

Milano, 24 dicembre 2025

RINNOVO CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Dopo la firma **lo scorso 4 dicembre dell'accordo in tema di Fondo Sanitario** con le previsioni introdotte a garanzia della stabilità di tale strumento di welfare negoziale e per l'ampliamento dei diritti, della platea degli iscritti e delle correlate garanzie, **oggi abbiamo definito ulteriori norme che migliorano le condizioni di lavoro ed il benessere personale e professionale di tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo.**

Le intese oggi sottoscritte in tema di Conciliazione tempi di vita e di lavoro – inclusione, Genitorialità, Previdenza confermano le garanzie ed i diritti in essere, rafforzano le tutele ed incrementano il reddito nell'ambito del cosiddetto salario indiretto negoziabile in sede di contrattazione di secondo livello.

Di seguito le principali novità contenute negli accordi:

1. **Buono pasto**

→ **Per personale full time**

- 8,00 euro dal 1° marzo 2026
- 9,00 euro dal 1° luglio 2027
- 10,00 euro dal 1° dicembre 2029

→ **Per personale a tempo parziale** nelle giornate nelle quali l'orario individuale non prevede l'effettuazione dell'intervallo meridiano e il cui orario settimanale è fissato in 36 ore (6 giorni x 6 ore), viene aumentato dagli attuali 5,29 euro a:

- 6,00 euro dal **1° marzo 2026**
- 6,50 euro dal **1° luglio 2027**
- 7,00 euro dal **1° dicembre 2029**

Precisiamo che per il **personale a tempo parziale con intervallo meridiano** è riconosciuto lo stesso buono pasto del personale a tempo pieno (intervallo di 15 o 30 minuti, dopo l'intervallo, almeno 30 minuti di lavoro effettivo)

→ **Per personale in lavoro flessibile/formazione flessibile da casa** (indennità mensile a consuntivo per ogni giornata interamente svolta da casa): dai 4,50 euro attuali:

- 5,00 **euro dal 1° marzo 2026**
- 5,50 **euro dal 1° luglio 2027**
- 6,00 **euro dal 1° dicembre 2029**

2. Genitorialità

→ **Permesso settimanale retribuito** (estensione dei riposi giornalieri)

Dopo l'esaurimento dei riposi giornalieri ex D.Lgs. 151/2001 e fino al **3° anno di età** del figlio/a, il dipendente genitore full time può richiedere:

- **Fino a 12 ore settimanali** di permesso per 24 mesi e comunque non oltre il 3° anno di età del minore
 - con modalità analoghe ai riposi giornalieri
 - articolazione oraria concordata con il Responsabile

*Anche in caso di adozione/Affidamento (dal 13° mese di ingresso in famiglia)

→ **Settimana "cortissima" (4 x 7,5 ore)**, in alternativa ai permessi di cui sopra in favore dei genitori con contratto full time:

- orario: 30 ore settimanali su 4 giorni
- retribuzione invariata
- giornate lavorative: variabili dal lunedì al venerdì, previo accordo
- fruizione soggetta ad approvazione del Responsabile

→ **Sospensione volontaria genitori:** aumento del 15% del trattamento economico sostitutivo della retribuzione in caso di sospensione volontaria (diventa così il 50%) ove tale fruizione delle giornate di Svl sia programmata dai genitori successivamente all'esaurimento del congedo parentale, anche straordinario facoltativo, e fino al sesto anno di età della figlia/o:

→ **Ulteriori permessi**

- **5 giorni** di permessi annui retribuiti **per assistenza** a figli (fino a 3 anni di età) **con disabilità in corso di accertamento**
- sempre in materia di assistenza ai figli viene estesa la previsione di **5 giornate** di permessi retribuiti durante l'anno scolastico nell'ambito di bisogni educativi speciali (**BES**) con certificazione pubblica, tra cui i **disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)** già compresi in precedenza
- introdotti permessi ad ore per screening oncologici organizzati dalle Asl nell'ambito dei piani di prevenzione del Servizio Sanitario Nazionale
- in occasione di percorsi di **Procreazione Medico Assistita** saranno previsti due giorni di permesso, fruibile anche ad ore, per ogni ciclo, e per un massimo di tre cicli
- in via sperimentale abbiamo condiviso altresì una giornata di permesso per visita medica per sé o per i figli minorenni, fruibile ad ore, per visite presso strutture pubbliche o convenzionate con FSI, a condizione che siano esaurite le ferie ad ore dell'anno di competenza e degli anni precedenti
- raddoppiate le previsioni di permessi (da 2 a 4 giornate) fruibile attraverso la banca del tempo per assistenza al coniuge, ai familiari ed affini entro il secondo grado in occasione di interventi chirurgici

→ **ulteriori previsioni di sostegno economico**

- fino al compimento di tre anni dei figli in caso di necessità è stata prevista la possibilità della sospensione del mutuo per sei rate mensili consecutive inoltre un preammortamento fino a 12 mesi in caso di nuovo mutuo agevolate per l'acquisto prima casa.
- è stato aumentato il *Bonus nascita figli/e* (anche in caso di adozione/affidamento) di 200 euro e, quindi, previsto importo lordo una tantum di 1.200 euro

3. Previdenza complementare

Le novità che attengono la previdenza complementare:

- la base di calcolo su cui verrà calcolata la contribuzione aziendale comprenderà – PER TUTTE/I - anche la quota TFR, a partire da settembre 2026
- l'innalzamento del contributo aziendale di 0,25% dal 1° gennaio 2027 e un ulteriore aumento di 0,25% dal 1° gennaio 2028 sulle aliquote minime, arrivando quindi fino a 4,50%.
- Il personale Global Advisor avrà una aliquota datoriale pari al 6% della retribuzione utile ai fini della determinazione del tfr, sul reddito dal lavoro dipendente e fino al permanere di questa tipologia contrattuale, a partire dal 1° gennaio 2026, in modo da avere un trattamento rafforzativo rispetto alla Previdenza complementare
- L'accordo prevede per il personale ex Banca d'Intermediazione Mobiliare IMI S.p.A., dal **1° gennaio 2026, Superamento del limite contributivo annuo** previsto dall'accordo **2 ottobre 2001**

4. Ulteriori previsioni per i Global Advisor

- A favore poi delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto Global Advisor l'accordo sancisce la previsione del riconoscimento di un'integrazione economica in caso di malattia ed infortunio da erogare per un periodo minimo compreso tra sei e 24 mesi in base all'anzianità del rapporto di lavoro dipendente ed in ogni caso al massimo per 365 giorni/evento
- Sempre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto misto è stato altresì previsto che, in caso di trasferimento in accoglimento di domanda per rientro verso la propria regione di residenza/domicilio, l'azienda dovrà impegnarsi ad intervenire per quanto riguarda il rapporto di lavoro autonomo con l'assegnazione di nuova clientela in caso di necessità
- Trascorsi quattro anni dall'assunzione al fine di garantire opportunità di crescita e sviluppo professionale, alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratto Global Advisor sarà consentita la possibilità di candidarsi a posizioni aperte su jobs con rinuncia, in caso di esito positivo della selezione, al contratto misto

5. Pacchetto giovani under 35

Abbiamo ottenuto la conferma delle previsioni in favore dei giovani under 35 anche in questo rinnovo, nel dettaglio:

- **contribuzione aziendale previdenza complementare al 6%** (il calcolo è sulla retribuzione utile ai fini TFR)
- **incentivo acquisto prima casa**
 - condizione: acquisto entro 10 anni dalla data di assunzione
 - prima casa di residenza
 - 1.750 euro lordi una tantum (erogazione in busta paga oppure versamento come contributo aziendale una tantum alla previdenza complementare)

6. Turni reperibilità

- In tema di **reperibilità e prestazioni in giornate** non lavorative sono state migliorate le previsioni di compenso per gli interventi di lavoratrici e lavoratori appartenenti a diversi uffici di governo e di applicazione in ambito di piattaforme tecnologiche e di sicurezza con le seguenti indennità:
 - € 37,50 per ogni giornata di reperibilità feriale
 - € 45,00 per ogni giornata di reperibilità festiva
- **Indennità filiale digitale**, al personale operante in via continuativa in turni vengono riconosciuti, a partire dal 1° luglio 2025, € 15,00 lordi per ciascun turno diurno che termina al di fuori dell'orario extra standard ed € 15,00 lordi per ogni sabato di effettiva presenza in servizio (compreso il personale con articolazione oraria 6x6)

7. Banca del tempo

- In tema di Banca del tempo abbiamo definito un incremento ad 80.000 ore la dotazione iniziale annua dell'azienda rispetto alle 65.000 precedenti. Tale soglia viene incrementata tempo per tempo fino ad un massimo di 120.000 ore in relazione alle donazioni dei colleghi
- Abbiamo reso stabile il riversamento nella Banca del tempo delle ferie, permessi ex festività e banca ore eventualmente non godute da parte delle lavoratrici e dei lavoratori che cessano dal servizio a seguito delle uscite volontarie previste dagli accordi del 23 Ottobre 2024 e 10 Dicembre 2025

8. Società mutuo soccorso

Nel corso del prossimo anno la Società di mutuo soccorso per il personale del gruppo Isp sarà impegnata nell'individuazione di modalità e criteri per:

- l'erogazione annua di un contributo economico a favore dei dipendenti in servizio con necessità di sostegno intensivo
- l'erogazione per un massimo di 5 anni di un sostegno economico a favore dei figli di dipendenti deceduti in servizio per garantire gli studi universitari o avviare un'attività in proprio entro il compimento del 25° anno di età.

9. Lettera a latere condizioni agevolate

A latere dell'accordo, abbiamo ottenuto l'impegno aziendale sui seguenti punti:

- ulteriore rinegoziazione del mutuo per acquisto/costruzione/ristrutturazione della prima casa del dipendente, oltre a quanto già previsto dalle norme vigenti
- ampliamento del plafond del prestito agevolato in caso di calamità naturali
- miglioramento delle condizioni economiche applicate al personale dipendente

Conclusioni

Le numerose previsioni normative definite, i miglioramenti economici individuati, le garanzie previste per i contratti misti, nei confronti dei quali è costante l'attenzione della **Uilca** per il miglioramento dei diritti che riguardano questa tipologia contrattuale, costituiscono un ottimo risultato, a nostro avviso, di questa prima fase di contrattazione del rinnovo del contratto collettivo di secondo livello.

In un contesto nazionale di gravi difficoltà in tema di coesione sociale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, cure parentali, sostegno ai giovani ed alle famiglie questi accordi rappresentano un importante contributo nella ricerca di soluzioni che migliorano sostanzialmente la vita personale e professionale di tutte le lavoratrici ed i lavoratori del gruppo e delle loro famiglie.

Gli accordi inoltre confermano la necessità di intervenire tempo per tempo nell'individuazione di regole a favore del sostegno dei processi di inclusione, di invecchiamento attivo degli over 60 e della sensibilizzazione sul tema molestia e violenza di genere.

Resta significativa l'attenzione della **Uilca** nei confronti dei neoassunti e dei contratti misti al fine di rafforzare in maniera specifica diritti e tutele che riguardano tale platea, così come operato anche attraverso le intese oggi sottoscritte.

Infine alla luce della presentazione del prossimo Piano Industriale entro il prossimo 30 Giugno 2026 saranno oggetto di trattativa le ulteriori materie in tema di:

- Ruoli, figure professionali e percorsi di sviluppo professionale;
- Politiche commerciali e clima aziendale;
- Organizzazione del lavoro e benessere lavorativo;
- Mobilità territoriale e professionale;
- Formazione;
- Premio variabile di risultato/premio aziendale.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo