

## NORMATIVA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

In Milano, in data 7 ottobre 2015

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, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN

premesso che

- il Piano di impresa 2014-2017 considera le persone del Gruppo Intesa Sanpaolo fattore abilitante chiave per la realizzazione ed il successo del Piano medesimo;
- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano nel Gruppo Intesa Sanpaolo passa anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale;
- nella complessa ricerca di punti di equilibrio tra vita professionale e vita privata è possibile, ed anzi necessario, immaginare nuovi strumenti di conciliazione da introdurre unitamente a quelli già esistenti, per i quali si ricercano elementi di perfezionamento;
- particolare attenzione deve essere prestata a coloro che, per motivazioni differenti, in via continuativa o in determinati momenti della loro vita, necessitano di sostegno e supporto in misura più intensa;
- in sede di “Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile”, organismo appositamente istituito dal Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014, con l’obiettivo di migliorare ulteriormente il benessere dei dipendenti, le Parti hanno dedicato specifiche sessioni di confronto per analizzare e approfondire le tematiche relative all’assistenza, ai servizi a favore delle famiglie e al migliore equilibrio nell’uso del tempo, individuando opportune iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione nella prospettiva di conciliare le esigenze organizzative aziendali con i tempi di vita delle persone e delle loro famiglie;
- nell’ambito del successivo confronto le Parti hanno valutato positivamente le sopravvenute previsioni legislative in materia (art. 24, d.lgs. 151/2015) ed hanno confermato la volontà di valorizzare ulteriormente iniziative di solidarietà sociale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- con l’accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia del benessere e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro tra quelle da disciplinare nell’ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello);

si conviene quanto segue

- 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 e) punto V, con le specificità di seguito indicate.
- Le misure contenute nel presente accordo sono a supporto del benessere del personale del Gruppo in servizio presso le Aziende di cui all'allegato 1 al presente accordo e delle loro famiglie ed hanno carattere sperimentale, con le scadenze indicate in ciascun capitolo.

## **1. BANCA DEL TEMPO**

Viene istituita a livello di Gruppo una "Banca del Tempo", finalizzata alla costituzione di un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

A decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno la "Banca del Tempo" sarà alimentata:

- da parte delle Aziende, con una dotazione, che per l'anno 2016 viene fissata in 50.000 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:
  - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge,
  - giornata/e di "ex festività",
  - permesso contrattuale retribuito (PCR),
  - ore di "banca ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione.

Fermo quanto disposto dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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, 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:

- siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
- siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
- siano destinatari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
- abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

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 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 Parti, attesa la sperimentabilità dell'iniziativa ed anche in considerazione del fatto che non sono note le reali dinamiche di funzionamento ed utilizzo che caratterizzeranno la "Banca del Tempo", si danno atto che, qualora fosse possibile ampliare le casistiche supportate da detti permessi, le ulteriori assenze che, previo accordo tra le Parti firmatarie le presenti intese, potranno trovare soddisfazione sono sin d'ora individuate nelle assenze di colleghi:

- con certificazione ex art. 3, comma 1, L. 104/92 per sé;
- legate a disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
- legate ad assistenza di figli con handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/92;
- titolari dei benefici per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92.

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 15 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 si rende inoltre disponibile a versare nella "Banca del Tempo" una 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/iniziative 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.

La disciplina contenuta al presente capitolo troverà applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2017.

Le Parti firmatarie si incontreranno entro il mese di novembre per valutare le risultanze dell'andamento del primo periodo di funzionamento della Banca del Tempo, fermo restando che la dotazione per il 2017 da parte delle Aziende sarà pari a quella del 2016, salvo l'anticipo del 10% eventualmente reso disponibile nel corso del 2016.

## 2. SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITA' LAVORATIVA

In attesa che vengano stabilite le nuove priorità di indirizzo per l'utilizzo del Fondo di Solidarietà di Settore, le Parti condividono che a livello di Gruppo, quale ulteriore strumento di conciliazione, per il periodo 2016-2017, venga prevista 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 citato Fondo di Solidarietà.

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 15 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.

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 siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap
  2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il coniuge 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 ed 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 Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

La presente disciplina in tema di sospensione volontaria dell'attività lavorativa troverà applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2017.

### **3. PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE**

Ferma restando la complessiva disciplina nazionale a tutela delle gravi patologie - come modificata anche a seguito dell'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 - 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:

- il personale interessato da un Grave Evento Patologico (GEP) presenta non appena possibile all'Azienda la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima;
- tale documentazione ha validità biennale ovvero correlata alla patologia certificata laddove inferiore a tale durata;
- 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 sarà consentita nel limite di 12 gg/anno.

Tale modalità di richiesta e fruizione dei permessi suindicati viene introdotta in via sperimentale per il biennio 2016 - 2017.

#### **RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.**

*Le OO.SS. raccomandano a Intesa Sanpaolo di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto al comma 4 dell'art. 58 del CCNL 19 gennaio 2012, modificato con l'accordo di rinnovo del 31 marzo 2015, la condizione dei dipendenti affetti dalle gravi patologie di cui al presente capitolo.*

### **4. TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**

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, a titolo sperimentale per gli anni 2016 e 2017, 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.

In caso di adozione o affidamento, qualora il minore abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il permesso potrà essere fruito nei primi tre anni dal suo ingresso nel nucleo familiare.

#### **b. Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio**

La fruizione dell'aspettativa aziendale non retribuita per puerperio di 3 mesi da fruirsi, anche in via frazionata, fino al compimento del 3° anno di età del figlio è consentita, a decorrere dalla

sottoscrizione del presente accordo, fino al 6° anno di vita del figlio e anche al padre lavoratore.

Analogamente, in caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre alle stesse regole ad oggi previste per la lavoratrice madre, nella misura massima di 6 mesi.

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, al medesimo è concessa, a richiesta, un'ulteriore giornata di permesso retribuito, da fruire nei modi e nei termini già fissati dalla normativa aziendale. In caso di parto gemellare tale ulteriore giornata si intende raddoppiata ed è triplicata 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, a titolo sperimentale per gli anni 2016 e 2017, 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. Quanto sopra con un limite massimo di costo a carico del Gruppo pari a 500.000 euro. A tal fine le richieste verranno soddisfatte nell'ordine temporale di ricezione.

Le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno entro il 31 dicembre 2016 per verificare l'effettivo utilizzo dei predetti permessi da parte dei padri dipendenti, al fine di valutare la ripetizione dell'iniziativa di cui al paragrafo che precede anche per l'anno 2017.

\*\*\* \*\*

Tutte le previsioni di cui ai precedenti punti si intendono applicabili anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

#### 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 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.

La presente disciplina in tema di tutela della maternità e della paternità troverà applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2017.

## **5. ALTRE ASSENZE**

### a. Ferie e Permessi ex-festività

In via sperimentale, 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 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 fruite nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruite 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 ex art. 7 D. Lgs. 119/2011

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.

La presente disciplina in tema di altre assenze troverà applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2017.

## **6. ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP**

E' confermata fino alla scadenza del 31 dicembre 2017 la normativa vigente in materia di provvidenze economiche a favore di parenti e convivente portatori di handicap grave di cui al Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 e all'Accordo del 24 luglio 2014, in attuazione del Protocollo Quadro sull'Inclusione e le Pari Opportunità nell'ambito del Welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo.

## **7. 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.

Il prodotto di finanziamento sarà richiedibile per il biennio 2016 - 2017.

## **8. ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO**

Con il presente accordo viene altresì confermata sino al 31 dicembre 2017 la regolamentazione di cui al Protocollo Occupazione e Produttività del 19.10.2012 in materia di:

- Flessibilità di orario/intervallo meridiano/permessi/aspettative (articolo 3 punto c)
- Part-time (articolo 3 punto e) così come modificato ed integrato dall'articolo 3 commi 2, 3 e 4 dell'Accordo 2.7.2013
- Buoni Pasto (articolo 3 comma h).

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN