, in via non occasionale, e che dopo il rientro in servizio dalla fine dell'intervallo, svolga effettivamente una prestazione lavorativa di almeno 30 minuti.

Nei confronti del personale:

- a tempo parziale per le giornate nelle quali l'orario individuale non prevede l'effettuazione dell'intervallo meridiano;

- il cui orario settimanale è fissato in 36 ore ed articolato in sei giorni (6 giorni x 6 ore); è riconosciuto - se viene effettuata la prestazione lavorativa - un buono pasto elettronico del valore facciale di euro 5,29. Il suddetto buono pasto in forma elettronica sarà attribuito di importo pari a euro 6,00 a partire dal 1° marzo 2026, pari a euro 6,50 a partire dal 1° luglio 2027 e pari a euro 7,00 a partire dal 1° dicembre 2029.

Al personale non Dirigente viene riconosciuta una specifica indennità di buono pasto in forma elettronica, riconosciuta su base mensile a consuntivo, per ogni giornata di Lavoro Flessibile e/o di Formazione Flessibile interamente svolta "da casa", pari a euro 4,50. Tale indennità sarà attribuita di importo pari a euro 5,00 a partire dal 1° marzo 2026, pari a euro 5,50 a partire dal 1° luglio 2027 e pari a euro 6,00 a partire dal 1° dicembre 2029.

Resta confermata la possibilità di destinazione del controvalore del buono pasto elettronico, con opzione di validità biennale:

- 1) da parte di ciascun iscritto al Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo (FondISP) - per destinare al fondo pensioni stesso l'intero valore, al netto degli oneri contributivi dovuti per legge agli enti percettori della contribuzione obbligatoria (attualmente contributo di solidarietà nella misura del 10% del relativo valore versato), del buono pasto giornalmente spettante;
- 2) analogamente a quanto precede nel caso in cui il lavoratore interessato decida invece di destinare, fino a concorrenza del relativo valore, l'ammontare del buono pasto giornalmente spettante a copertura della contribuzione posta a suo carico per fruire delle prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo, è data facoltà allo stesso di destinare alla forma di previdenza complementare aziendale di iscrizione la quota residua del valore, sempre al netto dei citati oneri contributivi, del buono pasto spettante che dovesse eventualmente eccedere la parte destinata al Fondo Sanitario Integrativo;

il controvalore del buono pasto destinato come sub. 1 e sub. 2 continua a non rientrare tra gli elementi costituenti la natura giuridica dell'emolumento e a non essere incluso nella base di calcolo per l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto.

Le opzioni di versamento del controvalore del buono pasto elettronico a previdenza complementare e assistenza sanitaria e in essere alla data del presente accordo, vengono confermate fino al 30 giugno 2027, fermo restando che sarà possibile effettuare nuovamente la scelta entro il 31 marzo 2027 a valere dal 1° luglio del medesimo anno.

Le opzioni di attribuzione del buono pasto in forma cartacea già effettuate nel 2025 vengono confermate fino al 30 giugno 2026.

13. PART-TIME

L'Azienda si rende disponibile a favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il Personale che ne faccia richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

La trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del Personale in servizio a tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire:

- a tempo determinato per periodo minimo di 12 mesi e massimo 24 mesi,
- a tempo indeterminato,

in funzione delle esigenze che motivano la richiesta e della volontà aziendale di favorire l'accoglimento del maggior numero di domande, con possibilità di articolazione dell'orario di lavoro orizzontale, verticale, mista o ciclica nell'ambito dei limiti orari settimanali previsti dal vigente CCNL.

Nel caso in cui il part-time sia richiesto in occasione del rientro da maternità o comunque entro il terzo anno di vita del bambino anche da parte del padre, la durata prevista sarà di 24 mesi, salvo

diversa istanza da parte del richiedente. Il riscontro da parte aziendale alla domanda o al rinnovo del part-time dovrà avvenire entro 3 mesi dalla richiesta, termine ridotto a 1 mese per i casi di particolare gravità.

Ferma la consensualità del contratto a tempo parziale, 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 anche attraverso l’attribuzione di diversa figura professionale/mansione e/o differente assegnazione logistica, anche a richiesta dell’interessato.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere di fruire:

- in occasione della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di un’elasticità di orario della durata di 30/45 minuti in entrata con correlato spostamento dell’orario di uscita,
- di un intervallo meridiano della durata di 15 o 30 minuti, in via non occasionale ed in deroga a quanto in via generale praticato nell’unità produttiva di assegnazione a condizione che dopo il rientro in servizio dalla fine dell’intervallo, sia effettivamente svolta una prestazione lavorativa significativa pari ad almeno 30 minuti.

Ove presso la medesima unità operativa siano state presentate una pluralità di domande per trasformare il rapporto di lavoro in tempo parziale, nonché nel caso in cui si presenti, contestualmente, l’esigenza di esaminare, per l’intervenuta scadenza di un contratto di lavoro di tempo parziale, la richiesta di proroga del contratto stesso, l’Azienda, in base alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, procederà dando precedenza, in ordine di priorità, alle domande motivate dall’esigenza di:

1. provvedere alle necessità personali di dipendenti con necessità di sostegno intensivo ai sensi della Legge n.104/1992,
2. dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa; gli stessi peraltro possono anche chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno del rapporto a tempo parziale in essere;
3. assistere il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche ovvero assistere persona convivente con necessità di sostegno intensivo ai sensi della Legge n.104/1992, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua;
4. assistere figli o coniugi, nonché parenti e affini entro il 3° grado, conviventi o non conviventi, con necessità di sostegno intensivo ai sensi della Legge n.104/1992;
5. aiutare i lavoratori che versino in situazioni di particolare disagio a causa di status di vedovanza, separazione o divorzio,
6. accudire figli al rientro dalla maternità o comunque entro il 3° anno di vita del bambino anche in caso di richiesta del padre;
7. accudire figli in età compresa tra i 3 e i 13 anni;
8. accudire familiari anziani malati o malati cronici;
9. dipendenti affetti da malattie gravi ovvero tempo per tempo interessati da grandi interventi chirurgici, di cui all’Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazione del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo;
10. dipendenti “over 60”;
11. assolvere a motivi di studio o dedicarsi ad attività di volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all’art. 6 della Legge n. 266/1991;
12. altre motivazioni (ivi comprese specifiche indicazioni di legge).

Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno può avvenire, su richiesta:

- dell’Azienda, motivata da sopravvenute esigenze tecnico-organizzative
- del Personale, per motivate ragioni di carattere personale e/o familiare.

Nel caso di rapporto di lavoro part time:

- a tempo determinato, il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno potrà avvenire, oltre che dal giorno successivo alla scadenza del contratto, anche anticipatamente rispetto a tale termine, con il consenso delle parti;
- a tempo indeterminato il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno potrà avvenire su richiesta di una delle parti con preavviso di almeno 3 mesi.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda, nel caso di richiesta di part-time al rientro dalla maternità, ferme le priorità esistenti, valuti con particolare favore la relativa concessione.

14. TURNI, REPERIBILITÀ, INTERVENTI E PRESTAZIONI RESE NELLE GIORNATE DI SABATO, DOMENICA E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Le Parti convengono che al Personale operante in via continuativa presso le strutture elencate nell'allegato A) vengono applicate – con decorrenza dal 1° luglio 2025 - le previsioni del presente capitolo.

La medesima normativa continua a trovare applicazione anche nei confronti del personale che sarà nel tempo assegnato a predette strutture ed anche in caso di futura ridenominazione delle strutture che svolgono tali funzioni.

Le Parti si danno inoltre atto che nel caso in cui si verifichino interventi organizzativi che interessino il perimetro di attuale applicazione si incontreranno tempestivamente per valutare gli effetti della riorganizzazione ai fini dell'applicazione della normativa in discorso.

Turni

Agli addetti a lavorazioni articolate in turni regolarmente avvicendati, che operano nell'ambito del descritto perimetro, sono riconosciute le seguenti indennità:

- € 4,30 per ciascun turno diurno (al di fuori dell'orario extra standard);
- € 37,30 per ciascun turno notturno (compreso tra le ore 22:00 e le ore 06:00); tale importo sarà riconosciuto in misura intera a fronte di una prestazione di durata superiore alle due ore in tale arco temporale, ed in misura pari alla metà per una prestazione di durata fino alle due ore.

Reperibilità

Posto che l'Azienda, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 44 del CCNL 23 novembre 2023, ha facoltà di chiedere la reperibilità al Personale in possesso di specifiche professionalità, appartenente al perimetro sopra elencato, a detto Personale, di volta in volta interessato, verranno corrisposte le seguenti indennità:

- € 37,50 – per ogni giornata di reperibilità feriale (ragguagliati ad una reperibilità per 24 ore, riproporzionata per periodi inferiori, fermo restando l'importo minimo previsto dal CCNL pro tempore vigente);
- € 45,00 – per ogni giornata di reperibilità festiva (ragguagliati ad una reperibilità per 24 ore, riproporzionata per periodi inferiori, fermo restando l'importo minimo previsto dal CCNL pro tempore vigente);

Interventi

Per l'effettuazione di interventi necessari per la risoluzione di una specifica indisponibilità funzionale, il Personale in stato di reperibilità sarà informato delle esigenze insorte e

dell'intervento da effettuare da parte delle strutture di volta in volta competenti; tali interventi dovranno essere successivamente certificati dal Responsabile della struttura di appartenenza.

- a) al Personale che effettuerà l'intervento presso l'unità di appartenenza saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
 - Aree professionali
 - rimborso delle documentate spese di trasporto;
 - compenso per il lavoro straordinario con un minimo di € 18,42.
 - Quadri direttivi
 - rimborso delle documentate spese di trasporto;
 - compenso fisso pari a € 55,00 per interventi fino a 2 ore;
 - € 5,50 per ogni ora successiva, aggiuntiva alla seconda.
- b) al Personale che effettuerà l'intervento da una sede diversa da quella aziendale tramite collegamento da computer/telefono, tre le 06:00 e le 22:00, saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
 - Aree professionali
 - compenso per lavoro straordinario nel rispetto del CCNL e delle procedure aziendali vigenti in materia;
 - Quadri direttivi
 - compenso fisso pari a € 30,00 per interventi fino a 1 ora;
 - € 5,50 per ogni ora di intervento successiva alla prima.
- c) al Personale che effettuerà l'intervento da una sede diversa da quella aziendale tramite collegamento da computer/telefono, tre le 22:00 e le 06:00, saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
 - Aree professionali
 - compenso per lavoro straordinario nel rispetto del CCNL e delle procedure aziendali vigenti in materia.
 - Quadri direttivi
 - compenso fisso pari a € 33,00 per interventi fino a 1 ora;
 - € 7,00 per ogni ora di intervento successiva alla prima.

Le Parti si danno atto che più interventi operativi occorsi nell'arco delle 24 ore e necessari per la soluzione della medesima indisponibilità funzionale saranno considerati parte di un unico intervento.

Resta inteso che per interventi prestati per almeno 2 ore tra le 22:00 e le 06:00, l'inizio dell'attività nella giornata successiva, in quanto lavorativa, sarà posticipato per una durata pari a quella dell'intervento.

Prestazioni in giornate non lavorative

I trattamenti relativi alle prestazioni rese nelle giornate non lavorative di sabato, domenica e nelle festività infrasettimanali, evidentemente non riconducibili ad interventi, saranno disciplinati come segue:

- Aree professionali
 - per le giornate di sabato e festività infrasettimanali: compenso per lavoro straordinario

- (con le maggiorazioni previste dal CCNL) o in alternativa, sarà riconosciuto un permesso retribuito pari alla durata della prestazione effettuata;
- per la domenica sarà riconosciuto il riposo compensativo oltre al compenso per lavoro straordinario.
 - Quadri direttivi
 - riposo compensativo;
 - fino a 30 giorni di prestazioni rese nell'arco dell'anno: indennità giornaliera di € 80 fino a 5 ore e di € 90 per periodi superiori;
 - dal 31° giorno di prestazioni rese nell'arco dell'anno: indennità giornaliera di € 80 fino a 5 ore e di € 90 per periodi superiori.

####

Le indennità modali erogate nei confronti di operatori e programmati continueranno ad essere corrisposte secondo i previgenti criteri.

Al di fuori dei casi e dei trattamenti sopra descritti, qui regolamentati in modo esaustivo, ogni altra fattispecie sarà regolata secondo le previsioni del CCNL tempo per tempo vigente.

15. FILIALE DIGITALE

Il Personale appartenente alle aree professionali operante presso la Filiale Digitale in turni, in caso di ritardo fino ad un massimo di 15 minuti potrà in via eccezionale compensare tale ritardo con un correlato spostamento dell'orario di uscita nel corso della medesima giornata lavorativa. Ciò con esclusione del personale adibito al primo ed all'ultimo turno di ogni giornata.

Al Personale operante in via continuativa in turni, ai sensi dell'art.110 del vigente CCNL, presso le strutture facenti parte della Direzione Filiale Digitale della Divisione Banca dei Territori vengono riconosciute – con decorrenza dal 1° luglio 2025 - le seguenti indennità:

- € 15,00 lordi (importo comprensivo di quanto previsto dall'Allegato 3 del vigente CCNL) per ciascun turno diurno che termina al di fuori dell'orario extra standard;
- € 15,00 lordi per ogni sabato di effettiva presenza in servizio per il personale con articolazione oraria 6x6 nonché per chi opera in turni con ricompresa la giornata del sabato.

16. INCLUSIONE

È obiettivo delle Parti continuare a sviluppare un sistema di strumenti e soluzioni coerenti con le previsioni del Protocollo 24 luglio 2014 citato in premessa per:

- garantire una corretta e attenta gestione del personale con disabilità sin dall'inserimento in azienda, anche attraverso percorsi formativi specifici;
- favorire il più possibile una condizione di benessere e supporto a tutti i colleghi e le colleghe che si trovano ad affrontare una situazione personale di disabilità, malattia o momenti della vita particolarmente difficili, che rendono lo svolgimento dell'attività lavorativa più complessa, arricchendo anche gli strumenti di welfare a sostegno;
- valorizzare le capacità, i meriti e le attitudini delle persone con disabilità e il loro contributo nei luoghi di lavoro, favorendo le pari opportunità.

a. Gruppo di Lavoro Interfunzionale sui temi della disabilità e/o della malattia

Il Gruppo di Lavoro Interfunzionale, coordinato dalla Funzione Industrial Relations and Workers' Benefit e di riferimento per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia, contribuisce a:

- promuovere nell'ambito del Gruppo un'attenzione peculiare alle persone con disabilità, ricercando soluzioni in ottica di accomodamento ragionevole facendo ricorso a strumenti di organizzazione del lavoro, per l'eventuale adeguamento degli spazi lavorativi e degli strumenti anche digitali, con attenzione a tutte le misure di welfare aziendale integrativo disponibili;
- monitorare le pratiche di gestione della diversità nel Gruppo, individuando aree di miglioramento e azioni positive da porre in atto per aumentare il benessere organizzativo e individuale di tutte le persone del Gruppo;
- proporre azioni di sensibilizzazione culturale e formazione dedicate a tutte le persone del Gruppo, (ad esempio mediante iniziative di diffusione delle *best practice*), oltre che specifiche per ruolo/professione (Gestione HR, figure responsabili), finalizzate a una maggiore inclusione e a segnalare eventuali iniziative che siano contrarie alla politica aziendale di inclusione e alla Convenzione Internazionale sui Diritti delle Persone con Disabilità;
- creare reti di supporto, coinvolgendo in ottica di volontariato interno al Gruppo (per il quale l'Azienda fornisce specifiche disponibilità nella Banca del Tempo) colleghi e colleghes che possano supportare chi ha difficoltà con aiuti concreti nel quotidiano, anche valorizzando eventuali loro competenze extra professionali.

Il Gruppo di Lavoro:

- vede il coinvolgimento di molteplici funzioni aziendali, tra cui: a titolo esemplificativo selezione e gestione del personale, all'organizzazione ed alla gestione degli immobili, all'igiene e sicurezza sul lavoro ed a quelle di volta in volta ritenute necessarie, oltre alla partecipazione di colleghi e colleghes con disabilità;
- è costituito da colleghi e colleghes debitamente formati sul tema specifico della disabilità nel mondo del lavoro;
- è sempre aperto all'ascolto di suggerimenti e/o proposte da parte del personale del Gruppo.-

Periodicamente sono organizzati, con cadenza quadrimestrale, incontri congiunti tra il Gruppo di Lavoro e il Comitato Welfare per analizzare e condividere le esperienze e le soluzioni nel tempo adottate, cercando di individuarne la possibile "messa a sistema" e le relative modalità.

In particolare, il Gruppo di Lavoro, anche con il supporto del Comitato Welfare, si occupa:

- della promozione della cultura di attenzione all'inclusione attraverso la conoscenza delle situazioni e la valorizzazione degli strumenti in essere a supporto della disabilità, ad esempio mediante iniziative di diffusione delle best practice e agevolazione all'accesso agli interventi previsti da parte di tutti i potenziali destinatari;
- dell'avvio di campagne di sensibilizzazione e di formazione al fine di acquisire consapevolezza sociale dei diritti delle persone con disabilità, favorire un atteggiamento recettivo nei loro confronti e promuoverne una percezione positiva;
- di valorizzare le capacità, i meriti e le attitudini delle persone con disabilità ed il loro contributo nei luoghi di lavoro, favorendo lo sviluppo professionale e le pari opportunità;
- di garantire l'inserimento di ciascun individuo all'interno dell'azienda indipendentemente dalla presenza di elementi limitanti;
- della creazione di un network di sostegno, anche a supporto delle strutture aziendali al fine di diffondere la sensibilità nei confronti delle diverse abilità valorizzandone le competenze distintive e per rilevare eventuali ambiti di miglioramento e per l'individuazione di soluzioni volte a facilitare il benessere in azienda del personale disabile;
- dell'implementazione degli strumenti di welfare aziendale dedicati al personale disabile e ai loro familiari;
- dell'individuazione di attività lavorative che agevolino l'occupabilità di persone con disabilità e lo sviluppo di percorsi di supporto differenziati nell'arco della vita lavorativa del dipendente anche in collaborazione con le associazioni di riferimento.

b. Iniziative per la valorizzazione dello scambio intergenerazionale e programmi di supporto

Le Parti confermano la volontà di proseguire nell'impegno verso le iniziative sviluppate a fronte dell'ottenimento da parte di ISP dei contributi erogati dal Fondo per l'Occupazione in applicazione dell'art. 35 c. 40 del CCNL, per lo svolgimento di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO). Inoltre, promuovono iniziative di valorizzazione dello scambio intergenerazionale all'interno del Gruppo, attraverso la condivisione di competenze ed esperienze in un momento in cui, a fronte del processo di trasformazione digitale, resta centrale e insostituibile il ruolo delle Persone e delle relazioni.

Il Comitato Welfare proseguirà lo sviluppo di iniziative, sia a livello individuale che di Gruppo; a titolo di esempio:

- coinvolgendo gli "over 60" in attività di docenza su formazione "tecnica" (possibile utilizzo "staffetta generazionale" quando disponibile) e in Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO);
- sviluppando attività di volontariato aziendale anche attraverso attività a impatto sociale, in collaborazione con l'Area di Governo Chief Social Impact Officer grazie a una dotazione di ore specifiche messe a disposizione dal Gruppo nella Banca del Tempo, di cui al capitolo 3 del presente Accordo:
 - mantenendo specifici permessi per la partecipazione a iniziative di volontariato e progettualità individuate e coordinate anche attraverso la SoMS dedicate agli "over 60" o al personale che cesserà dal servizio per accesso al Fondo di Solidarietà di settore o per pensionamento, che siano rivolte al personale affetto da "gravi patologie" o destinatario delle prerogative della L. 104/92, al fine di favorire la creazione di "reti di supporto";
 - favorendo il volontariato di competenza, attività per cui le persone del Gruppo possono mettere a disposizione, durante l'orario lavorativo le proprie competenze professionali, con lo scopo di contribuire sia a rafforzare l'efficacia operativa degli enti del Terzo Settore convenzionati, sia ad ampliare il proprio bagaglio umano e professionale con sensibilità in ambito sociale;
- introducendo un albo degli ex dipendenti interessati a mantenere un contatto con il Gruppo al fine di coinvolgerli in attività a impatto sociale, anche con percorsi formativi, per un approccio attivo alla fase di uscita dal mondo del lavoro;
- proseguendo l'implementazione del percorso "Back@work" al fine di agevolare il rientro dalle assenze di lungo periodo (ad esempio maternità/paternità, aspettativa), già reso disponibile su #People per tutto il personale del Gruppo;
- potenziando la sensibilizzazione sul tema molestia e violenza di genere al fine di individuare le azioni da porre in essere e rafforzare gli interventi a sostegno ed approfondendo anche attraverso gli Enti Welfare di Gruppo soluzioni di sostegno per il superamento di situazioni di difficoltà vissute da parte di donne, dipendenti del Gruppo e non, vittime di violenza di cui al Protocollo Nazionale 24 novembre 2025.

c. Iniziative di Solidarietà

Viene confermata l'iniziativa "Arrotonda Solidale" che prevede il riversamento dell'arrotondamento all'euro inferiore dello stipendio mensile netto (con un massimo di 99 centesimi) di tutti i dipendenti del Gruppo che non manifestino espressamente la volontà di non aderire all'iniziativa.

Le Aziende del Gruppo contribuiranno, ciascuna per la propria competenza, a versare mensilmente l'importo pari al complemento ad 1 euro dei singoli arrotondamenti donati dai propri dipendenti.

Le somme raccolte saranno destinate, alla fine di ciascun semestre/anno a sostenere i progetti tempo per tempo individuati dal Comitato Welfare, anche attraverso la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico e SoMS.

A tal fine il Comitato Welfare si riunirà periodicamente per valutare ulteriori progettualità sostenibili con il ricorso alle somme tempo per tempo disponibili, da realizzare anche attraverso la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico e SoMS.

d. Iniziative di sostegno

ISP provvede ad erogare alla SoMS a dicembre 2025 un contributo una tantum pari a 2 milioni di euro affinchè in tale ambito siano individuate, a partire dal 2026, modalità e criteri per:

- l'erogazione annua di un contributo economico in favore dei dipendenti in servizio con necessità di sostegno intensivo;
- un programma di sostegno economico (contributo annuo per la durata massima di 5 anni), che consenta ai figli del dipendente deceduto in servizio di intraprendere o completare un percorso universitario riconosciuto dal MUR e/o di avviare un'attività in proprio con Partita IVA, attivabile entro il compimento del 25° anno di età.

A fronte di situazioni familiari o personali che determinino l'esigenza di assenza per aspettativa non retribuita per un periodo di almeno 3 mesi interi, l'Azienda interviene, su richiesta del collega assente, affinché sia resa disponibile una somma di denaro pari al 35% della RAL corrispondente al periodo di assenza, mediante la sottoscrizione di un "prestito di sostegno", che ne consente la restituzione a partire dal momento del rientro in servizio.

La condizione di tasso applicata al citato prodotto è maggiormente agevolata qualora l'aspettativa oggetto della richiesta, opportunamente documentata dal richiedente, si riferisca specificatamente all'assistenza dei figli e dei familiari in genere affetti da patologie che comportino la necessità di assistenza in via continuativa.

* * *

Si conferma inoltre che, ferma restando la complessiva disciplina nazionale, con l'intento di agevolare la partecipazione a ricorrenze religiose e le esigenze di culto, riconoscendo le sensibilità delle diverse appartenenze religiose, il Comitato Welfare continuerà gli approfondimenti al fine di individuare le modalità per avviare una sperimentazione che consenta la fruizione di un permesso di un giorno (indennizzato con le modalità della sospensione volontaria), ricercando le opportune soluzioni organizzative.

17. ULTERIORI INTERVENTI

Relativamente al personale dipendente con contratto a tempo parziale secondo la modalità contrattuale praticata nel Gruppo che permette di integrare il reddito da lavoro:

- in caso di trasferimento in accoglimento domanda, di personale che opera in regioni diverse dalla residenza/domicilio, l'Azienda si impegna a intervenire, per quanto riguarda il rapporto di lavoro autonomo, sull'assegnazione di nuovi clienti radicati nel territorio della nuova unità produttiva da dipendente qualora si registrassero, per effetto delle decisioni dei clienti in portafoglio, significative variazioni nella remunerazione a esso collegata;
- al fine di cogliere tutte le opportunità di crescita professionale, ferma la regolamentazione dei percorsi di sviluppo professionale in essere, sarà offerta al medesimo personale, trascorsi 4 anni dall'assunzione, la possibilità di candidarsi a posizioni di interesse aperte su Jobs@ISP, con eventuale rinuncia alla propria tipologia contrattuale in caso di esito positivo della selezione;
- fermo restando quanto già previsto nel contratto di agenzia in caso di sospensione dell'attività di consulente finanziario dovuta a maternità ovvero di assenze continuative per almeno 60

giorni per malattia o infortunio, l’Azienda si impegna a riconoscere un’integrazione economica del reddito da lavoratore autonomo nei casi di malattia e infortunio, corrispondente ad un’indennità giornaliera calcolata sulla remunerazione da erogare per un periodo minimo di sei mesi fino ad un massimo di 24 mesi in base all’anzianità del rapporto di lavoro dipendente, e in ogni caso al massimo per 365 giorni per evento.

18. DECORRENZA E VALIDITA’

Le Parti si danno atto che le presenti intese hanno efficacia dal 1° gennaio 2026 e scadono il 31 dicembre 2029.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

Allegato A)

Nell'Area di Governo Chief Data, A.I. and Technology Officer, nell'ambito di

- Group Technology & Services le strutture:

- Retail, Core & Data Platforms
- Cyber Technology
- IT Strategy & Governance
- IMI CIB, Investments & Credit Platforms
- Digital & Cloud Technology

- Isy Tech Evolution la struttura:

- IT Architecture

Nell'Area di Governo Chief Security Officer, le strutture:

- Group Security Planning & Models Monitoring"

- Cybersecurity, Antifraud & Business Continuity Management

- Corporate and Physical Security, le strutture:

- CPS Risk Mitigation - Travel Security and International CPS
- CPS Services and Operation Center – CPS Operation Center

Nell'ambito della Divisione Banca dei Territori - Digital Channels BdT – Canali la struttura:

- Gestione Canali ed Everyday Banking Journey

Nell'ambito di Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking SpA, nell'Area di Coordinamento Operativo

– Operations e Business Transformation, nelle strutture:

- Coordinamento Budget e Progetti ICT, la struttura:

- Tecnologie e Laboratorio Innovazione

- Architetture, Cybersecurity e Continuità Operativa, la struttura:

- Cybersecurity

- Sistemi Informativi, le strutture:

- Sistemi di Gestione Reti, Clienti, Prodotti e Finanza
- Sistemi di Position Keeping e Consulenza
- Sistemi Acquisitivi Reti
- Sistemi di Sintesi e Data Technology Office
- Gestione Canali Online