

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 9 luglio 2020

tra

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

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali e di Gruppo Assicurativo FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA

premessi che

- nella situazione emergenziale causata dal Covid-19 sono stati emanati provvedimenti normativi di carattere nazionale, regionale e locale che, oltre a disposizioni per il contenimento del contagio al fine di garantire la sicurezza e la salute dei cittadini, hanno introdotto misure di sostegno per imprese, famiglie e lavoratori, anche in relazione alle esigenze di cura e assistenza dei familiari. In particolare si fa riferimento al D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 (c.d. Decreto Cura Italia), successivamente modificato ed integrato con D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. Decreto Rilancio);
- in data 24 marzo 2020 è stato sottoscritto tra ANIA e le OO.SS. il "Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", integrato dall'Appendice 29 aprile 2020, nel quale è stato condiviso di predisporre misure utili, da un lato, ad assicurare la continuità del servizio assicurativo e, dall'altro, a salvaguardare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso il ricorso al lavoro agile, a tutti gli istituti contrattuali indicati dai CCNL di settore e dai Contratti Integrativi Aziendali quali ad esempio banca ore, permessi retribuiti, congedi, nonché utilizzare l'istituto delle ferie salvaguardando, per quanto possibile, la dotazione di ferie dell'anno in corso;
- la contrattazione collettiva di secondo livello del Gruppo Assicurativo ha individuato nel tempo una serie di misure che sono risultate utili anche nell'attuale contesto di emergenza nel quale è stato necessario garantire l'ordinario svolgimento delle attività, considerata anche la funzione svolta a supporto del tessuto economico nazionale, dei territori, dei cittadini e delle famiglie, ed al contempo hanno permesso di continuare a conciliare gli impegni lavorativi e privati;
- il Lavoro Flessibile, introdotto con gli accordi 13 luglio 2016 come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ha permesso di organizzare il lavoro in modo da affrontare efficacemente e con tempestività le difficoltà date anche dall'attuale contesto emergenziale; in tale ultima situazione sono stati effettuati investimenti straordinari in ambito tecnologico ed informatico, per permettere la massima estensione del Lavoro Flessibile;

- la Banca del Tempo, istituita con il Protocollo per l'integrazione della contrattazione di primo livello e per la contrattazione di secondo livello della Divisione Insurance di cui all'accordo sindacale del 18 dicembre 2017, successivamente integrato dell'accordo 13 marzo 2019, opera dal 2018, e ha consentito di supportare i colleghi che, per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano avuto bisogno di permessi aggiuntivi agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti;
- le Parti, tenuto conto dei provvedimenti assunti dalle Autorità competenti e nell'ambito di quanto definito a livello di Settore, condividono la necessità di integrare, in via eccezionale e temporanea, gli strumenti già previsti ed, al contempo, di prevederne l'estensione anche al personale di RBM Salute;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo

## 2. LAVORO FLESSIBILE

Al fine di rispondere alle esigenze di flessibilizzazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in ottica di una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, considerato anche il contesto di emergenza legato al Covid-19, al personale di RBM Assicurazione Salute è estesa l'applicazione del Lavoro Flessibile, di cui agli accordi 13 luglio 2016 e 22 giugno 2017 sottoscritti per le Compagnie del Gruppo Intesa Sanpaolo Vita, Intesa Sanpaolo Assicura e Fideuram Vita.

## 3. BANCA DEL TEMPO

In considerazione della attuale situazione, le Parti condividono l'estensione dell'istituto della Banca del Tempo del Gruppo Intesa Sanpaolo al personale di RBM Assicurazione Salute.

Tenuto conto della straordinaria situazione di emergenza, le Parti condividono anche l'opportunità di procedere ad una campagna straordinaria di donazione da parte del personale del Gruppo nel corso della quale, sempre in via straordinaria ed eccezionale, al superamento di 25.000 ore donate complessivamente dai dipendenti di tutte le Società e le Compagnie, si incrementeranno in misura di una volta e mezza le donazioni dei dipendenti che eccedano tale limite e si raddoppieranno per le ore eventualmente eccedenti le 50.000.

Inoltre, fermo quanto già previsto al punto 3. b. ii) dell'Accordo 13 marzo 2019, in via eccezionale e fino al 30 settembre 2020, si consentirà il ricorso alla Banca del Tempo anche al personale dipendente che abbia necessità di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti (*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 - lo stato di non autosufficienza deve risultare da*

*certificazione medica in corso di validità).*

Nel caso in cui i genitori dipendenti:

- a) abbiano figli minori disabili ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992 ed abbiano precedentemente fruito completamente dei permessi previsti dall'art. 24 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020 e del congedo straordinario previsto dall'art. 23, comma 1 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020;
- b) abbiano figli di età fino a 12 anni e abbiano precedentemente fruito completamente del congedo straordinario previsto dall'art. 23, comma 1 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020;
- c) abbiano figli di età oltre i 12 anni e fino a 14 anni ed abbiano fruito del congedo straordinario non retribuito previsto dall'art. 23, comma 6 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020,

i permessi potranno essere fruiti nella misura massima di 8 giornate al mese.

I permessi Banca del Tempo saranno concessi per nucleo familiare, senza possibilità di cumulo tra le predette causali e la richiesta avverrà su base bimestrale, a partire da giugno e sino al mese di ottobre.

La somma dei giorni di Banca del Tempo ordinari e straordinari non potrà comunque superare il limite di 25 giorni su base annua.

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

I giorni di permesso sono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie ed "ex-festività" che dovranno essere interamente fruiti 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.

Per quanto altro non specificato nel presente accordo, si farà riferimento a quanto stabilito dal dal punto 3. b. ii) dell'Accordo 13 marzo 2019.

#### **4. ULTERIORI PREVISIONI**

Al fine di promuovere la coesione, la formazione e l'aggregazione sociale ed offrire anche al personale di RBM Assicurazione Salute in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e di futura assunzione la possibilità di beneficiare di ulteriori servizi utili a soddisfare i bisogni anche delle famiglie, sarà consentita l'adesione come Socio Ordinario all'Associazione Culturale Ricreativa e Sportiva dei Dipendenti del Gruppo ISP (ALI), alle condizioni di contribuzione datoriale ed individuale previste.

#### **5. DISPOSIZIONI FINALI**

Le Parti si incontreranno entro la fine del mese di settembre al fine di verificare congiuntamente l'applicazione del presente accordo e valutare eventuali diversi interventi.

Le Parti si danno inoltre atto che, ove intervengano ulteriori modifiche nel quadro legislativo emergenziale o nei Protocolli nazionali di Settore in grado di produrre impatti significativi rispetto al quadro attuale e alle previsioni del presente accordo, si incontreranno tempestivamente per valutarli ed individuare possibili modifiche o integrazioni.

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
in qualità di Capogruppo

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA