

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 20 maggio 2022

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

premessi che

- con l'Accordo Inclusion, rinnovato l'8 dicembre 2021 nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello (di seguito Contratto di secondo livello), in continuità con quanto previsto dal "Protocollo Quadro sull'Inclusion e le Pari Opportunità nell'ambito del Welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo" del 24 luglio 2014, le Parti hanno condiviso di proseguire nello sviluppo di iniziative a sostegno dei colleghi in occasione di particolari momenti della vita privata e/o lavorativa (es. maternità, paternità, malattia, gestione della disabilità, etc.) con l'obiettivo della piena inclusion e della non discriminazione;
- con l'Accordo Conciliazione Tempi di Vita e Lavoro (di seguito Accordo Conciliazione) rinnovato l'8 dicembre 2021, ed anch'esso parte integrante del Contratto di secondo livello, sono stati confermati gli strumenti relativi ai permessi per la genitorialità, e la loro estensione ai figli del coniuge e del convivente di fatto;
- l'obiettivo delle Parti, congiuntamente al Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare) individuato quale Organismo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, è anche di identificare e sviluppare strumenti che possano valorizzare le specificità delle persone, raccogliere i loro bisogni e accrescere la coesione e lo spirito di appartenenza di tutte le persone del Gruppo;
- con l'Accordo Premio Variabile di Risultato 29 aprile 2022, le Parti hanno quindi condiviso l'attivazione del Piano di Innovazione 2022, denominato "Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone" identificando tra gli obiettivi lo sviluppo di iniziative di "Diversity & Inclusion" e l'incremento degli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale;
- a seguito delle analisi svolte e degli approfondimenti compiuti le Parti hanno individuato in data odierna modalità per estendere ulteriormente i trattamenti riferiti alla genitorialità, al fine di rispettare anche le diversità, prevenire le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda integrando il Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che integra gli Accordi Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusion dell'8 dicembre 2021 e viene parimenti inserito nell'appendice f. punti II e V del Contratto di secondo livello con le specificità di seguito indicate;

2. le Parti confermano gli impegni del Protocollo 24 luglio 2014 citato in premessa, con l'obiettivo di continuare a sviluppare strumenti e soluzioni utili a:
  - favorire il più possibile una condizione di benessere e supporto a tutti i colleghi sostenendo la cura e l'assistenza dei componenti del proprio nucleo familiare;
  - contribuire a costruire una cultura aziendale fondata sui valori dell'inclusione.
3. A tal fine per proseguire nell'opera di dare concreta attuazione al citato Protocollo 24 luglio 2014, le Parti definiscono quanto segue:

#### 4. **ACCORDO CONCILIAZIONE**

Nell'accordo per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente ai fini:

- della richiesta di permessi della Banca del tempo di cui al capitolo 3. per le causali di cui ai punti 5. e 10.;
- della priorità per la richiesta di Sospensione volontaria dell'attività lavorativa di cui al capitolo 4. per assistenza di cui ai punti 3., 4., 5. e 6.;
- della fruizione dei permessi per la Tutela della genitorialità di cui al capitolo 6., punti d. ed e.;
- della fruizione dei permessi lutto di cui al punto c. del capitolo 7. Altre assenze
- dei criteri di priorità a tutela della genitorialità e alla durata prevista per richieste avanzate entro il terzo anno di vita del minore di cui alle previsioni confermate relativamente al part time di cui al capitolo 12;
- della richiesta della provvidenza di cui al capitolo 8. Assegno per familiari portatori di handicap a condizione che risulti a carico del coniuge/unito civilmente o convivente di fatto, esclusivamente con riconoscimento nella retribuzione, non essendo possibile ai sensi della normativa fiscale l'utilizzo del "Conto sociale familiari non autosufficienti";
- del bonus nascita figli di cui al punto c. del capitolo 9. Pacchetto giovani, escludendo l'opzione di versamento alla previdenza complementare non possibile ai sensi della normativa fiscale.

Nell'accordo al capitolo 6. Tutela della genitorialità, ai fini della fruizione dei permessi di cui ai punti a., b., c. e al capitolo 12 per padre si intende 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.

Nel caso in cui il padre come sopra definito 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 anche:

- 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;
- 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 Annuale 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.

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 Legge 92/2012 anche alle casistiche come sopra definite, le previsioni di cui al presente punto saranno conseguentemente adeguate al fine di non determinare disparità di trattamento.

5. **ACCORDO PREVIDENZA**

Le Parti confermano inoltre che le previsioni in tema di Contributo Welfare di cui al punto 3. dell'accordo trovano applicazione dal 1° gennaio 2023, nel rispetto delle specifiche previsioni definite, anche ai casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge;

6. Le previsioni di cui al presente accordo si intendono applicabili una sola volta per evento e per soggetto assistito/beneficiario.

\*\*\* \*\*\*,

Le presenti intese hanno efficacia dal 1° gennaio 2022, ove non diversamente precisato, e scadranno il 31 dicembre 2025.

Per quanto riguarda l'Assegno per familiari portatore di handicap grave la scadenza prevista per la presentazione delle domande per l'anno 2022 per le casistiche ricomprese nel presente accordo è in via straordinaria fissata entro il mese di settembre 2022 con accredito dell'importo entro il 2022.

Le Parti si incontreranno in sede di Comitato Welfare entro il 31 dicembre 2022 e il 30 giugno 2023, per verificare l'andamento delle iniziative introdotte e valutare, sulla base delle risultanze, l'opportunità di inserimento di ulteriori misure.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente