

## CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, in data 24 dicembre 2025

tra

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

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che

- il Contratto di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), rinnovato con l'Accordo dell'8 dicembre 2021 ed in scadenza il 31 dicembre 2025, ha garantito nel corso del Piano d'Impresa 2022-2025 continuità nell'assetto normativo di riferimento per il Gruppo, fornendo un ampio quadro di regolamentazioni con l'obiettivo congiunto caratterizzare positivamente tutto il Gruppo ISP e di valorizzare tutte le persone che ne fanno parte;
- è intendimento delle Parti continuare a fornire nel tempo alle persone del Gruppo un riferimento normativo chiaro e trasparente, anche per il prossimo Piano d'Impresa (di seguito Piano) che sarà presentato ad inizio 2026, con impegno, nel periodo di vigenza, a monitorarne l'applicazione e ad apportare gli eventuali adeguamenti;
- Le Parti confermano di continuare a condividere i principi sui quali è stato definito il rinnovo del complessivo assetto normativo del Gruppo che sono rappresentati da:
  - l'esercizio di un dialogo sociale continuo e di una negoziazione sostenibile;
  - l'ulteriore valorizzazione ed ampliamento del Welfare integrato di Gruppo a sostegno delle persone del Gruppo e delle loro famiglie;
  - la ricerca di un'organizzazione aziendale che continui a favorire la conciliazione delle esigenze private con quelle aziendali, tenendo anche conto delle diverse esigenze che si manifestano nelle varie fasi della vita lavorativa, con l'obiettivo di coesione e solidarietà tra le «generazioni» presenti in azienda;
- il Protocollo delle Relazioni Industriali 18 luglio 2025 conferma in capo alla Delegazione Sindacale di Gruppo tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione. In particolare, alla Delegazione è attribuito "anche in relazione alla prossima definizione del Piano d'Impresa, il compito di definire specifiche intese, valide per tutte le Società del Gruppo con particolare attenzione all'occupazione, alla qualificazione professionale ed alla sostenibilità economica e sociale";

si conviene quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Contratto di secondo livello.
2. Il Contratto di secondo livello:
  - troverà applicazione nei confronti del personale delle Società del Gruppo che nel tempo adottano il CCNL Credito, ad oggi ricomprese nell'elenco di cui all'allegato 1 al presente Verbale;

- integrerà per il Gruppo, ad ogni conseguente effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità e le diverse cadenze temporali che saranno individuate dalle Parti, in applicazione del vigente CCNL e fermo quanto stabilito dall'art. 31, primo comma del medesimo CCNL;
- disciplinerà per il periodo 2026-2029 le seguenti materie:
  - a. ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale;
  - b. politiche commerciali e clima aziendale;
  - c. organizzazione del lavoro e benessere organizzativo;
  - d. formazione;
  - e. premio variabile di risultato/premio aziendale;
  - f. welfare integrato, con particolare riferimento alla disciplina relativa a:
    - I. assistenza sanitaria integrativa,
    - II. previdenza complementare,
    - III. attività culturali e ricreative,
    - IV. iniziative di solidarietà,
    - V. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - inclusione,
    - VI. genitorialità,
  - g. mobilità territoriale e professionale.

3. Ai fini del Contratto di secondo livello sono definiti:

- "figli" anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente;
- "altro genitore/genitore intenzionale" il genitore dipendente di Società del Gruppo anche nel caso in cui il figlio sia figlio del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché i figli risultino nel suo stato di famiglia;
- "gravi patologie" il personale dipendente delle Società del Gruppo sopra richiamate affetto da malattie gravi (anche "malattie gravi") ovvero tempo per tempo interessato da grandi interventi chirurgici (anche "grandi interventi chirurgici"), individuate sulla base di quanto riportato nell'Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo;
- "giovane", il personale assunto a tempo indeterminato nell'ambito delle Aree Professionali (tra cui va incluso quello con il contratto di apprendistato), in servizio e con età anagrafica al 1° gennaio 2026, o dalla data di assunzione se successiva, non superiore a 35 anni,
- "over 60" tutti i dipendenti delle Società del Gruppo sopra richiamate nati sino al 31 dicembre 1965; tempo per tempo rientrano nella predetta definizione i dipendenti che negli anni 2027, 2028 e 2029 compiranno i 60 anni di età;
- "Comitato Welfare" il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile previsto dal Protocollo Relazioni Industriali del 18 luglio 2025.

4. Le Parti, alla luce di quanto emerso nel corso della trattativa ed anche in considerazione della necessaria evoluzione conseguente alla prossima presentazione del Piano di Impresa, confermano l'impegno ad attivare momenti di confronto a partire dal mese di marzo ed entro il primo semestre 2026 relativamente a:

- a. Ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo professionale;
- b. Politiche commerciali e clima aziendale;
- c. Organizzazione del lavoro e benessere organizzativo;
- d. Formazione;
- e. premio variabile di risultato/premio aziendale;
- g. mobilità territoriale e professionale.

Pertanto, per garantire una continuità dell'assetto normativo di riferimento, relativamente a tali appendici continueranno a trovare applicazione gli accordi vigenti sino al 31 dicembre 2025 sugli argomenti ad oggi rinviati fermo che il mantenimento di tali accordi

successivamente al 30 giugno 2026 potrà avvenire esclusivamente in relazione a quanto sarà definito dagli accordi applicativi che tempo per tempo saranno definiti.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali del 18 luglio 2025 e di quanto sopra indicato, il Comitato Welfare effettuerà su queste materie i necessari approfondimenti da sottoporre alle Delegazioni di Gruppo per la definizione dei relativi accordi.

5. Le Parti confermano altresì che quanto definito nel Contratto di secondo livello sarà valutato in relazione agli eventuali impatti derivanti dal successivo rinnovo del CCNL, anche alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP.

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*

INTESA SANPAOLO  
ACANTUS  
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI  
EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR  
EURIZON CAPITAL SGR  
EXETRA  
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING  
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER  
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING  
INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES – sede secondaria di Parma  
ISYBANK  
NEVA SGR  
PRESTITALIA  
SIREF FIDUCIARIA

## 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 meteorologica 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 accentrato 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 lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/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 fruito 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, salva

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, tra 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, tra 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 programmatori 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 colleghe 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 colleghe con disabilità;
- è costituito da colleghi e colleghe 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 affinché 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

## GENITORIALITA'

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) passano anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale;
- l'Accordo Conciliazione tempi di vita e lavoro del 8 dicembre 2021 e successive integrazioni con particolare riferimento alla genitorialità insieme agli Accordi in tema di Lavoro Flessibile e Organizzazione del Lavoro, hanno consentito un sempre maggior equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei dipendenti, 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;
- la valutazione complessiva delle Parti circa l'utilizzo delle misure previste dai citati Accordi in tema di conciliazione è risultata ampiamente positiva;
- il Gruppo ISP, nell'ambito delle politiche di welfare aziendale, si pone l'obiettivo di sostenere la natalità, le famiglie e l'equità sostanziale in tema di genitorialità e la centralità del superiore interesse del minore, prevedendo tutele aggiuntive a quelle legislative e contributi specifici per sostenere il futuro dei figli;
- la condivisione dei carichi derivanti dalla crescita dei figli rappresenta un obiettivo fondamentale per promuovere pari opportunità sul lavoro, crescita professionale dei genitori, oltre ad avere riflessi positivi sulle relazioni personali e professionali. L'incremento degli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale, oltre a valorizzare le persone, contribuisce a migliorare l'attrattività del Gruppo per i Giovani;
- al fine di valorizzare ulteriormente l'importanza dei Giovani all'interno del Gruppo e sostenere le loro esigenze, sono state introdotte un insieme di agevolazioni e contributi, c.d. "Pacchetto Giovani", disponibili nei primi anni dall'assunzione;
- nell'ambito del Comitato Welfare è proseguito il confronto sulle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'inclusione, 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 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 si danno atto dell'importanza di tutelare la



Genitorialità e di sostenere le esigenze dei Giovani del Gruppo individuando tale materia tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello con specifico Accordo;

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 della lettera f. punto VI, 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. **CONGEDI E PERMESSI PER I GENITORI - SOSTEGNO DELLA NATALITA'**

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità, a livello di Gruppo, si prevede, al fine di sostenere la natalità e la condivisione delle responsabilità genitoriali da parte dei dipendenti del Gruppo, quanto di seguito indicato:

a) Permessi retribuiti per visite e controlli connessi alle procedure di procreazione assistita

Fermo restando le prerogative di legge, al personale che intenda intraprendere un percorso di Procreazione Medico Assistita (PMA), sono concessi due giorni di permesso, fruibili anche ad ore, per ogni ciclo, con un massimo di tre cicli, da giustificarsi in consuntivazione con documentazione medica.

b) Permesso partecipazione ai corsi preparto

La dipendente in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche, o convenzionate con le medesime, per la durata del corso stesso.

c) Permessi e congedi per nascita figli

c.1 Permesso nascita figlio, Congedo parentale

Fermo restando le disposizioni vigenti in materia di congedo di paternità obbligatorio riconosciuto al padre lavoratore ai sensi dell'art. 27-bis D.lgs. 151/2001, al medesimo sono complessivamente concesse, a richiesta, sei ulteriori giornate di permesso retribuito da fruire nei modi e nei termini già fissati dalla normativa aziendale. In caso di parto gemellare tali ulteriori giornate si intendono raddoppiate e sono triplicate in caso di parto plurigemellare.

Sempre nell'ambito delle iniziative finalizzate a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, anche nell'ottica di favorire una più equa ripartizione delle attività di cura dei figli e garantire la valorizzazione del proprio ruolo lavorativo per le madri l'azienda:

- provvede ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali di dieci punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP anche ove vengano riconosciute le indennità maggiorate previste dalla Legge di Bilancio 2025 per il massimo di tre mesi;
- estende nei confronti del padre dipendente del Gruppo ISP il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il dodicesimo anno di vita del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe

spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

#### c.2 Congedo straordinario figlio, Permesso straordinario figlio, Congedo parentale straordinario facoltativo.

A favore dell'altro genitore come sopra definito che non possa fruire dei congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 32 Decreto Legislativo 151/2001 e dell'art. 4 Legge 92/2012 e successive modifiche vengono riconosciuti:

- giorni di congedo straordinario retribuito in occasione della nascita del figlio corrispondenti al numero di giorni tempo per tempo previsti dalla legge per il congedo obbligatorio del padre per nascita figli, tale permesso è fruibile anche nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed è riconosciuto in tutti i casi di affidamento, anche da parte del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto del dipendente, secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge. Nel caso dell'affido il congedo è fruibile dai 2 mesi precedenti e fino ai 5 mesi successivi la data di ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione nazionale/affidamento, o dalla data di ingresso del minore in Italia, in caso di adozione internazionale;
- 6 giorni di permesso retribuito straordinario figlio, in aggiunta al congedo straordinario retribuito, da fruire entro 5 mesi dalla nascita purché il figlio risulti nello stato di famiglia del dipendente;
- un congedo straordinario facoltativo per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi che possono diventare 7 in caso di fruizione per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi e fruibile entro il compimento del sesto anno di vita del minore, con corresponsione di un trattamento economico sostitutivo della retribuzione spettante nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 40% della Retribuzione Annua Lorda (di seguito RAL) individuale, calcolata su base giornaliera (RAL/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali, a condizione che la madre non fruisca dei congedi parentali previsti dalla legge per un periodo superiore a 11 mesi meno la durata del congedo straordinario di cui al presente alinea.
- con le stesse modalità, al fine di non determinare disparità di trattamento, un trattamento economico sostitutivo della retribuzione spettante nel caso di giornata lavorata nella misura pari al 90%, per l'anno 2025, della Retribuzione Annua Lorda (di seguito RAL) individuale per il massimo di tre mesi, calcolata su base giornaliera (RAL/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali. Il congedo straordinario facoltativo è da intendersi fruibile entro il compimento del dodicesimo anno di vita del minore. Tale congedo è riconosciuto anche nei casi di adozione/affidamento come sopra definiti. In tali ipotesi il congedo deve essere fruito entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età all'atto dell'adozione/affidamento e comunque non oltre la maggiore età.

In caso di modifiche legislative che estendano la fruizione dei congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 32 Decreto Legislativo 151/2001 e dell'art. 4 della Legge 92/2012 anche, all'altro genitore/genitore intenzionale, come sopra definito, le previsioni di cui al punto b.2 saranno conseguentemente adeguate al fine di non determinare disparità di trattamento.

#### **4. MISURE DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A TUTELA DELLA GENITORIALITA'**

Al fine di promuovere ulteriormente la tutela della genitorialità e in linea con le politiche di Inclusione del Gruppo ISP, per agevolare le cure genitoriali verso i figli in età prescolare e valorizzare il ruolo professionale svolto nel Gruppo, i genitori/altri genitori potranno fruire su base volontaria, in alternativa tra loro, previa opzione non modificabile nel corso dell'anno delle seguenti misure introdotte in via sperimentale per l'anno 2026 a favore dei dipendenti del Gruppo:

##### **a) Permesso settimanale volontario - Estensione dei riposi giornalieri**

Esaurita la possibilità di fruizione dei riposi giornalieri previsti dal D. Lgs. 151/01 e fino al compimento dei 3 anni della figlia/del figlio, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre nei casi previsti dalla suddetta normativa spetterà, a richiesta, un permesso sino a 12 ore settimanali, che potrà essere fruito con le medesime modalità dei riposi giornalieri, condividendo con il Responsabile l'articolazione oraria.

In caso di adozione/affidamento i suddetti riposi aggiuntivi si intendono a valere dal 13° mese di ingresso del minore in famiglia e per i 24 mesi successivi e comunque non oltre il 3° anno di età del minore.

##### **b) Settimana "cortissima" (4x7,5)**

La lavoratrice madre e il lavoratore padre nei casi previsti dalla normativa di cui al punto a) con contratto di lavoro full time hanno facoltà di scegliere in alternativa alla fruizione dei permessi ivi previsti annualmente, di articolare il proprio orario di lavoro settimanale per 7,5 ore su 4 giorni, a parità di retribuzione.

Sarà possibile variare le giornate lavorate nel corso della settimana lavorativa dal lunedì al venerdì d'intesa con il proprio Responsabile.

La programmazione dell'effettiva fruizione dovrà essere preventivamente approvata da parte del Responsabile.

Si precisa che

- ai fini della determinazione della spettanza delle 23 ore annuali prevista dall'art. 108 del CCNL 23 novembre 2023, i 30 minuti per ogni "settimana cortissima" lavorata saranno decurtati dalla spettanza annuale relativa all'anno successivo a quello di effettuazione dell'articolazione stessa;
- in caso di pianificazione di ferie e/o altre causali per l'intera settimana, l'orario applicato sarà sempre 37 ore settimanali su 5 giorni.

##### **c) Sospensione volontaria genitori**

Per la fruizione delle 20 giornate di "Sospensione Volontaria" come previste al capitolo 4 dell'Accordo Conciliazione dei tempi di vita e lavoro - Inclusione, quale trattamento di miglior favore, successivamente all'esaurimento del congedo parentale o congedo parentale straordinario facoltativo spettante, fino al compimento 6° anno di età del minore, l'Azienda provvederà a concedere un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 50% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

## **5. ULTERIORI PERMESSI, CONGEDI E PROVVIDENZE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA'**

Ferme restando le previsioni di cui all' Accordo Conciliazione tempi di vita e lavoro - Inclusione relativamente alla "Banca del Tempo", "Sospensione Volontaria", "Altri permessi e congedi retribuiti", "Altri permessi non retribuiti" "Provvidenza Economica per Familiari con necessità di sostegno intensivo" e "Part-time", sono previsti ulteriori istituti per il sostegno della genitorialità come di seguito elencato:

### **PERMESSI RETRIBUITI**

#### **a) Permesso inserimento asilo nido/scuola materna**

Il genitore/altro genitore può fruire per ciascun figlio di un permesso retribuito di 1 giorno per ciclo pre-scolastico, per l'inserimento del minore presso l'asilo nido o la scuola materna. Tale permesso da fruirsi dal 1° settembre al 30 giugno, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, è fruibile anche ad ore.

#### **b) Permesso per assistenza figlia/figlio con disabilità in corso di accertamento**

Il genitore/altro genitore può fruire per ciascun figlio minore di 3 anni di un permesso retribuito di 5 giorni annui nelle more dell'accertamento della disabilità, con adeguata documentazione medica. Tale permesso è fruibile anche ad ore.

#### **c) Permessi assistenza figli con BES con certificazione pubblica tra cui difficoltà di apprendimento (DSA)**

Il genitore con figli con difficoltà di apprendimento in ambito scolastico ai sensi della Legge 170/2010 può richiedere, come previsto dall'art. 64, comma 9, del CCNL 23 novembre 2023, permessi retribuiti nel limite di 5 giornate per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con BES con certificazione pubblica, tra cui DSA debitamente documentati fruibili nel corso dell'anno scolastico.

I suddetti permessi, che potranno essere fruiti:

- anche ad ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti, con un preavviso minimo di 5 giorni;
- dall'altro genitore/genitore intenzionale.

Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico, ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo non saranno retribuiti.

### **PERMESSI NON RETRIBUITI**

#### **a) Aspettativa non retribuita per puerperio**

In aggiunta al congedo parentale, al genitore e/o altro genitore dipendente viene riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi per ogni figlio da fruirsi a giornata intera, nel limite minimo di una giornata lavorativa, fino al compimento del 12° anno di età del figlio.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre/altro genitore nella misura massima di 6 mesi, alle stesse regole ad oggi previste per la lavoratrice madre.

I predetti periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo

ISP, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

b) Permessi non retribuiti per malattia figlio

Una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa aziendale vigente per la malattia del figlio oltre il terzo anno di età e sino all'ottavo anno, il padre/altro genitore può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sino al dodicesimo anno di vita del figlio, nella misura massima di 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi ex lege.

c) Permessi per famiglie monoparentali

5 giorni all'anno di permesso non retribuito ai genitori separati o divorziati che siano affidatari dei figli in via esclusiva, nonché in caso di vedovanza o di famiglie monogenitoriali.

## **ULTERIORI INTERVENTI**

A fronte di situazioni familiari o personali che dovessero insorgere fino al compimento dei 3 anni di vita del figlio, l'Azienda:

- su richiesta del genitore che sia titolare di un mutuo agevolato attivato presso Intesa Sanpaolo o Banche del Gruppo in corrente nei pagamenti delle rate, dopo il rimborso regolare di almeno 12 mensilità ed in assenza di arretrati, consentirà di richiedere di sospendere il pagamento di massimo 6 rate mensili consecutive, con corrispondente allungamento di pari durata del finanziamento, in aggiunta alle opzioni di flessibilità già contrattualmente previste al momento della erogazione del mutuo;
- in caso di richiesta di nuovo mutuo agevolato per l'acquisto della prima casa (anche non collegato alla compravendita di altro immobile di proprietà), su richiesta dell'interessato, riconoscerà un periodo di preammortamento finanziario fino ad un massimo di 12 mesi durante il quale le rate sono composte della sola quota interessi.

## **6. PACCHETTO GENITORIALITA'**

A favore dei figli sono dedicate le seguenti previsioni:

a) Bonus nascita figli

Nel caso di nascita, adozione o affidamento (anche temporaneo, purché risulti fiscalmente a carico del dipendente sulla base del provvedimento di affidamento), l'Azienda provvederà a versare, per ogni figlia/figlio, come definito al punto 3 del presente Accordo, un importo lordo una tantum di € 1.200 per ogni minore a carico ed inserito nel proprio stato di famiglia, previa accensione da parte del genitore di un rapporto vincolato al minore senza commissioni con possibilità di richiederne in alternativa il versamento come contributo una tantum alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal Dipendente presso il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo (FondISP) in favore del figlio a carico.

Per la nascita dei figli del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottato o in affidamento sulla base del provvedimento) inserito nello stato di famiglia è esclusa, ai sensi della normativa fiscale vigente, l'opzione del versamento alla previdenza complementare.

b) Contributo welfare figli

L'Azienda riconosce ai dipendenti con figli fino a 24 anni fiscalmente a carico (anche in affidamento temporaneo, purché risultino fiscalmente a carico del dipendente sulla base del provvedimento di affidamento), uno specifico "contributo welfare" per un importo pari a 120 euro annui per ogni figlio e sino all'anno solare in cui è compiuto il 24° anno di età, sotto forma di contribuzione a previdenza complementare sulla posizione, che sia stata aperta dal

dipendente per i propri figli presso il FondISP o, a richiesta di detti dipendenti, sotto forma di rimborso delle spese, di cui all'allegato 1 del presente accordo, sostenute per i medesimi figli ex articolo 51, comma 2, lett. f-bis del TUIR. In tal ultima ipotesi, il rimborso sarà effettuato attraverso il c.d. "Conto Sociale", in cui l'Azienda provvederà ad accreditare l'importo entro il mese di giugno di ogni anno.

Il versamento della contribuzione aggiuntiva sulla posizione di previdenza complementare dei figli, di cui al primo alinea sopra riportato, sarà effettuato, previa effettuazione delle trattenute di legge, ove previsto, ed entro il mese di maggio di ogni anno a condizione che risulti aperta, entro il 30 aprile dello stesso, una posizione individuale di previdenza complementare presso il FondISP per i figli.

Tale "contributo welfare" non potrà essere in alcun modo monetizzato.

## **7. PACCHETTO GIOVANI**

Per il personale "Giovane", come definito al capitolo 3 del Contratto di Secondo Livello, trovano applicazione le seguenti previsioni:

### **a) Contribuzione aziendale alla previdenza complementare**

La contribuzione datoriale alla previdenza complementare è riconosciuta in misura pari al 6% della retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR di cui all'art. 90 del CCNL 23 novembre 2023.

### **b) Incentivazione all'acquisto della prima casa**

Al fine di favorire l'acquisto della casa di abitazione da parte dei Dipendenti, nel caso di acquisto entro i 10 anni dalla data di assunzione della prima casa di residenza l'Azienda provvederà a riconoscere, se non già corrisposto, un importo lordo una tantum di € 1.750 con possibilità di richiederne in alternativa il riversamento come contributo aziendale una tantum alla propria posizione individuale di previdenza complementare.

## **8. DECORRENZA E VALIDITA'**

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

Le medesime Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2026 per verificare l'andamento delle iniziative introdotte in via sperimentale con il presente accordo al fine di valutarne l'eventuale prosecuzione.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

*Accordo firmato digitalmente*

UNISIN

## Allegato 1

<b>CONTO SOCIALE FIGLI DI DIPENDENTI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO</b>	
Contributi per i seguenti servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare sostenuti per i figli:	Asili nido
	Scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico, comprese scuole materne e servizi integrativi di mensa
	Università e scuole di specializzazione riconosciute
	Master riconosciuti
	Ludoteche e centri estivi e invernali
	Rimborso acquisto testi scolastici
	Corsi di lingua curricolari
	Servizio di trasporto scolastico
	Spese sostenute per le gite didattiche, le visite di istruzione, servizi di baby-sitting e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica
	Spese per l'acquisto di strumenti compensativi e di sussidi tecnici e informatici che assicurino ritmi gradualmente di apprendimento da parte di propri familiari fiscalmente a carico studenti con DSA
Contributo spese per i figli a carico	Acquisto abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In Milano, in data 24 dicembre 2025

tra

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

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che

- la valorizzazione e la motivazione di tutti colleghi che fanno parte e operano nel Gruppo ISP passa anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento del welfare aziendale;
- le Parti, consapevoli dell'importanza della previdenza complementare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale del Gruppo, hanno nel tempo condiviso interventi con l'intento di rafforzare sempre più l'efficacia della previdenza complementare a vantaggio delle persone del Gruppo e delle loro famiglie, lavorando nel tempo per creare un unico Ente che rappresenta uno dei principali Fondi pensione in Italia per masse gestite;
- in relazione alle previsioni del rinnovo del CCNL del 31 marzo 2015 che ha confermato la riduzione della base di calcolo del Trattamento di fine rapporto (TFR), con l'accordo 7 ottobre 2015 le Parti hanno definito una specifica base di calcolo della contribuzione a previdenza complementare per i nuovi iscritti a FondISP a decorrere dal 1° gennaio 2016 e tale base è stata successivamente utilizzata per i successivi aumenti definiti dalla Contrattazione di secondo livello;
- con il CCNL 23 novembre 2023 è stato definito, con decorrenza dal mese di luglio 2023, il ripristino della base di calcolo del TFR;
- nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo di Secondo livello del Gruppo ISP le Parti si sono incontrate con l'intento di proseguire la ricerca di interventi per valorizzare ulteriormente l'efficacia della previdenza complementare quale strumento di risparmio di lungo periodo che permette di integrare il trattamento pensionistico obbligatorio il cui tasso di sostituzione è nel tempo in riduzione e di incentivare il risparmio previdenziale con particolare attenzione ai giovani del Gruppo, oltre che per le nuove generazioni, in linea anche con il CCNL;

si conviene quanto segue

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. in coerenza con quanto dichiarato in premessa e con il quadro normativo di riferimento in tema di TFR definito dal CCNL 23 novembre 2023, al fine di rafforzare ulteriormente il trattamento legato alla previdenza complementare le Parti concordano di adeguare conseguentemente, a decorrere dal 1° settembre 2026, la base di calcolo di riferimento su cui applicare la contribuzione complessiva a carico del datore di lavoro e quella eventuale individuale per gli



iscritti alla sezione a contribuzione definita (di seguito Sezione A di FondISP) per i quali la contribuzione è calcolata sulla base definita con l'accordo 7 ottobre 2015. Ferme le eventuali diverse basi definite nel tempo per i dipendenti ISP;

3. con la medesima finalità, a decorrere dal 1° gennaio 2027, l'aliquota minima di contribuzione aziendale è elevata al 4,25% della base di calcolo come sopra definita per:
- il personale in servizio presso le società del Gruppo ISP, iscritto alla Sezione A di FondISP,
  - il personale di nuova assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato, presso le società del Gruppo ISP,
  - i dipendenti in servizio presso le medesime società che non siano iscritti ad alcuna forma di previdenza complementare aziendale,
- che aderiscano al Fondo, anche con il solo conferimento esplicito del TFR.

L'aliquota minima di contribuzione aziendale è elevata per il suddetto Personale a decorrere dal 1° gennaio 2028 al 4,50% della medesima retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR, anche per coloro che hanno una base contributiva diversa.

Con riferimento al Personale di provenienza Banca d'Intermediazione Mobiliare IMI S.p.A. si conferma che, con la decorrenza del 1° gennaio 2026, è superato il limite contributivo annuo già previsto nell'accordo 2 ottobre 2001.

Le predette previsioni in tema di contribuzione minima non trovano applicazione nei confronti del personale con aliquota contributiva aziendale già superiore alla misura minima sopra indicata.

Al personale assunto presso le società del Gruppo ISP con contratto a tempo parziale secondo la modalità contrattuale praticata nel Gruppo che permette di integrare il reddito da lavoro iscritto a FondISP e fino al permanere di tale tipologia contrattuale, sarà riconosciuta, con decorrenza 1° gennaio 2026, un'aliquota datoriale pari al 6%, della retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

*Accordo firmato digitalmente*

Spettabili

Organizzazioni Sindacali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Gruppo Intesa Sanpaolo

Milano, 24 dicembre 2025

Con riferimento a quanto esplicitato in corso di trattativa Intesa Sanpaolo anche nella qualità di Capogruppo conferma la propria disponibilità a valutare positivamente l'assunzione per chiamata diretta se in possesso dei requisiti richiesti del coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, di un orfano del dipendente deceduto in servizio ovvero cui sia riconosciuta l'inabilità totale o permanente in forza delle disposizioni di legge relative all'A.G.O., o ancora collocato a riposo per inabilità connesse a malattie di carattere oncologico ovvero a gravi malattie croniche.

In alternativa a quanto sopra e in assenza di erogazioni al medesimo titolo riconosciute dal datore di lavoro, Intesa Sanpaolo si impegna a corrispondere un'indennità pari ad un'annualità di stipendio percepita dall'interessato al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Distinti saluti.

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

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

Milano, 24 dicembre 2025

**OGGETTO: Condizioni Agevolate al Personale dipendente**

Con riferimento a quanto emerso nel corso della prima fase del confronto sul rinnovo della contrattazione di secondo livello, Intesa Sanpaolo, anche in qualità di Capogruppo, si impegna ad effettuare approfondimenti relativi alle seguenti tematiche:

- possibilità di effettuare una ulteriore rinegoziazione del mutuo acceso con la finalità acquisto, costruzione o ristrutturazione dell'immobile destinato ad abitazione continuativa del dipendente e del suo nucleo familiare (1^ casa dipendente), in aggiunta a quella già prevista dalla normativa in materia di condizioni agevolate al personale;
- ampliamento del plafond relativo al prestito agevolato riconosciuto al personale dipendente in occasione di calamità naturali;
- ulteriori miglioramenti nelle condizioni economiche applicate al personale.

Distinti saluti.

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