

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

In Milano, in data 3 agosto 2018

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 UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premesso che

- 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;
- con il Protocollo per lo sviluppo sostenibile del 1° febbraio 2017 (di seguito Protocollo 1° febbraio 2017), le Parti hanno implementato l'accordo 7 ottobre 2015 (di seguito Accordo conciliazione) con ulteriori strumenti e modalità atte a promuovere un maggior equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei dipendenti, anche tenuto conto delle diverse fasi della "vita lavorativa";
- la sperimentazione nel biennio 2016-2017 delle misure introdotte dall'Accordo conciliazione è valutata in maniera ampiamente positiva dalle Parti che, pertanto, confermano la volontà di continuare a valorizzare le iniziative di solidarietà sociale e promuovere politiche che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale. 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 hanno altresì valutato 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. Lsg. 80/2015 e dal D.I. del 12 settembre 2017;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno ritenuto anche di confermare le previsioni del Protocollo 1° febbraio 2017, a seguito dell'auspicata emanazione della regolamentazione INPS per l'applicazione della normativa di cui al D. Lgs. 148/2015 e D.I. 83486/2014 e successive modifiche ed integrazioni in materia di solidarietà espansiva, già disciplinata a livello di Settore dall'accordo nazionale 8 luglio 2011;
- 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;

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 e. punto V 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.
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 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:
 - 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 aprile 2003 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 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 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. 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 metereologica di particolare gravità.

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 15 giornate. In caso di "incapienza" occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

Analizzato l'andamento della Banca del Tempo nel biennio 2016-2017, 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 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 di Banca Prossima.

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 di 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 necessitino 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 di 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.

2. 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 15 giorni lavorativi, incrementati a decorrere dal 1° gennaio 2019 a 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.

Per permettere la fruizione di dette giornate sin dall'inizio dell'anno, l'Azienda s'impegna a ricercare le soluzioni tecniche per favorire la più tempestiva pianificazione nel corso dell'anno dei giorni di sospensione volontaria, 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 siano 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 Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

3. 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 sarà consentita 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,.*
- *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.*

4. 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 8 del presente accordo, al medesimo sono complessivamente concesse, a richiesta, tre 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.

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.

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.

e. Ulteriori permessi a sostegno della genitorialità

In via sperimentale, 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.

La disciplina di cui al punto e) troverà applicazione in via sperimentale a decorrere dal 1° settembre 2018 e sino al 31 dicembre 2019.

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.

5. 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 fruiti nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruiti 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 fruire entro 7 giorni di calendario dall'evento, sono estesi 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).

6. ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

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 rilasciata dalla competente struttura ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di un handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92.

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.

8. ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Con il presente accordo viene altresì confermata sino al 31 dicembre 2021 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 introdotte le seguenti previsioni:

Premio di laurea

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno del personale non laureato che consegua nel corso del rapporto di lavoro un diploma di laurea o laurea magistrale, coniugando impegno personale

ed arricchimento anche professionale, si prevede il riconoscimento del premio di cui all'art.61 comma 8 del CCNL e ferme le condizioni ivi previste, a tutte le lauree riconosciute dal MIUR.

Turni Filiale On Line - Recupero

A decorrere dal 1° gennaio 2019, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2019, 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.

9. 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 e dal Protocollo 1° febbraio 2017, punto 2, lettera a, Rapporto di lavoro a tempo parziale.

Part Time al pensionamento

Atteso il quadro normativo in tema di "solidarietà espansiva", al fine di contemperare le esigenze personali con quelle relative all'ambito lavorativo, le Parti intendono individuare una nuova causale a sostegno della richiesta di attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui tenere conto nell'ambito dei criteri di precedenza indicati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e riportati nella normativa di secondo livello, in caso di pluralità di domande presentate presso la medesima unità operativa.

Detta causale deve intendersi riservata al personale che perfeziona il requisito stabilito dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro la data del 31 dicembre 2021, che potrà individualmente e volontariamente richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, con corrispondente riduzione della retribuzione, fino all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O. di cui sopra, data dalla quale cesserà dal rapporto di lavoro.

La possibilità di avvalersi della previsione di cui sopra è esclusa per coloro che abbiano già richiesto la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi 29 luglio 2011 e 12 ottobre 2017 come integrato dall'accordo 21 dicembre 2017.

In particolare il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, al momento della presentazione della domanda, potrà richiedere la trasformazione a tempo parziale per una durata di massima non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi.

Per coloro già in rapporto di lavoro a part time a tempo determinato, la richiesta sarà presa in considerazione alla scadenza già prevista, ove sussistano i requisiti sopra indicati.

L'articolazione del conseguente rapporto di lavoro a part time sarà quindi definita indicando quanto in appresso specificato:

- a) durata di massima non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi e comunque fino all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O. Il possesso di tale requisito andrà confermato, per gli iscritti INPS, allegando l'estratto contributivo e la previsione della data di accesso al trattamento pensionistico reperibile sul sito INPS ove disponibile; qualora richiesto dall'Azienda dovrà essere fatto pervenire l'estratto conto certificativo;
- b) articolazione dell'orario di lavoro settimanale di tipo verticale, o altra articolazione comunque compatibile con le esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali;
- c) clausola di risoluzione irrevocabile del rapporto di lavoro all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del trattamento pensionistico dell'A.G.O.

Nei confronti dei dipendenti la cui richiesta sarà accettata dall'Azienda, la contribuzione previdenziale obbligatoria nel periodo fra la data di attivazione del suddetto rapporto a tempo parziale e la data di cessazione del rapporto di lavoro, corrispondente a quella che sarebbe stata versata relativamente alla quota di retribuzione (imponibile ai fini previdenziali) persa conseguentemente all'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, sarà versata, in nome e per conto del dipendente, dall'Azienda esclusivamente attraverso il Fondo di Solidarietà di settore ai sensi del D. Lgs. 148/2015 e D.I. n. 83486/2014 e successive modifiche ed integrazioni.

In considerazione del correlato impegno dell'Azienda a procedere ad assunzioni in numero corrispondente al tempo di lavoro ridotto ad effetto delle intese di cui al presente capitolo, le Parti si danno atto della sussistenza dei presupposti dei contratti di solidarietà espansiva di cui alla sopra richiamata normativa.

Durante il periodo di lavoro a part time, l'Azienda continuerà a versare la contribuzione datoriale persa in conseguenza dell'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale anche per la quota di retribuzione imponibile ai fini del Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, ovvero agli altri Fondi interni coinvolti nel processo di aggregazione di cui all'accordo 7 ottobre 2015.

In materia di assistenza sanitaria integrativa e di condizioni agevolate sono confermate le condizioni ed i trattamenti previsti per il personale con prestazione a tempo parziale.

Relativamente al personale iscritto a forme di previdenza a prestazione definita, l'accettazione da parte dell'Azienda della richiesta di trasformazione a tempo parziale, ai sensi delle presenti intese, avverrà a condizione che non intervengano penalizzazioni sulla citata prestazione in maturazione, fatta salva diversa richiesta da parte dell'interessato.

Il Personale, anticipatamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dovrà fruire di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati.

Le Parti si danno atto che le trasformazioni a tempo parziale effettuate in applicazione delle specifiche previsioni di cui sopra non sono conteggiate ai fini della percentuale massima stabilita in sede nazionale per il ricorso a tempo parziale, che - ai sensi della normativa di secondo livello è da intendersi riferita al personale in servizio nell'ambito del Gruppo Intesa Sanpaolo destinatario del CCNL anziché a quello delle singole aziende che lo compongono.

Al momento della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale si procederà alla sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla scadenza indicata, anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro.

Il presente capitolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e scadrà il 31 dicembre 2021, ferme restando le scadenze dei rapporti trasformati in applicazione delle presenti intese.

10. **BUONO PASTO**

La previsione dell'art. 3 comma h del Protocollo Occupazione e Produttività del 19.10.2012 in materia di buono pasto è confermata sino al 30 giugno 2019.

Al personale a tempo pieno è attribuito un buono pasto in forma elettronica pari a euro 6,00 a partire dal 1° luglio 2019, ed euro 7,00 a partire dal 1° luglio 2021 (importi comprensivi di quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 31 marzo 2015).

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.

Resta confermata la possibilità di destinazione del controvalore del buono pasto a previdenza complementare aziendale o ad assistenza sanitaria integrativa disciplinata dall'accordo 17 settembre 2014. Tenuto conto della tempistica di incremento sopra riportata l'opzione in scadenza ad ottobre 2018 viene confermata sino a tutto il 30 giugno 2019, fermo che a far data dal 1° luglio 2019 decorre il nuovo biennio di valenza.

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 € 5,16, mediante opzione esercitabile una volta all'anno, entro il 31 marzo a valere dal 1° luglio del medesimo anno.

11. **DECORRENZA E VALIDITA'**

Le Parti si danno atto che le norme contenute nell'accordo 7 ottobre 2015, prorogato con accordo 15 novembre 2017 fino al 30 giugno 2018, trovano applicazione fino alla data odierna e che, ove non diversamente specificato, le presenti intese hanno efficacia dalla data di sottoscrizione e scadono il 31 dicembre 2021.

Le medesime Parti si incontreranno entro il 30 novembre 2019 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

UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA -SINFUB