

**Segretario Gabellotti, nella notte del 24 dicembre avete sottoscritto la prima parte del Contratto Collettivo di Secondo Livello in Intesa Sanpaolo. Qual è il valore centrale di questi accordi?**

È una sottoscrizione che ha un peso enorme, non solo sindacale ma politico e sociale. Parliamo di un Accordo Quadro, dell'intesa sulla Previdenza Complementare, di quella sulla conciliazione tra vita e lavoro con un forte focus su inclusione e, soprattutto, di un nuovo e innovativo accordo sulla genitorialità. Tutte intese che puntano nella stessa direzione: sostenere chi nel Gruppo ha meno tutele e vive maggiore insicurezza economica e sociale.

**In che modo questi accordi incarnano i principi della CGIL?**

Negli accordi sottoscritti abbiamo incanalato i principi valoriali della Cgil, ovvero la tutela delle persone, l'egualanza e la solidarietà. Abbiamo perseguito un obiettivo: rafforzare la dignità sociale e salariale di chi è più fragile contrattualmente. Lungo questa via, perseguiendo questa linea, vogliamo rimuovere gli ostacoli che impediscono un benessere equamente distribuito tra lavoratrici e lavoratori del Gruppo.

Uno dei punti più rilevanti riguarda la Previdenza Complementare. Cosa cambia nel merito?

Con riferimento al CCNL del 23 novembre 2023, abbiamo alzato l'aliquota minima della contribuzione aziendale. L'aumento più significativo è per i giovani, con un incremento netto rispetto al passato. Abbiamo anche armonizzato la base di calcolo per tutti, includendo finalmente gli assunti dopo gennaio 2016, che finora avevano una base contributiva ridotta. Inoltre, abbiamo garantito una contribuzione più alta ai giovani con contratto misto part-time, così la loro pensione non sarà più penalizzata dall'orario ridotto.

Perché questa operazione è così importante?

Perché significa spostare salario nel tempo - salario differito - verso chi oggi guadagna meno e ha meno forza contrattuale. Rafforziamo l'equità retributiva e, al contempo, diamo ai giovani strumenti più solidi per affrontare un sistema previdenziale pubblico che non può più garantire certezze come in passato.

Anche sul fronte del lavoro disagiato ci sono novità: buoni pasto, turni, reperibilità. Ci può spiegare?

Abbiamo aumentato il valore del buono pasto elettronico, adeguandolo al costo della vita. Un incremento che vale anche per part-time, smart working e filiale digitale. Il buono pasto è un diritto che nasce da un bisogno reale: la pausa pranzo in giornate lavorative lunghe e sempre più onerose. Inoltre, abbiamo ottenuto un aumento delle indennità per turni, reperibilità e interventi, soprattutto per chi lavora la sera, il sabato e la domenica. L'azienda ora riconosce una somma concreta a compensazione del disagio vissuto da un numero molto ampio di persone.

La "Banca del Tempo" è stata potenziata. Per quali ragioni?

Perché nella banca cresce l'età media e aumentano le situazioni personali complesse: cura di familiari, difficoltà legate all'invecchiamento della popolazione interna al Gruppo. Abbiamo quindi aumentato le ore della Banca del Tempo e introdotto nuove casistiche di permessi e assenze, con maggiore attenzione alle esigenze personali e familiari, senza dimenticare quelle derivanti dall'organizzazione del lavoro.

Arriviamo al capitolo genitorialità, definito "straordinario" nel comunicato. Quali sono le principali innovazioni?

Abbiamo costruito un vero testo unico di tutele per i giovani del Gruppo, riconoscendo pari diritti a genitori biologici,

intenzionali e adottivi, e ai figli adottati come a quelli naturali. I genitori con figli minori di 3 anni - o dal momento dell'ingresso in famiglia per i successivi 3 anni, in caso di adozione - potranno richiedere fino a 12 ore settimanali di permesso a salario pieno. In alternativa, potranno optare per una settimana corta a 30 ore su 4 giorni da 7,5 ore ciascuno.

E per chi sceglie la sospensione volontaria dell'attività lavorativa?

Il trattamento economico sale dal 35% al 50% della retribuzione ordinaria giornaliera, con pieno versamento dei contributi previdenziali. Abbiamo anche incrementato il bonus nascita figli e introdotto una contribuzione previdenziale maggiorata per chi ha meno di 35 anni o entrerà nel Gruppo entro quel limite di età. È una scelta di equità sostanziale: sostenere le famiglie, i diritti dei minori e le pari opportunità, dentro un sistema del lavoro che spesso penalizza chi ha salari più bassi.

Gli accordi tutelano anche il personale con contratto misto, più esposto al rischio d'impresa. In che modo?

Abbiamo previsto tutele reddituali in caso di trasferimento, protezione per difficoltà personali e garanzia del salario anche nei momenti critici del lavoro autonomo. Per questo personale è stata introdotta un'indennità giornaliera continuativa in caso di malattia o infortunio, oltre a una contribuzione previdenziale dedicata per assicurare una pensione più dignitosa in futuro, quando questi lavoratori saranno più anziani.

Cosa succederà invece per le altre materie del contratto?

Tutto ciò che riguarda ruoli e figure professionali, politiche commerciali, clima aziendale, formazione, mobilità territoriale e professionale, nuova organizzazione del lavoro e il futuro Premio Variabile di Risultato verrà negoziato entro il 30 giugno 2026. Questa scelta ci permette di gestire i cambiamenti organizzativi che arriveranno da febbraio, con l'implementazione del nuovo Piano d'Impresa. Fino alla prossima sottoscrizione, su quei temi restano validi gli accordi attualmente vigenti.

Qual è la scadenza delle nuove intese appena firmate?

Scadranno il 31 dicembre 2029 e accompagneranno lo sviluppo dell'intero nuovo Piano, fino al 31 dicembre 2029. Fino a nuove firme, sulle materie non ancora negoziate continueranno ad applicarsi gli accordi vigenti. Il nostro impegno è chiaro: proteggere le persone oggi, rafforzare i giovani per domani, e ricostruire equità nel mondo del lavoro del Gruppo.

---

#### Gli accordi:

- [Accordo quadro](#)
  - [Condizioni agevolate](#)
  - [Conciliazione e inclusione](#)
  - [Genitorialità](#)
  - [Previdenza](#)
  - [Annualità](#)
-

