

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

In Milano, in data 8 dicembre 2021

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;
- l'Accordo Conciliazione tempi di vita e lavoro del 3 agosto 2018 e il successivo Accordo dell'11 giugno 2020 hanno consentito, anche durante la situazione emergenziale causata dal COVID-19, un maggior equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei dipendenti, attraverso il perfezionamento di strumenti già presenti nella contrattazione di secondo livello e l'introduzione di nuovi istituti;
- la valutazione complessiva delle Parti circa l'utilizzo delle misure previste dai citati Accordi in tema di conciliazione è risultata ampiamente positiva;
- l'Accordo 14 aprile 2021 per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo ha consentito la valorizzazione di alcune esperienze pregresse già applicate nell'ex Gruppo UBI, sia in termini di supporto economico a beneficio di particolari categorie di lavoratori, sia in termini di messa a disposizione di tempo retribuito a fronte di particolari situazioni di necessità, arricchendo ulteriormente l'impianto normativo complessivo del Gruppo ISP in materia di conciliazione di tempi di vita e lavoro;
- 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 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 hanno confermato la materia della conciliazione tempi di vita e lavoro 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 c. ed f. punto V, punto VII e punto VIII, 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.

Nell'ambito del presente accordo sono riportate le seguenti abbreviazioni:

- "Gravi patologie" per intendere 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;
- "over 60" per intendere tutti i dipendenti delle Società sopra richiamate nati sino al 31 dicembre 1961; tempo per tempo rientrano nella predetta definizione i dipendenti che negli anni 2022, 2023, 2024 e 2025 compiranno i 60 anni di età.

Le Parti si attiveranno affinché il Consiglio di Amministrazione del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo provveda ad un aggiornamento del citato Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazioni del Fondo.

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 65.000 ore, da incrementare in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino ad un massimo di 100.000 ore complessive;
- da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
 - o giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge,
 - o giornata/e di "ex festività",
 - o permesso contrattuale retribuito (PCR),
 - o ore di "banca ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione.

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. 23 del verbale di Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del vigente 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 le dotazioni versate nella "Banca del Tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.

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/situazioni resi noti attraverso la intranet aziendale ovvero a livello locale, con modalità rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.

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 portatori di handicap;
3. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
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 con handicap certificati 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 ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione;
9. coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
10. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni;
11. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o metereologica di particolare gravità.
12. necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o 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*).

Ferme le causali sopra elencate, in via sperimentale per il biennio 2022-2023, si consentirà il ricorso alla Banca del Tempo anche al personale dipendente che abbia necessità 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. n. 53/00, nel limite di 2 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 10% 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 indicate al 7° paragrafo del presente capitolo.

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".

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/iniziativa con finalità sociali rivolti all'esterno del Gruppo, anche promossi da enti esterni, selezionati per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus e/o della Direzione Impact.

Il medesimo plafond di ore potrà essere utilizzato anche:

- per sostenere con specifici permessi iniziative di volontariato da svolgere ad opera degli "over 60" ovvero del personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di Solidarietà del settore indirizzate a favore del personale affetto da "gravi patologie" o destinatario delle prerogative della L. 104/92, favorendo la creazione di "reti di supporto" (cd. nuvole di solidarietà) a favore di colleghi in stato di grave necessità o che necessitano di supporto a fronte di situazioni di disabilità motoria;
- in ottica di promozione di politiche di "ageing" e di sostegno del cd. "invecchiamento attivo", per incentivare la partecipazione degli "over 60" e/o del personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di Solidarietà del settore ad iniziative di volontariato e/o di formazione promosse dall'Azienda (ad esempio percorsi di alternanza scuola/lavoro).

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 tecnico, 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 portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
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 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, nonché i residui di "banca ore".

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.

In via transitoria ed eccezionale e sempre previa esplicita autorizzazione preventiva dell'azienda datore di lavoro a partire dal 1° gennaio 2022 sarà consentito superare il limite dei 20 giorni annui anche per assenze che non siano motivate dai criteri di priorità sopra indicati. Tale periodo potrà essere fruito nel limite massimo dell'intero anno solare 2022 con la precisazione che, al termine, l'eventuale proseguimento dell'assenza sarà valutato ai fini della concessione di periodi di aspettativa non retribuita secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

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.

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano a Intesa Sanpaolo di valutare con la massima considerazione:

- *la condizione dei dipendenti affetti dalle gravi patologie di cui al presente capitolo, ai fini di quanto previsto al comma 4 dell'art. 58 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dal Verbale di Accordo 19 dicembre 2019;*
- *le richieste avanzate da dipendenti affetti da gravi patologie opportunamente documentate, ancorché non ricomprese nell'elenco dei GEP, provvedendo alla verifica delle patologie da parte di un Consulente Sanitario.*

6. TUTELA DELLA GENITORIALITA'

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, anche al fine di incentivare la fruizione dei permessi di paternità da parte dei dipendenti del Gruppo, quanto di seguito indicato:

a. 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 può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sempre sino all'ottavo 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.

b. Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio

L'aspettativa aziendale non retribuita per puerperio di 3 mesi può essere fruita, anche in via frazionata, fino al 6° anno di vita del figlio, anche dal padre lavoratore.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre 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.

c. Permessi per nascita figli

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 4 Legge 92/2012 e successive modifiche e a superamento di quanto richiamato a tale titolo al paragrafo 11 del presente accordo, 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 permettere alle madri una più equa ripartizione delle attività di cura dei figli ed una più efficace copertura del proprio ruolo lavorativo, l'azienda:

- provvederà ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali (30%) di dieci punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP;

- estenderà nei confronti del padre dipendente del Gruppo ISP il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il sesto 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 Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

d. Permessi assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla Legge 170/2010 per il godimento dei permessi per l'assistenza a figli affetti da (DSA) e ne faccia richiesta, sono concessi 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 affetti da DSA, debitamente documentati, fruibili nel corso dell'anno scolastico. 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.

I suddetti permessi DSA, che potranno essere fruiti anche ad ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti, con un preavviso minimo di 5 giorni.

e. Ulteriori permessi a sostegno della genitorialità

Sono previsti i seguenti permessi finalizzati all'assistenza dei figli minorenni, da fruirsi compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali:

- 1 giorno di permesso retribuito per ciascun figlio e per ciascun ciclo pre-scolastico, da fruirsi anche ad ore, per l'inserimento dei figli presso l'asilo nido o la scuola materna;
- 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.

Al dipendente è inoltre riconosciuto un permesso retribuito orario 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).

Tutte le previsioni di cui ai precedenti punti si intendono applicabili anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

7. ALTRE ASSENZE

a. Ferie e Permessi ex-festività

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:

- un preavviso di 48 ore nell'ipotesi di fruizione in misura frazionata;
- 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 fruito nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruito nel corso dell'anno di competenza.

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

b. Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed 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.

c. Permesso lutto

Fermo restando quanto definito in materia dall'articolo 3 punto c del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012, i permessi retribuiti per lutto ivi previsti, della durata massima di 3 giorni lavorativi da fruito entro 7 giorni di calendario dall'evento, sono confermati anche in caso di decesso dei:

- genitori del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi);
- figli del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi).

d. Permesso vaccino

È inoltre confermata la possibilità per tutto il personale di assentarsi dal servizio fruendo di un permesso retribuito, in caso di somministrazione del vaccino anti COVID-19 durante l'orario di lavoro in una giornata in cui è prevista la prestazione lavorativa.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché nel periodo di emergenza COVID-19 nel caso di interventi chirurgici che interessino il personale del Gruppo e per i quali sia richiesto un tampone preventivo, nel periodo intercorrente tra tale esame e il ricovero per intervento, possa essere agevolato il ricorso al Lavoro Flessibile/Formazione Flessibile al fine di tutelare da possibili contagi.

8. ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Il dipendente con familiare convivente (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, i figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) portatore di handicap grave (documentato 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") a carico - secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari - 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.

Nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza l'azienda provvederà invece a corrispondere con la retribuzione di giugno un importo lordo di € 5.000,00.

9. PACCHETTO GIOVANI

Al Personale assunto a tempo indeterminato nell'ambito delle aree professionali, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, continua a trovare applicazione dal 12 aprile 2021 o dalla data di assunzione se successiva e per i periodi di seguito indicati il c.d. "Pacchetto giovani" che prevede:

a. Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

La contribuzione datoriale alla previdenza complementare è riconosciuta in misura pari al 6% delle voci stipendio, scatti di anzianità, ed importo ex ristrutturazione tabellare, per una durata di 5 anni dalla data di assunzione. Trascorso tale periodo sarà applicata l'aliquota minima alla previdenza complementare tempo per tempo prevista per i Dipendenti del Gruppo ISP.

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 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.

c. Bonus nascita figli

Nel caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione, l'Azienda provvederà a versare, per ogni figlio, un importo lordo una tantum di € 1.000, 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 in favore del figlio a carico.

10. ULTERIORI INTERVENTI

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 interverrà, 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 apposito prodotto di finanziamento in via di definizione, che ne consentirà la restituzione a partire dal momento del rientro in servizio.

La condizione di tasso applicata al citato prodotto sarà 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.

11. ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Con il presente accordo viene altresì confermata sino al 31 dicembre 2025 la regolamentazione in materia di flessibilità di orario/intervallo meridiano/permessi/aspettative di cui all'articolo 3 punto c, del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 e all'articolo 2, punto a, del Protocollo 1° febbraio 2017.

Sono inoltre confermate le seguenti previsioni:

Turni Filiale On Line - Recupero

Il personale appartenente alle aree professionali operante presso la Filiale On Line 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.

Audizione ex art.7 Legge n. 300/70 Statuto dei Lavoratori

Al lavoratore che faccia richiesta di essere sentito nell'ambito della procedura ex art.7 dello Statuto dei Lavoratori è riconosciuto un permesso retribuito 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.

12. PART TIME

Sono confermate le disposizioni del Protocollo Occupazione e Produttività del 19.10.2012, in materia di part-time (art. 3 punto e), così come modificato e integrato dall'art. 3, commi 2, 3 e 4 dell'Accordo 2 luglio 2013, dal Protocollo 1° febbraio 2017, punto 2, lettera a, Rapporto di lavoro a tempo parziale e dell'Accordo 14 aprile 2021 capitolo 4 punto c).

13. 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. 50 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dal Verbale di Accordo 19 dicembre 2019).

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.

In alternativa rispetto all'attribuzione del buono pasto in forma elettronica, il dipendente può chiedere l'attribuzione del buono pasto in forma cartacea nella misura di euro 5,16, mediante opzione esercitabile una volta all'anno, entro il 31 marzo a valere dal 1° luglio del medesimo anno.

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.

Resta confermata la possibilità di destinazione del controvalore del buono pasto elettronico a previdenza complementare aziendale o ad assistenza sanitaria integrativa disciplinata dall'accordo 17 settembre 2014, con validità biennale.

Le opzioni di versamento del controvalore del buono pasto elettronico a previdenza complementare già effettuate dal personale proveniente dal Gruppo UBI e in essere alla data del presente accordo, vengono confermate fino al 30 giugno 2023, fermo che a far data dal 1° luglio 2023 decorre il nuovo biennio di valenza.

Le opzioni di attribuzione del buono pasto in forma cartacea già effettuate dal medesimo personale vengono confermate fino al 30 giugno 2022.

14. PREMIO DI LAUREA

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno di tutto il personale non laureato, ai dipendenti che conseguano, a decorrere dal 1° gennaio 2021, 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. 61 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dal Verbale di Accordo 19 dicembre 2019).

Ai sensi dell'accordo 14 aprile 2021, le previsioni di cui sopra trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2022 anche nei confronti del Personale ex UBI già destinatario della normativa di cui all'Accordo UBI 11 dicembre 2016 in materia ed in sostituzione di quanto ivi previsto.

Nei confronti del personale cui sia stato già corrisposto nel corso del 2021 il premio di laurea si procederà all'eventuale conguaglio della differenza.

15. DECORRENZA E VALIDITA'

Le Parti si danno atto che le presenti intese hanno efficacia dal 1° gennaio 2022 e scadono il 31 dicembre 2025, fermo quanto previsto in materia nell'Accordo Quadro sottoscritto in data odierna relativamente alla nuova organizzazione della Filiale Online e relativa articolazione oraria ed in materia di buoni pasto.

Le medesime Parti si incontreranno entro il 30 novembre 2022 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

UNISIN

Accordo firmato digitalmente