

VERBALE DI RIUNIONE
COMITATO WELFARE, SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE

Il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Comitato), quale organismo permanente di coinvolgimento paritetico delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, si è incontrato in data odierna per le verifiche e le attività definite nell'ambito del "Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone" (di seguito "Progetto"), previsto dall'Accordo 15 aprile 2025 (Premio Variabile di Risultato 2025). Il Progetto, con il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, ha perseguito gli obiettivi di incremento di efficienza e produttività, nonché il miglioramento della qualità di vita e dell'organizzazione del lavoro.

Nell'incontro del Comitato del **20 marzo 2025** sono state analizzate e discusse le risultanze sull'utilizzo di alcuni strumenti di organizzazione del lavoro nel Gruppo Intesa Sanpaolo, esaminando i dati relativi alla fruizione del Lavoro Flessibile, della Settimana Corta e della Formazione Flessibile. Nel successivo incontro del **2 aprile 2025** sono stati forniti gli ulteriori dati richiesti, con focalizzazione sul perimetro del personale operante all'interno della Divisione Banca dei Territori (disaggregazione per strutture di Direzione Regionale, di Filiale Digitale e per genere). Nel corso dell'incontro sono stati approfonditi anche gli impatti del piano territoriale di chiusura delle filiali 2025 e la possibilità di continuare le sperimentazioni relative al Lavoro Flessibile e alla Settimana corta.

Nel corso dell'incontro del **3 aprile 2025**, sono state rappresentate al Comitato le azioni che hanno permesso di confermare (per la seconda volta) ad Intesa Sanpaolo il riconoscimento relativo alla Certificazione della parità di genere conseguita nel 2022. Nello specifico grazie all'introduzione di indicatori relativi all'opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda e alla tutela della genitorialità. Nell'ambito dell'incontro sono state rappresentate anche le risultanze relative alla Survey sugli Stereotipi, molestie e violenza di genere proposta ad una platea di circa 3.000 persone dal 27 novembre al 20 dicembre 2024. E' stata confermata anche l'adesione come azienda socia sostenitrice dell'associazione "PARI.Insieme contro la violenza di genere". A conferma dell'importanza della tematica delle molestie e la violenza di genere, nell'**accordo del 18 luglio 2025** "Protocollo delle Relazioni Industriali del Gruppo Intesa Sanpaolo" al Comitato è stata formalmente attribuita la competenza in materia al fine di individuare le azioni da porre in essere e rafforzare gli interventi a sostegno. Con l'**accordo 10 dicembre 2025**, su richiesta delle OO.SS., Intesa Sanpaolo ISP si è impegnata inoltre a garantire, per i pensionamenti che si realizzeranno in applicazione di detto accordo, sino al 2% di assunzioni aggiuntive di donne vittime di violenza che siano inserite nei "percorsi di protezione" di cui all'art. 1 del Protocollo Nazionale del 24 novembre 2025.

Come proposto e condiviso nel corso degli incontri periodici svolti, sono inoltre proseguite le iniziative di formazione e sensibilizzazione, con la pubblicazione dei corsi di formazione obbligatoria, sulle molestie di genere e sessuali e il contrasto alle molestie sessuali, messi a disposizione ed erogati a tutto il personale del perimetro Italia.

In data **21 luglio 2025** il Comitato si è riunito per verificare l'andamento degli obiettivi definiti nel Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone analizzando i dati al 30 giugno 2025 riferiti a:

- fruizione degli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro, con particolare riferimento alla Banca del Tempo, alla Sospensione dell'attività lavorativa e gli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale;



UILCA



UNITÀ SINDACALE
FALCRI/UILCEA-SINFUB



- fruizione delle ulteriori modalità di conciliazione quali il Lavoro Flessibile, la settimana corta "4x9" e Formazione Flessibile, con focus sulla fruizione in Rete.

Nel corso del 2025 si sono svolte 11 edizioni dei "Gruppi di discussione," iniziative individuate nell'ambito dell'accordo 13 giugno 2024, su proposta del Comitato, per la partecipazione e il coinvolgimento del personale sui temi di benessere lavorativo e organizzazione del lavoro. Gli incontri svoltisi tra il 19 febbraio 2025 e il 14 ottobre 2025 a livello di Direzione Regionale/Direzione Filiale Digitale e Direzione Centrale hanno visto la partecipazione volontaria di 215 dipendenti. In ciascuna edizione gruppi di lavoro sono stati dedicati a Collaboratrici/Collaboratori e Ruoli di coordinamento, per dialogare e confrontarsi sui temi individuati dal Comitato in materia di organizzazione del lavoro e benessere lavorativo, nello specifico: settimana corta, Lavoro Flessibile, Formazione Flessibile, disconnessione e flessibilità oraria. La modalità di svolgimento dei predetti Gruppi, omogenea per tutte le edizioni, prevedeva una fase introduttiva di presentazione delle tematiche (circa 30 minuti), una fase di condivisione delle esperienze (circa 80 minuti), una fase di proposte di azioni positive (circa 80 minuti) ed una fase conclusiva di condivisione del documento di sintesi (circa 50 minuti).

In tema di compartecipazione della responsabilità genitoriale, a conferma di quanto già stabilito nella contrattazione collettiva di Gruppo, le Parti hanno condiviso, con l'**accordo del 30 luglio 2025**, di mantenere l'integrazione economica di dieci punti percentuali per la fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP, anche ove vengano riconosciute le indennità maggiorate previste dalla Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) per un massimo di tre mesi. Con le stesse modalità, al fine di non determinare disparità di trattamento, anche in presenza di figlie/figli del coniuge/unito civilmente o della/del convivente di fatto, è stata riconosciuta la possibilità di accedere ad un congedo straordinario facoltativo con trattamento economico sostitutivo della retribuzione spettante nella misura pari al 90% della Retribuzione Annuale Lorda individuale per un massimo di tre mesi.

In relazione agli obiettivi definiti nel Progetto per la promozione dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro e della condivisione della responsabilità genitoriale, negli incontri svoltisi a partire dall'11 dicembre 2025, le Parti si sono confrontate sulla possibilità di introdurre nuove misure per promuovere ulteriormente la tutela della genitorialità e per agevolare le cure genitoriali verso le figlie e i figli in età prescolare.

Con la sottoscrizione degli **accordi del 24 dicembre 2025**, le Parti nel confermare l'articolato sistema di misure già attuato nel tempo a favore delle persone del Gruppo e delle loro famiglie, hanno introdotto rilevanti novità per la conciliazione tempi di vita e lavoro con particolare attenzione alle esigenze dei genitori e a quelle riconducibili alla sfera personale familiare con l'obiettivo di sostenere coesione e solidarietà tra le generazioni presenti in azienda. Nello specifico:

Genitorialità:

- bonus di € 1.200 in caso di nascita figlie/figli;
- l'introduzione in via sperimentale di un permesso di 12 ore settimanali fino al 3° anno di vita delle figlie/dei figli esaurita la fruizione dei riposi giornalieri o, in alternativa, la fruizione su base annua della settimana "cortissima" (4 giorni x 7,5 ore) a parità di retribuzione;
- un trattamento economico sostitutivo pari al 50% della retribuzione, in caso di fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa, per i genitori con figlie e figli fino a 6 anni che abbiano esaurito il congedo parentale;



UILCA



UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILEGIA-SINFUB

- permessi retribuiti per la procreazione assistita e per l'assistenza a figlie e figli fino a 3 anni con disabilità in corso di accertamento;

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro – Inclusione:

- ulteriore valorizzazione della Banca del Tempo come strumento solidale a supporto delle necessità di assistenza riconducibili alla sfera personale e familiare dei caregiver nel Gruppo, con aumento della dotazione aziendale annua alla Banca del tempo a 80.000 ore incrementabili in misura pari alle donazioni delle colleghe e dei colleghi fino a 120.000, confermando in via strutturale il riversamento delle eventuali ferie, ex festività e banca ore non fruite da parte del personale che aderisce volontariamente agli accordi in tema di uscite volontarie. Confermato anche l'impegno a sensibilizzare le Persone del Gruppo verso una maggiore continuità di donazioni nel corso dell'anno.
- nuovi permessi per visita medica, anche delle figlie e dei figli minori e, in un'ottica di promozione della salute e del benessere, ulteriori previsioni per effettuare screening oncologici nell'ambito dei piani di prevenzione del Servizio Sanitario Nazionale;
- rafforzamento delle iniziative di sostegno e solidarietà con lo sviluppo di nuovi strumenti, anche a favore delle figlie e dei figli di dipendenti deceduti in servizio.

Nel corso del 2025 sono proseguite le attività del Gruppo di lavoro interfunzionale sui temi della disabilità e/o malattia anche in riferimento alla promozione nell'ambito del Gruppo di un'attenzione particolare alle persone con disabilità quali ad esempio:

- **#QuasiRoberto** – continua lo svolgimento del progetto vincitore del concorso #Realizzabile ideato per raccogliere, da colleghe e colleghi, contributi utili a rendere l'ambiente lavorativo più accessibile e inclusivo: l'evento è già stato replicato in 9 Direzioni Regionali;
- **Webinar sulla disabilità:** organizzati tre eventi con testimonianze di colleghe e colleghi del gruppo inSUPERabili come relatrici/relatori:
 - o 24 giugno 2025 - evento "Disabilità: le domande per aprire nuove visioni", rivolto a Chief Cost Management Officer
 - o 2 ottobre 2025 - evento "Disabilità: storie che trasformano" realizzato nell'Area Chief Equity Legal M&A Officer,
 - o 16 dicembre 2025 - evento "Accessibilità valore e visione", rivolto a tutto il management Chief Governance Operating Transformation Officer.

Nel corso del 2025 si è avviata anche la progettualità legata alla realizzazione di una piattaforma "Accomodamento ragionevole" in ottica di presidio e rendicontazione delle segnalazioni di colleghe e colleghi con disabilità.

Le segnalazioni pervenute al gruppo Disability Management nel 2025 sono state circa 125.

Nell'ambito degli obiettivi individuati dal Progetto i componenti del Comitato si danno atto che in relazione a:

Conciliazione Tempi di vita e lavoro

Banca del Tempo: si è registrato un incremento di circa il 4% delle ore fruite per partecipare a iniziative di volontariato aziendale nel corso dell'anno 2025 rispetto all'anno 2024 (misurato come raffronto tra il numero delle ore fruite alla data del 31.12.2025 - circa 3.240 - e il numero delle ore fruite alla data del 31.12.2024 - circa 3.100);

Consumi di carta

si è registrata una diminuzione del 15% del numero di tonnellate di carta acquistata nell'anno 2025 rispetto all'anno 2024 (misurato come raffronto tra il numero di tonnellate di carta



UILCA

UNITÀ SINDACALE
 FALCRI-SILOEA-SINFUF

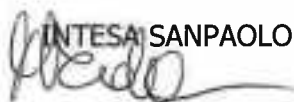
acquistata alla data del 31.12.2025 - circa 2.200 - e il numero di tonnellate di carta acquistata al 31.12.2024 – circa 2.600).

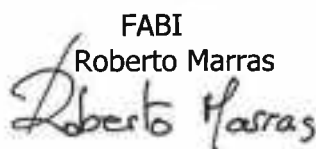
Si evidenzia il positivo andamento nel 2025 della fruizione della Formazione Flessibile:

Formazione Flessibile: incremento del 26% delle giornate di Formazione Flessibile fruite nell'anno 2025 rispetto all'anno 2024 (misurato come raffronto tra il numero delle giornate fruite alla data del 31.12.2025 - circa 122.500 giornate - e il numero delle giornate fruite alla data del 31.12.2024 – circa 96.800 giornate).

L'Azienda ha inoltre rappresentato l'utilizzo nel 2025 delle misure previste dall'Accordo "Conciliazione tempi di vita e lavoro" dell'8 dicembre 2021, i dati relativi alla fruizione degli strumenti di organizzazione del lavoro e una sintesi della prime risultanze dei "Gruppi di discussione" i cui dati sono allegati al presente verbale.

Milano, 1° aprile 2026

INTESA SANPAOLO


FABI
Roberto Marras


FIRST/CISL
Claudio Martini


FISAC/CGIL
Giuseppe Pascarella


UILCA
Derorah Diana


UNISIN
Fabio Berni


Mader

M

[Signature]

Cler



INTESA  SANPAOLO

Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile
Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone 2025

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB



Milano, 19 febbraio 2026

INTESA  SANPAOLO

Ambiti del Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone 2025

- utilizzo degli **strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro** introdotti con il Contratto di secondo livello con particolare riferimento alla **Banca del Tempo**, come strumento di solidarietà, alla **Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa** e agli **strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale**;
- utilizzo delle ulteriori modalità di conciliazione delle esigenze personali e professionali previste dal Contratto di secondo livello con particolare riferimento al **«Lavoro Flessibile»** e alla **«settimana corta»**;
- individuazione di proposte su temi di benessere lavorativo e organizzazione del lavoro rinveniente dai **«Gruppi di discussione»** organizzati nel corso del 2025 presso le Direzioni Regionali/Direzione Filiale Digitale e le Direzioni Centrali, basati sulla partecipazione volontaria e il coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo;
- diffusione della cultura della **sostenibilità** anche in termini di gestione responsabile delle risorse (consumables);
- iniziative in tema di **«Inclusion»** e **«Disability Management»**.

UNITÀ SINDACALE
FALCINI SILVIA SINFUB












Cen

UILCA

UNITA SINDACAL
FALCRI-SILCEA-SINF

**Utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi
di vita e lavoro: Banca del Tempo,
Sospensione Volontaria e gli strumenti di
condivisione della responsabilità genitoriale**

Banca del Tempo: donazioni 2025

3

TEMPO DONATO (in ore)	2023	2024	2025
DOTAZIONE INIZIALE	100.000	100.000	100.000
DONAZIONE COLLEGHI	34.557	41.952	35.776
FERIE VERSATE PER CESSAZIONE DAL SERVIZIO A FRONTE DI ACCORDI AZIENDALI	11.219	17.766	19.565
TOTALE	145.776	159.718	155.341
NUMERO COLLEGHI	3.916	5.529	3.812



UNITÀ SINDACALE
FALCRA SILCRA SIMFUB



Banca del Tempo: donazioni 2025

Deed

19

Am

NUMERO DONATORI



■ Uomini ■ Donne

NUMERO ORE DONATE



■ Uomini ■ Donne

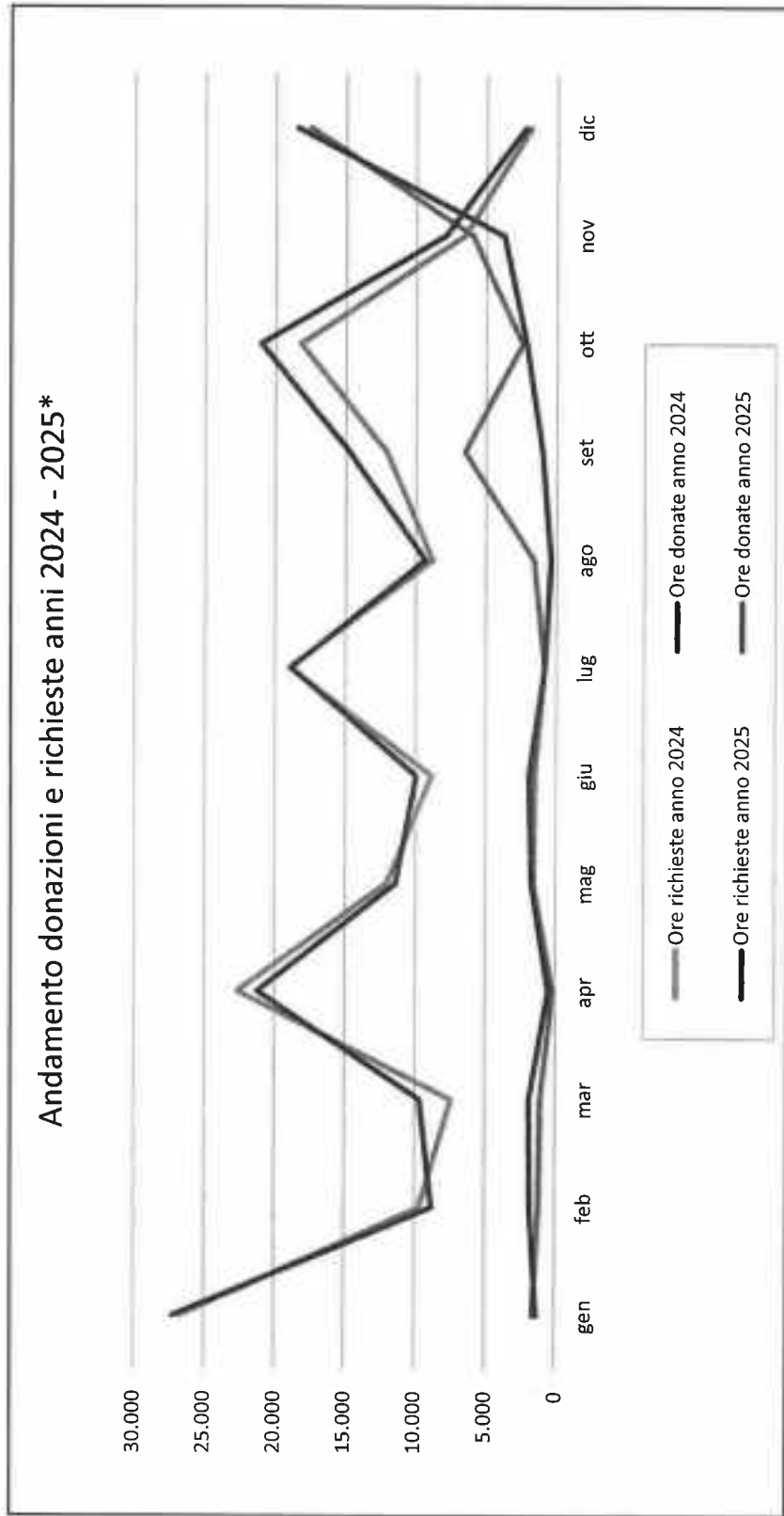
UNITÀ SINDACALE
FALCISI/EEA-SINF

[Signature]

UILCA

Banca del Tempo: focus mensile 2024 -2025

Andamento donazioni e richieste anni 2024 - 2025*



UNITA SINDACALLI
FALCINI-SILVERA-SINFUB

ALTEGA

Car

Car

Car

* Solidarietà generica e specifica

Banca del Tempo: utilizzi 2023 - 2025

SOLIDARIETA'	2023	2024	2025
TEMPO RICHIESTO CAUSALI ORDINARIE	131.894	147.385	153.166
NUMERO COLLEGHI	1.932	2.136	2.093

Mede

[Signature]

[Signature]

[Signature]

UILCA UNITA' SINDACAL
FALZRI SICEA-SINFUB

Banca del Tempo: utilizzi 2025



NUMERO DIPENDENTI



■ Uomini ■ Donne

NUMERO ORE RICHIESTE



■ Uomini ■ Donne

Car

Banca del Tempo: focus causali

Causali	Ore richieste al 31/12/2023	Ore richieste al 31/12/2024	Ore richieste al 31/12/2025
Legge 104 per sé e/o familiari e destinatari provvidenza economica per familiari con disabilità con necessità di sostegno intensivo	80.160	94.538	99.326
Grave e indifferibile necessità (inclusi percorsi sostegno a fronte di abuso/violenza)	12.574	7.584	8.074
Assistenza figli minorenni (BES, DSA e disturbi età evolutiva)	10.368	10.591	10.047
Assistenza familiari e affini entro il primo grado anziani o non autosufficienti	27.214	32.651	34.243
Assistenza in occasione di interventi chirurgici	1.578	2.021	1.476
Totale	131.894	147.385	153.166

Meola

no

[Signature]

UNITA SINDACALE

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

[Signature]

Banca del Tempo: fruizioni 2023 – 2025

SOLIDARIETA' SPECIFICA	2023	2024	2025
TEMPO RICHIESTO	2.956	6.241	9.088
NUMERO COLLEGHI	15	30	32

UNITA' SINDACALE
FALCRIA-SILCRA-SINFUB

Banca del Tempo: volontariato aziendale

VOLONTARIATO	2023	2024	2025
TEMPO UTILIZZATO	2.305	3.110	3.241
NUMERO COLLEGHI	317	410	426

Med *V* *Clu*

UNITA SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

UILCA



Banca del Tempo – Volontariato 2025

11

Le Associazioni presso le quali sono state organizzate le giornate di volontariato aziendale

- Atri Pineto (TE): Rurabilandia
- Bergamo: Cooperativa RUAH
- Bologna: Fraternalità Cristiana Opera Padre Marella
- Cagliari: Associazione Sportiva SA.SPO.
- Catanzaro: Frati Minori
- Firenze: Banco Alimentare della Toscana
- Milano: Frati Minori - Comunità Nuova - Equa Cooperativa Sociale
- Milano – Rho: Fondazione Restelli
- Napoli: La Tenda Onlus
- Padova: Cooperativa Sociale Vite Vere
- Palermo: Mensa Caritas Diocesana
- Roma: Villaggio 95 – Binario 95
- Torino: Special Olympics: Giochi Mondiali Invernali -Cenacolo Eucaristico della Trasfigurazione - SERMIG



BILGA

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILOCEA-SINFUB



INTESA SNNIPAOLO

Sospensione volontaria

Anno 2025 – giornate fruite

UNITA' SINDACALE
FALCBI-SILVEA-SINF

	Retail	Exclusive	Imprese	Staff DR	Totale
DR PIEMONTE NORD VDA E SARDEGNA	4.057	501	683	213	5.454
DR PIEMONTE SUD E LIGURIA	2.528	335	454	155	3.472
DR LOMBARDIA NORD	2.885	537	725	184	4.331
DR LOMBARDIA SUD	1.573	152	647	116	2.488
DR MILANO MONZA E BRIANZA	3.481	708	529	149	4.867
DR VENETO OVEST TRENTO ALTO ADIGE	2.405	226	633	143	3.407
DR VENETO EST FRIULI VENEZIA GIULIA	1.528	195	246	79	2.048
DR EMILIA ROMAGNA E MARCHE	2.552	314	947	212	4.025
DR TOSCANA E UMBRIA	2.902	232	493	174	3.801
DR LAZIO E ABRUZZO	2.253	157	319	168	2.897
DR CAMPANIA CALABRIA SICILIA	1.733	122	167	53	2.075
DR BASILICATA PUGLIA E MOLISE	1.198	55	136	23	1.412
Totale Direzioni Regionali	29.095	3.534	5.979	1.669	40.277
DIREZIONE FILIALE DIGITALE					8.087
DIREZIONE AGRIBUSINESS					1.251
DIREZIONE IMPACT					590
STRUTTURE DI STAFF					24.894
Totale					75.099
Totale Anno 2024					87.464

Sospensione volontaria

13

Anno 2025

Sospensione volontaria - fruitori




■ Uomini ■ Donne

Totale fruitori: 11.694

UNITÀ SINDACALE
FALCARI-SILICEA-SINFUB

UNITESA

INTESA  SNNIPAOIG

Permesso retribuito ai padri per nascita figlio

Anno	Numero nuovi padri*	Numero padri fruitori	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
2024	548	331	12.958,38	39,15
2025	878	310	12.214,54	39,40

* figli naturali nati, adottati o affidati nel periodo di riferimento

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

UILCA
Handwritten signature

UNITÀ SINDACALE
FALORI SUCSEA SINFUS
Handwritten signature

Congedo parentale facoltativo indennizzato per padri

15

Anno	Numero nuovi padri*	Numero padri fruitori	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
2024	548	310	33.681,73	108,65
2025	878	347**	32.487,78	93,62

* figli naturali nati, adottati o affidati nel periodo di riferimento

** di cui 262 indennizzati al 30% e 85 indennizzati all'80%

UNITA' SINDACALISTE
FALCHI-SILVEA-SIN

INTESA SANPAOLO

Congedo straordinario figlio

Anno	Numero dipendenti	Numero giorni	Numero giorni medi pro-capite
2024	1	10	10
2025	1	10	10

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCA-SINFUB



Congedo parentale straordinario facoltativo

17

Anno	Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
2024	0	0	0
2025	0	0	0

UNITA SINDACALE
FALCINI-SILVER-SINFUB

UILCA

Car
[Signature]
[Signature]

INTESA  SANPAOLO

Permesso retribuito per inserimento ciclo prescolastico

Anno	Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore pro-capite	Di cui Uomini/Donne
2024	1.001	7.158	7,15	282 uomini 719 donne
2025	1.065	7.728	7,26	338 uomini 727 donne

Med *H* *A* *Car*

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB


SILCA

Permesso non retribuito per genitori mono affidatari

19

Anno	Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
2024	2	60,00	30,00
2025	2	82,00	41,00

UNITÀ SINDACALE
FALCRI SILENA SINFUB

INTESA  SINFUBOLO

Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio per i padri

[Handwritten signature]

Anno	Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
2024	0	0	0
2025	0	0	0

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILOEA-SINFUB 

Permessi aggiuntivi non retribuiti per malattia figlio

Anno	Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
2024	0	0	0
2025	0	0	0



UNITA SINDACALE
FALCINI-SILVEA-SINIFB

Car
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Permessi DSA

Anno	Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite	di cui Uomini/Donne
2024	183	652,62	3,57	29 uomini 154 donne
2025	197	734,49	3,73	29 uomini 168 donne

Mede *CB* *PCU*

UNITÁ SINDACALE
FALCRI-SIUCEA-SINFUB

CA

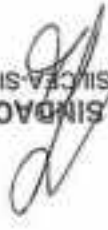
Permessi Pronto Soccorso

23

Anno	Numero dipendenti	Numero ore	Numero ore medie pro-capite
2024	483	2.586,12	5,35
2025	548	2.908,49	5,31

SILCA

UNITA SINDAGALE
FALCRIA SILCA-SINFUB



INTESA  SINDACATO

Permessi PVG

Anno	Numero dipendenti	Numero giorni	Numero gg medi pro-capite
2024	651	1.954,20	3
2025	723	2.211,09	3,06

W. Cedo
[Signature]
[Signature]

UNITÀ SINDACALE
FALCRI SILCFA SINFUB

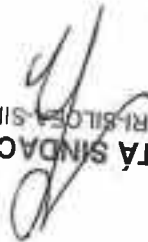
[Signature]

UILCA

UILCA


25

UNITA' SINDACALE
FALCARI-SILICEA-SINFUB



Utilizzo «Lavoro Flessibile» e «settimana corta»



INTESA  SINDACATO

Lavoro Flessibile - Gruppo

Al 31 Dicembre 2025 ha richiesto l'**abilitazione** al Lavoro Flessibile il **91%** dei colleghi del **Gruppo**, il **98%** dei colleghi della **Governance** e l'**84%** dei colleghi della **Rete**.

2024

	Governance	Rete	Gruppo
Abilitati	30.824	28.424	59.248
Non abilitati	500	5.543	6.043
TOTALE	31.324	33.967	65.291

Gruppo
62.150
6.844
68.994

UNITÀ SINDACALE
FALCRI/SILOEA-SINFUB

UNICA

Fruizione Gruppo Gennaio/Dicembre 2025



UNITÀ SINDACALM
FALGRI SILTEA SINFUB

	Giornate di lavoro flessibile			Totale giornate Lavoro Flessibile
	Casa	Hub	Cliente	
A giornata intera	3.043.012	206.061	1.120	3.250.193
A ore	221.884	9.185	322	231.391
	3.264.896	215.264	1.442	3.481.584
	93,78%	6,18%	0,04%	
Incidenza su giorni lavorabili:				21%
2024	3.410.548	143.358	1.390	3.555.295
	95,93%	4,03%	0,04%	

Car

Alcega

Lavoro Flessibile in ISP – filiali in sperimentazione

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2025

	FILIALI SPERIMENTAZIONE			ALTRE FILIALI		
Anno 2025	Dipendenti	Abititati	Fruizione media	Dipendenti	Abititati	Fruizione media
	7.927	6.677	2,3	23.925	19.796	2,2
			84%			83%

Nota: sono riportate solo le filiali di ISP - Banca dei Territori, ISPB e Fideuram ISPB

2024

	FILIALI SPERIMENTAZIONE			ALTRE FILIALI		
Anno 2024	Dipendenti	Abititati	Fruizione media	Dipendenti	Abititati	Fruizione media
	7.837	6.553	2,3	27.868	22.865	2,5
			84%			82%

UNITA' SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

[Handwritten signature]



Fruizione Formazione Flessibile nel Gruppo Periodo Gennaio / Dicembre 2025

UIL CA

UNTA SINDACALE
FALCRISILCEA-SINFUB

	Giorni di Formazione Flessibile fruiti 2025	Giorni di Formazione Flessibile fruiti 2024
A giornata intera	98.255	79.060
A ore	24.243	17.737
	122.498	96.797






Settimana corta – abilitazioni Gruppo ¹

Al 31 dicembre 2025 ha richiesto l'abilitazione alla Settimana Corta ed è stato abilitato il 66% del personale full time, di cui il 69% della Governance e il 56% della Filiali in sperimentazione.

	Governance	Rete	Gruppo	Gruppo 2024
Abilitati	19.374	4.001	23.375	25.321
Non abilitati	8.902	3.147	12.049	13.218
TOTALE	28.276	7.148	35.424	38.539

¹ ricomprende il personale delle Società italiane del Gruppo che applicano il CCNL Credito, con esclusione del personale operante presso le Filiali della Divisione BDT non incluse nella sperimentazione e le filiali Private Banking. Sono esclusi i Direttori di Area della Divisione BDT.

UNITÀ SINDACALE
FALCISILVATA-SINFU

UILCA

Settimana corta – Focus Filiali in sperimentazione

ABILITAZIONI ALLA SETTIMANA CORTA 2025				
Platea	Abilitabili	Abilitati	Non Abilitati	%Abilitati su abilitabili
Filiali grandi	5.399	3.023	2.376	56%
Filiali medie	1.250	588	662	47%
Filiali piccole	499	390	109	78%
Totale	7.148	4.001	3.147	56%

UNITÀ SINDACALE
FALCINI SILCENI SINFUB

Settimana corta – Focus Filiali in sperimentazione

2024

ABILITAZIONI ALLA SETTIMANA CORTA				
Platea	Abilitabili	Abilitati	Non Abilitati	% Abilitati su abilitabili
Filiali grandi	5.573	3.405	2.168	61%
Filiali medie	658	285	373	43%
Filiali piccole	729	599	130	82%
Totale	6.960	4.289	2.671	62%

Mede *Py* *R. Ceu*

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCA-SINFU

[Signature] **SILCA**

Settimana corta - fruizione Gruppo

Nel 2025 9.211 colleghi hanno fruito di oltre 58.500 settimane corte.

	Totale 2025	Totale 2024
Settimane fruito	58.583	83.248
Fruitori	9.211	11.673
Media per fruitore	6,36	7,13

UILCA

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SC

«Gruppi di discussione»

Handwritten signature

UNITÀ SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB
  CA

Gruppi di discussione

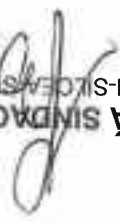
I Focus Group/Gruppi di discussione di Benessere Organizzativo previsti dall'Accordo sindacale del 13 giugno 2024, hanno coinvolto:

- **8 Direzioni Regionali, la Direzione Filiale Digitale e le Direzioni Centrali di Milano e Torino**
- **215 colleghi**
- **61 componenti del Comitato Welfare (Azienda e OOS)**

I **Moderatori** delle strutture Learning Business Partner e Impact Learning, hanno gestito le **22 aule**, suddivise tra **Ruoli di Coordinamento** e **Collaboratori**.



UNTA SINDACALE
FALCRI-SILCER-SINMFUB



Gruppi di discussione

Direzione	Data	Luogo
DR Piemonte Nord Valle d'Aosta e Sardegna	19 e 20/02/2025	Torino
DR Toscana e Umbria	06/03/2025	Firenze
DR Basilicata, Puglia e Molise	21/03/2025	Bari
DR Campania, Calabria e Sicilia	14/05/2025	Napoli
DR Lazio e Abruzzo	10/06/2025	Roma
DR Milano, Monza e Brianza	02/07/2025	Milano
DR Veneto Ovest e Trentino Alto Adige	10/07/2025	Padova
DR Lombardia Nord	09/09/2025	Bergamo
Direzione Centrale Torino	17/09/2025	Torino
Direzione Centrale Milano	23/09/2025	Milano
Direzione Filiale Digitale	14/10/2025	Milano

Gruppi di discussione – modalità di svolgimento

Le giornate si sono svolte in **presenza**, con **inizio** tra le ore **10.00** e le **10.30** e **fine** tra le ore **15.30** e le **16.00**.

Di seguito l'agenda dei lavori:

- | | |
|--|-----------|
| ➤ Presentazione Tematiche | 30 minuti |
| ➤ Condivisione esperienze dei partecipanti | 80 minuti |
| ➤ Pausa Pranzo | |
| ➤ Proposte di azioni positive | 80 minuti |
| ➤ Condivisione documento di sintesi | 50 minuti |



UILCA



UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILDEA-SINURB






Argomenti di discussione

Settimana Corta

Lavoro Flessibile

Formazione Flessibile

Disconnessione

Flessibilità oraria (per le Direzioni Centrali)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UNITÀ SINDACAL
FALCRI-SILCEA-SINF

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SILCA

Gruppi di Discussione – Proposte Collaboratori



UILCA

SETTIMANA CORTA

estensione definitiva a tutto il Gruppo - diffusione della **cultura aziendale** anche attraverso l'HR con incontri ad hoc - **sensibilizzazione** dei responsabili a tutti i livelli alla fruizione eliminando ogni resistenza - inserimento di una **maggiore flessibilità oraria**, in ingresso, in uscita e nella pausa pranzo – **variare** le attività nella giornata

LAVORO FLESSIBILE

individuare **criteri e regole oggettivi di fruizione** (esempio per: dimensione di filiale, Territorio Commerciale, livello di presidio, esplicitare le esigenze di servizio) - **sensibilizzare** maggiormente i responsabili anche con iniziative formative su temi quali organizzazione del lavoro, potenziamento soft skills, fiducia, delega e leadership - **incremento degli Hub** sul territorio (anche quelli dedicati a Filiale Digitale), **allestimento** delle postazioni e correttezza dei **comportamenti – contributi** e/o **convenzioni** per spese da sostenere per lavorare da casa – richiesta di **aumento giorni** di Lavoro Flessibile da casa – equiparazione del **buono pasto** all'importo in presenza

FORMAZIONE FLESSIBILE

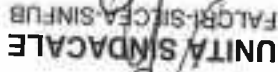
pianificazione da rendere **obbligatoria** e rapportata alle ore di formazione obbligatoria utile anche ai fini PVR - incremento occasioni di **formazione sincrona** (ad esempio aula virtuale) - formazione **calibrata** sul profilo di ciascun gestore - **libertà di scelta** nell'utilizzo dello strumento, secondo le previsioni della normativa e non la discrezionalità dei responsabili – **incremento** delle giornate a disposizione – possibilità «concreta» di **fruirne anche ad ore**

DISCONNESSIONE

chiarezza degli **orari di lavoro e disponibilità** per clienti, colleghi e responsabili – previsione di **deviazione di chiamata** a Filiale Digitale o ad altre strutture in caso di assenza - maggiore **definizione delle priorità** da parte dei responsabili – previsione di una **risposta automatica** in segreteria (cellulare) per il periodo di assenza come per le mail – diffusione della **cultura** della disconnessione

FLESSIBILITA' ORARIA

possibilità di pianificazione in #People - **flessibilità estesa**, con possibilità di pause e stacchi



UNITA SINDACALE
FALCER-SICEA-SINFUB






Gruppi di Discussione – Proposte Ruoli di Coordinamento

<p>SETTIMANA CORTA</p>	<p>miglioramento della sicurezza in filiale in caso di lavoro isolato o con personale ridotto - chiusura di tutte le filiali per un giorno alla settimana con gemellaggio con filiali limitrofe - estensione definitiva a tutte le strutture - maggiore flessibilità di orario, in ingresso, in uscita e nella pausa pranzo, anche in modo da limitare l'uscita nel tardo pomeriggio - diffusione della cultura aziendale anche attraverso l'HR con incontri ad hoc</p>
<p>LAVORO FLESSIBILE</p>	<p>maggiore chiarezza della normativa e richiesta di regole applicative più dettagliate - aumento degli Hub (anche quelli dedicati a Filiale Digitale) e fornitura di dotazioni di lavoro e correttezza dei comportamenti - fruizione omogenea tra diverse tipologie di filiale, Territorio commerciale e ruoli diversi - maggiore flessibilità di orario in Lavoro Flessibile da casa - ottimizzazione organizzativa delle attività di filiale e pianificazione personale del tempo e dell'agenda - richiesta di aumento di giorni di Lavoro Flessibile da casa</p>
<p>FORMAZIONE FLESSIBILE</p>	<p>incremento di occasioni di formazione sincrona (aula fisica e virtuale con orari predeterminati) - corretta pianificazione della formazione flessibile - distribuzione più omogenea dei corsi durante l'anno - maggiore chiarezza della normativa e delle regole applicative più dettagliate - dedicare parte dei giorni alla formazione obbligatoria - dashboard per vedere la fruizione in tempo reale</p>
<p>DISCONNESSIONE</p>	<p>maggiore chiarezza della normativa e delle regole applicative più dettagliate - formazione anche manageriale per la diffusione della cultura della disconnessione - deviazione di chiamata e mail a Filiale Digitale o ad altre strutture in caso di assenza - possibilità di prevedere un "blocco informatico" nel rispetto dell'orario di lavoro</p>
<p>FLESSIBILITA' ORARIA</p>	<p>gestione individuale della propria agenda Outlook con automatico aggiornamento di #People - promuovere la cultura aziendale sullo strumento - prevedere una flessibilità infragiornaliera</p>

**Diffusione della cultura della sostenibilità
anche in termini di gestione responsabile
delle risorse (consumables)**

[Handwritten signatures]

Consumi di carta

Anno	Carta acquistata (tonnellate)
2024	2.606
2025	2.202

[Handwritten signatures]

UNITÁ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

[Handwritten signature]

UILCA

Produzione di rifiuti


Anno	Rifiuti prodotti (tonnellate)
2024	2.519
2025	2.600

UNITÀ SINDACALE
FALCRI SILCEA-SINFUB



UILCA



INTESA  SANPAOLO

Formazione tematica ESG

Anno	Ore fruite
2024	1.323.696
2025	899.211

Work

g

R

Clu

CA

UNITÁ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

M

**Iniziativa in tema di «Inclusione» e
«Disability Management».**

45
UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILDEA-SINFUR
UILCA

Car

INTESA  SANPAOLO

Inclusione e Disability Management

Nel 2025 sono proseguite le attività legate ai temi dell'inclusione e del disability management con le iniziative:

#QuasiRoberto – continua lo svolgimento del progetto vincitore del concorso #Realizzabile ideato per raccogliere, da colleghe e colleghi, contributi utili a rendere l'ambiente lavorativo più accessibile e inclusivo : l'evento è già stato replicato in 9 Direzioni Regionali.

Webinar sulla disabilità:

- 24 giugno 2025 - evento "Disabilità: le domande per aprire nuove visioni", rivolto a Chief Cost Management Officer
- 2 ottobre 2025 - evento "Disabilità: storie che trasformano" realizzato nell'Area Chief Equity Legal M&A Officer,
- 16 dicembre 2025 - evento "Accessibilità valore e visione", rivolto a tutto il management Chief Governance Operating Transformation Officer, con testimonianze di colleghi/e del gruppo inSUPERabili come relatori/trici.

Piattaforma "Accomodamento Ragionevole" - avviata la fase progettuale di realizzazione in ottica di presidio e rendicontazione delle segnalazioni di colleghi e colleghe con disabilità.

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFIL

UILCA

