

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 11 giugno 2020

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

- nella situazione emergenziale causata dal Covid-19 sono stati emanati provvedimenti normativi di carattere nazionale, regionale e locale che, oltre a disposizioni per il contenimento del contagio al fine di garantire la sicurezza e la salute dei cittadini, hanno introdotto misure di sostegno per imprese, famiglie e lavoratori, anche in relazione alle esigenze di cura e assistenza dei familiari. In particolare si fa riferimento al D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 (c.d. Decreto Cura Italia), successivamente modificato ed integrato con D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. Decreto Rilancio);
- in data 28 aprile 2020 è stato condiviso tra ABI e i Segretari Generali delle OO.SS. il "Protocollo recante misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del Settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020", integrato con il Verbale di riunione del 12 maggio 2020, che ha previsto, al fine di favorire le esigenze di cura dei genitori con figli di età fino a 14 anni, la possibilità di una valutazione congiunta con le OO.SS. aziendali/di Gruppo di soluzioni solidaristiche con ricorso alla "banca del tempo";
- la contrattazione collettiva di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo ha individuato nel tempo una serie di misure che sono risultate utili anche nell'attuale contesto di emergenza nel quale è stato necessario garantire l'ordinario svolgimento delle attività, considerata anche la funzione svolta a supporto del tessuto economico nazionale, dei territori, dei cittadini e delle famiglie, ed al contempo hanno permesso di continuare a conciliare gli impegni lavorativi e privati;
- il Lavoro Flessibile, introdotto nel Gruppo Intesa Sanpaolo con l'accordo del 10 dicembre 2014 come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ha permesso di organizzare il lavoro in modo da affrontare efficacemente e con tempestività le difficoltà date anche dall'attuale contesto emergenziale; in tale ultima situazione ISP ha effettuato investimenti straordinari in ambito tecnologico ed informatico, ridefinendo anche processi organizzativi non remotizzati o parzialmente remotizzabili, per permettere la massima estensione del Lavoro Flessibile all'interno del Gruppo ed intende effettuare ulteriori investimenti per proseguire nello sviluppo di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa cui il personale può aderire nelle condizioni ordinarie;
- la Banca del Tempo, istituita con accordo sindacale del 7 ottobre 2015, opera dal 2016 con un bacino annuale di ore rese disponibili da ISP o donate dai dipendenti del Gruppo, ha consentito di supportare i colleghi che, per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano avuto bisogno di permessi aggiuntivi agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti;

- le Parti, tenuto conto dei provvedimenti assunti dalle Autorità competenti e nell'ambito di quanto definito a livello di Settore, condividono la necessità di integrare, in via eccezionale e temporanea, gli strumenti già previsti dal citato Accordo relativo al Lavoro Flessibile e dall'Accordo "Conciliazione tempi di vita e lavoro" del 3 agosto 2018 (di seguito Accordo 3 agosto 2018);

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo

## 2. **LAVORO FLESSIBILE**

Al fine di supportare le esigenze genitoriali viene garantita, in via straordinaria fino al 30 settembre 2020, la possibilità di adesione al Lavoro Flessibile a tutti i dipendenti del Gruppo con figli di età inferiore ai 14 anni (per tali intendendosi i nati dal 1° gennaio 2006 in poi), in tutti i ruoli e/o mansioni, inclusi quelli di Filiale, prevedendo il diritto alla fruizione di almeno una giornata di Lavoro Flessibile da casa a settimana, se richiesta.

Nel caso di genitori separati o divorziati che siano affidatari dei figli in via esclusiva, nonché in caso di vedovanza o di famiglie monogenitoriali, la fruizione del Lavoro Flessibile da casa, se richiesta, potrà essere riconosciuta sino al massimo di ulteriori 2 giornate al mese.

A tal fine ISP provvederà pertanto a fornire, entro il mese di giugno 2020, le dotazioni informatiche necessarie affinché tutto il personale di cui sopra possa svolgere il Lavoro Flessibile nei termini indicati. Il Personale potrà anche fornire, per il tramite delle funzioni di Gestione del Personale di riferimento, disponibilità ad utilizzare in via transitoria dotazioni personali valutate idonee allo scopo dalle funzioni competenti.

Per favorire, con le stesse modalità sopra definite, la possibile adesione al Lavoro Flessibile da parte del personale portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 assegnato alle Filiali, ISP effettuerà le necessarie verifiche sulle dotazioni eventualmente necessarie per l'"accomodamento ragionevole" correlato alle caratteristiche della disabilità e sui conseguenti tempi di fornitura.

Ai fini del diritto alla fruizione delle giornate in Lavoro Flessibile da casa, le giornate di cui sopra dovranno essere pianificate e preventivamente autorizzate dal Responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione. Per il personale operante presso le filiali della rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking la programmazione dovrà permettere l'apertura della filiale di appartenenza e l'operatività di tutte le componenti, ferme le ferie già programmate ed approvate. Laddove possibile in funzione di quanto precede, potrà essere valutata la concessione di ulteriori giornate compatibili con le esigenze aziendali ad esempio in sostituzione di personale assegnato al medesimo punto operativo che non ne faccia richiesta.

Nelle more della concessione del Lavoro Flessibile i genitori dipendenti di figli sino a 14 anni ed il personale dipendente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 potranno richiedere di utilizzare i permessi della Banca del Tempo di cui al paragrafo successivo con la medesima articolazione prevista per il Lavoro Flessibile di cui sopra in alternativa alla fruizione della Formazione Flessibile da casa.

### 3. BANCA DEL TEMPO

Tenuto conto della straordinaria situazione di emergenza le Parti condividono l'opportunità di procedere ad una campagna straordinaria di donazione da parte del personale nel corso della quale ISP, sempre in via straordinaria ed eccezionale, al superamento di 25.000 ore donate incrementerà in misura di una volta e mezza le donazioni del personale che eccedano tale limite e le raddoppierà per le ore eventualmente eccedenti le 50.000. A queste donazioni saranno aggiunte le eventuali ferie di spettanza non fruita da parte del personale che accede al Fondo di Solidarietà dal 1° luglio 2020 o risolve il proprio rapporto di lavoro per pensionamento entro il 31 ottobre 2020 ai sensi degli accordi aziendali.

Fermo quanto già previsto al punto 3. dell'Accordo 3 agosto 2018, in via eccezionale e fino al 30 settembre 2020, si consentirà il ricorso alla Banca del Tempo anche al personale dipendente che abbia necessità 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*).

Nel caso in cui i genitori dipendenti:

- a) abbiano figli minori disabili ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992 ed abbiano precedentemente fruito completamente dei permessi previsti dall'art. 24 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020 e del congedo straordinario previsto dall'art. 23, comma 1 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020;
- b) abbiano figli di età fino a 12 anni e abbiano precedentemente fruito completamente del congedo straordinario previsto dall'art. 23, comma 1 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020;
- c) abbiano figli di età oltre i 12 anni e fino a 14 anni ed abbiano fruito del congedo straordinario non retribuito previsto dall'art. 23, comma 6 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dal D.L. n. 34/2020,

i permessi potranno essere fruiti nella misura massima di 8 giornate al mese.

I permessi Banca del Tempo saranno concessi per nucleo familiare, senza possibilità di cumulo tra le predette causali e la richiesta avverrà su base bimestrale, a partire da giugno e sino al mese di ottobre.

La somma dei giorni di Banca del Tempo ordinari e straordinari non potrà comunque superare il limite di 25 giorni su base annua.

La fruizione dei permessi è subordinata al completo utilizzo di eventuali residui di ferie e "banca ore" relativi agli anni precedenti.

I giorni di permesso 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.

Per quanto altro non specificato nel presente accordo, si farà riferimento a quanto stabilito dal punto 3 dell'Accordo 3 agosto 2018.

#### **4. ULTERIORI PREVISIONI**

Al fine di individuare ulteriori forme di flessibilità per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati a favore di tutto il personale, fermo restando quanto previsto dal punto 5, lettera a) dell'Accordo 3 agosto 2018, al personale di ogni ordine e grado viene concesso di fruire ad ore, nel corso del secondo semestre dell'anno 2020, di ulteriori 2 giornate delle ferie annualmente spettanti, anche frazionate in periodi non inferiori a 15 minuti.

In funzione di quanto precede sarà possibile procedere alla modifica dei piani ferie per far fronte all'utilizzo di tali giornate.

#### **5. DISPOSIZIONI FINALI**

Le Parti si incontreranno entro la fine dei mesi di luglio e settembre al fine di verificare congiuntamente l'applicazione del presente accordo e valutare eventuali diversi interventi.

Le Parti si danno inoltre atto che, ove intervengano ulteriori modifiche nel quadro legislativo emergenziale o nei Protocolli nazionali di Settore in grado di produrre impatti significativi rispetto al quadro attuale e alle previsioni del presente accordo, si incontreranno tempestivamente per valutarli ed individuare possibili modifiche o integrazioni.

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Spettabili OO.SS.  
FABI  
FIRST/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
UNISIN

Milano, 11 giugno 2020

Per quanto attiene alle 6 giornate di ferie aggiuntive previste da Intesa Sanpaolo per il personale appartenente alle Filiali del Gruppo ed a quello che svolge attività che non permettono il ricorso allo smart working, si chiarisce che:

- per personale appartenente alle Filiali si intende il personale assegnato alla data del 17 marzo 2020 ad una delle filiali appartenenti alla Divisione Banca dei Territori, inclusa la Filiale on Line e le Filiali Remote o alla Divisione Private Banking;
- per personale che svolge attività che non permettono il ricorso allo smart working si considera il personale che alla data del 17 marzo 2020 non aveva completato l'iter di abilitazione previsto per l'adesione al Lavoro Flessibile e/o non era in grado di svolgerlo, non avendo una dotazione aziendale assegnata ed in suo possesso.

Le 6 giornate di cui sopra potranno essere fruito tra il 1° agosto ed il 30 novembre 2020, con possibilità di monetizzazione nella misura massima equivalente a 3 giornate. Nel caso in cui siano fruito entro il 30 novembre in misura inferiore a 3 giornate non sarà possibile fruirne successivamente ovvero richiederne una compensazione di alcun tipo ulteriore alla predetta monetizzazione.

Le 6 giornate vengono riproporzionate in relazione all'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, e per il personale che risolve il proprio rapporto di lavoro per pensionamento o accesso al Fondo di solidarietà nel corso dei mesi di maggio, giugno e luglio, sono ridotte rispettivamente a 2 giorni fruibili di cui 1 monetizzabile per le cessazioni di maggio 2020 ed a 3 giorni di cui 2 monetizzabili per le cessazioni di giugno e luglio 2020. Sono parimenti riproporzionate a 3 giornate per il personale appartenente alle Filiali Monte Pegni.

Per coloro che cessano dal servizio per dimissioni volontarie entro il 31 dicembre 2020 non sarà riconosciuta alcuna spettanza a tale titolo.

Con i migliori saluti.

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