

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 13 marzo 2019

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., in qualità di Capogruppo
- Intesa Sanpaolo Vita S.p.A., in qualità di Capogruppo Assicurativa, anche in nome e per conto delle Compagnie della Divisione Insurance del Gruppo Intesa Sanpaolo

e

- le Organizzazioni Sindacali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA

premessi che

- con il Protocollo per l'Integrazione della contrattazione di primo livello e per la contrattazione di secondo livello della Divisione Insurance del Gruppo Intesa Sanpaolo del 18 dicembre 2017 (di seguito Protocollo Insurance), le Parti hanno confermato il CCNL assicurativo quale contratto di riferimento per le Compagnie con le integrazioni e le specificità riportate nel citato Protocollo, dandosi atto pertanto che quanto contenuto nello stesso determina ed integra, ad ogni conseguente effetto, la contrattazione di primo livello e concretizza l'integrale contrattazione di secondo livello delle Compagnie;
- il Piano d'Impresa 2018-2021 conferma tra le iniziative che contribuiscono alla creazione di valore l'importanza strategica della Divisione Insurance e la sinergia con le altre Divisioni del Gruppo per favorire il raggiungimento dei risultati di crescita dei ricavi cogliendo nuove opportunità di business attraverso il rafforzamento della spinta commerciale ed un ampliamento della gamma di prodotti per la clientela del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo ISP);
- tra gli strumenti per favorire la maggiore integrazione tra le varie Divisioni del Gruppo ISP rientra anche l'armonizzazione dei sistemi informativi del personale, volta a perseguire ancor più l'ampio obiettivo di sviluppo della digitalizzazione e della semplificazione dei processi HR che tra l'altro, in coerenza con quanto già previsto nel Protocollo Insurance, permette una maggiore correlazione con la normativa di secondo livello del Gruppo ISP rinnovata in data 3 agosto 2018;
- in tale contesto le Parti, considerando importante continuare ad agire in un'ottica sempre più inclusiva, intendono rafforzare il senso di appartenenza ed il legame con il Gruppo stesso prevedendo nuove soluzioni in favore delle persone della Divisione Insurance e delle loro famiglie nonché la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale considerandoli strumenti fondamentali per la valorizzazione e la motivazione delle persone che fanno parte ed operano nel Gruppo ISP;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno, inoltre, valutato le possibilità offerte dalla normativa vigente in materia di fruizione ad ore dei congedi parentali (art. 32, comma 1-bis, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introdotto dall'art. 1, comma 339, lett. a), l. 24 dicembre 2012, n. 228, e art. 32, comma 1-ter, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introdotto dall'art. 7, comma 1, lett. b), d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80) ed intendono estendere le modalità di fruizione già applicate nel Gruppo ISP;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che integra/sostituisce i capitoli/paragrafi del Protocollo Insurance di volta in volta indicati, con le specificità e le eventuali scadenze riportate;

2. TRATTAMENTO ECONOMICO

a. Mensilità

Fermo restando quanto previsto dall'art. 148 del CCNL 22 febbraio 2017 in materia di trattamento economico, le Parti convengono che, a decorrere da giugno 2019, le due mensilità aggiuntive saranno riconosciute in uno con le corrispondenti mensilità ordinarie nelle date del 20 di giugno e 20 dicembre di ciascun anno.

3. PRESTAZIONE LAVORATIVA E ORARIO

- a. Il paragrafo "a. Orario di lavoro" è integrato come segue con decorrenza 1° aprile 2019:

Qualora al Personale inquadrato nell'Area professionale Quadri sia richiesta una prestazione lavorativa di sabato, domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, spetterà il riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana.

- b. Il paragrafo "f. Permessi" è integrato come segue con decorrenza 1° aprile 2019:

i) PERMESSI RETRIBUITI

Congedo straordinario nozze: al dipendente che contrarrà matrimonio riconosciuto in Italia o all'estero, con rito civile, cattolico o acattolico (da parte delle confessioni che hanno stipulato intese recepite con legge), senza trascrizione nei registri dello stato civile italiano, a condizione che ciascun coniuge sia in possesso dei requisiti richiesti dallo Stato Italiano per poter contrarre matrimonio e che dopo il matrimonio risultino conviventi, viene concesso, in occasione del matrimonio stesso, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, a fronte della presentazione della certificazione rilasciata dall'autorità officiante. Il giorno lavorativo in cui si celebra il matrimonio è compreso nel periodo di fruizione del congedo in modo da costituire esso stesso o il primo o uno dei successivi giorni di congedo. Nel caso la celebrazione cada in giornata festiva ovvero non lavorativa, ove il congedo sia fruito dalla celebrazione, lo stesso, in via eccezionale, decorrerà dal primo giorno lavorativo successivo.

ii) BANCA DEL TEMPO

Il corrispondente paragrafo del Protocollo Insurance è sostituito come segue:

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" sarà alimentata:

- 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 "festività soppressa"
 - o ore di "banca ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione
- da parte delle Compagnie, che effettueranno donazioni in misura pari a quelle effettuate dai colleghi.

Fermo quanto disposto dai decreti legislativi 8 aprile 2003, n. 66 e n. 151 del 14 settembre 2015, 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 Compagnie 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 Compagnie per specifici casi/situazioni resi noti attraverso la intranet aziendale, con modalità rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.

Una volta versate nella "Banca del Tempo" le dotazioni ottenute come dianzi 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. siano 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. che necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni;
11. che necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità.

L'utilizzo avverrà attingendo prioritariamente alla donazione del personale e qualora le richieste di fruizione si rilevassero superiori alle disponibilità complessive della "Banca del Tempo" per l'anno di riferimento, le Compagnie 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 Compagnie 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 15 giornate. In caso di «incapienza» occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

Le Parti definiscono che per le casistiche di cui ai punti 5, 8, 9, 10 e 11, il plafond annuo pro-capite è aumentato di ulteriori 5 giorni.

La fruizione dei permessi della "Banca del Tempo" potrà anche avvenire 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".

Le Compagnie, inoltre, al fine di avvicinare le proprie persone al mondo del volontariato, versano 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 di Banca Prossima.

c. Il paragrafo g. Assegno per familiari portatori di handicap è sostituito come segue

Il dipendente con coniuge/unito civilmente, figli o equiparati, convivente, portatori di handicap grave a carico – secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari – ha diritto, a richiesta, alla corresponsione di una somma annua una tantum di euro 3.000 lordi.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare, dietro presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica rilasciata dalla competente struttura ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di un handicap ai sensi dell'art. 33 della Legge n. 104/1992.

4. CONGEDO PARENTALE AD ORE

Le Parti, inoltre, anche in coerenza con il quadro normativo già definito ed integrato come sopra ed al fine di raggiungere un equilibrato contemperamento fra il diritto dei genitori e quello dell'impresa ad una efficiente organizzazione del lavoro, convengono che a far tempo dal 1° aprile 2019 la fruizione oraria del congedo parentale, ferme per ogni altro aspetto le previsioni di legge in materia, è consentita secondo le seguenti modalità:

- il congedo orario potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere;
- ai fini dell'esercizio di tale facoltà il personale dovrà presentare alle Compagnie – con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi - una domanda in forma scritta unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS, indicando la durata del periodo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione nella giornata. Nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare il predetto termine di preavviso, troverà comunque

applicazione quanto previsto dall'art. 32, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. n. 151 del 2001;

- oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- si precisa che il numero di ore equivalente ad ogni singola giornata di congedo è convenzionalmente stabilita in 7 ore e 30 minuti per il personale dipendente occupato a tempo pieno mentre per il personale occupato a tempo parziale è pari alla media dell'orario giornaliero del mese in cui si fruisce del congedo (fermo restando quanto stabilito dal CCNL in ordine all'orario settimanale di 37 ore).

Le Parti si incontreranno in caso di eventuali variazioni da parte dell'Inps delle proprie istruzioni circa le modalità di utilizzo su base oraria dei congedi parentali per valutarne gli eventuali impatti ai fini del presente accordo.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
in qualità di Capogruppo

FIRST/CISL

Intesa Sanpaolo Vita S.p.A.
anche in qualità di Capogruppo Assicurativa

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA