VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 30 luglio 2025

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

premessi che

- con l'Accordo Conciliazione Tempi di Vita e Lavoro (di seguito Accordo Conciliazione) rinnovato l'8 dicembre 2021, parte integrante del Contratto Collettivo di secondo livello (di seguito Contratto di secondo livello), le Parti hanno confermato la volontà di garantire ampio accesso agli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale, anche attraverso un'integrazione economica a fronte della fruizione di congedi parentali da parte dei padri;
- con gli Accordi 20 maggio 2022, 19 ottobre 2022, 10 ottobre 2023 e 4 luglio 2024 le Parti, valutando positivamente la diffusione di una cultura aziendale fondata sui valori di piena inclusione e non discriminazione, hanno previsto che detti strumenti siano disponibili per tutte le famiglie intendendo per figli, oltre i minori adottati o in affidamento, anche i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto (tra i quali il genitore "intenzionale" come da sentenza della Corte Costituzionale n. 115 del 6 maggio 2025), e l'introduzione di nuovi congedi straordinari laddove non previsti dall'art. 32 del D. Lgs 151/2001 e dall'art. 4 della L. 92/2012;
- la Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) all'art. 1, c. 217-218, modificando il c. 1 dell'articolo 34 del D. Lgs. 151/2001, ha disposto l'innalzamento dell'indennità dal 60% all'80% della retribuzione per un mese ulteriore al primo di congedo parentale alle condizioni previste dalla Legge di Bilancio 2024, e l'innalzamento dell'indennità dal 30% all'80% per un ulteriore mese, fruito entro il sesto anno di vita del figlio, o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età;
- le Circolari INPS n. 3 del 15 gennaio 2025 e n. 95 del 26 maggio 2025, nel definirne le modalità applicative, hanno altresì precisato che la nuova misura di sostegno, che opera in alternativa tra i genitori, trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2024;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che integra l'Accordo Conciliazione e viene parimenti inserito nell'appendice f. punto V del Contratto di secondo livello con le specificità di seguito indicate;
2. l'integrazione di dieci punti percentuali di cui al capitolo 6. punto c. dell'Accordo Conciliazione è applicata, per la fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP, anche ove vengano riconosciute le indennità maggiorate previste dalla citata Legge di Bilancio 2025 per il massimo di tre mesi;

3. con le stesse modalità, al fine di non determinare disparità di trattamento, in relazione alla fruizione del congedo straordinario facoltativo introdotto dall'Accordo 20 maggio 2022 è riconosciuto, oltre a quanto già previsto dall'Accordo 10 ottobre 2023 e dall'Accordo 7 luglio 2024, un trattamento economico sostitutivo della retribuzione spettante nel caso di giornata lavorata nella misura pari al 90%, per l'anno 2025, della Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) individuale per il massimo di tre mesi, calcolata su base giornaliera (RAL/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

*** **

Le presenti intese, in coerenza con le novità normative richiamate in premessa, hanno efficacia dal 1° gennaio 2025.

Le Parti si incontreranno in sede di Comitato Welfare entro 31 dicembre 2025, per verificare l'andamento delle iniziative introdotte e valutare, sulla base delle risultanze, l'opportunità di inserimento di ulteriori misure.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente