

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 19 ottobre 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 Inclusione, 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'Inclusione 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 inclusione e della non discriminazione;
- con l'Accordo Conciliazione Tempi di Vita e Lavoro rinnovato l'8 dicembre 2021 (di seguito Accordo Conciliazione) e integrato con l'Accordo 20 maggio 2022, ed anch'essi parte integrante del Contratto di secondo livello, sono stati confermati e ulteriormente estesi gli strumenti a supporto della genitorialità, al fine di prevenire le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
- con l'Accordo 20 maggio 2022 le Parti hanno anche previsto l'estensione del riconoscimento del Contributo Welfare, già introdotto dall'Accordo Previdenza Complementare 8 dicembre 2021, anche ai casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento preadottivo;
- il D. Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, ha introdotto disposizioni "*finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare*", con rilevanti novità in tema di congedi per maternità, paternità e congedi parentali;
- in considerazione di quanto sopra e con l'intento di ampliare ulteriormente le misure di sostegno alla genitorialità, le Parti condividono di adeguare le previsioni dell'Accordo Conciliazione rispetto alle modifiche legislative intervenute in materia di fruizione dei congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, che integra gli Accordi Previdenza Complementare e Conciliazione 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. con riferimento ai permessi di cui al capitolo 6 "Tutela della genitorialità" dell'Accordo Conciliazione si intendono fruibili entro il dodicesimo anno di vita del bambino, le previsioni relative ai punti:

- a. “permessi non retribuiti per malattia figlio”
- b. “aspettativa aziendale non retribuita per puerperio”
- c. “permessi per nascita figli” – esclusivamente per l’estensione nei confronti del padre dipendente del Gruppo ISP del congedo parentale di ulteriori 10 giorni, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall’INPS.

I medesimi permessi, così come le misure definite nei primi cinque alinea del capitolo 4 dell’Accordo 20 maggio 2022 a sostegno della genitorialità, si intendono riconosciuti 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;

3. il congedo straordinario retribuito in occasione della nascita del figlio di cui al capitolo 4 dell’Accordo 20 maggio 2022, è fruibile anche nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto. Tale congedo 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; in tali ipotesi 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;
4. il congedo straordinario facoltativo, come definito al capitolo 4 dell’Accordo 20 maggio 2022, 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.  
I periodi di congedo straordinario facoltativo sono computati a tutti gli effetti con le medesime modalità del congedo parentale anche ai sensi degli Accordi Ruoli e Figure professionali sottoscritti in data 8 dicembre 2021 di cui all’Appendice a. del Contratto di secondo livello;
5. il Contributo Welfare Figli, introdotto dall’Accordo Previdenza Complementare, trova applicazione dal 1° gennaio 2023, nel rispetto delle specifiche previsioni definite, anche ai casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento temporaneo che risulti fiscalmente a carico del dipendente sulla base del provvedimento di affidamento;
6. il Bonus Nascita Figlio, introdotto dall’Accordo Conciliazione al punto c del Capitolo 9 Pacchetto Giovani, trova applicazione dal 1° gennaio 2023, nel rispetto delle specifiche previsioni definite, anche ai casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento temporaneo che risulti fiscalmente a carico del dipendente sulla base del provvedimento di affidamento;

\*\*\* \*\*

Le presenti intese hanno efficacia dalla data della firma del presente accordo, se non diversamente specificato, e scadono il 31 dicembre 2025.

Le Parti si incontreranno in sede di Comitato Welfare entro 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