



24 DICEMBRE 2025: SOTTOSCRITTA LA PRIMA PARTE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI 2° LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Il **24 dicembre** scorso abbiamo sottoscritto una **parte del rinnovo del Contratto collettivo di secondo livello** (CC2L) applicato alle società del Gruppo Intesa Sanpaolo che adottano il CCNL del Credito.

L'intesa rappresenta una **tappa fondamentale** del percorso di rinnovo della contrattazione di Gruppo, avviato con l'**accordo sul Fondo Sanitario Integrativo**, e si colloca in una **fase** di particolare importanza strategica, alla **vigilia della presentazione del nuovo Piano d'Impresa 2026-2029**.

Gli accordi firmati costituiscono la prima parte del CC2L e riguardano **ambiti centrali** quali la **Previdenza Complementare**, la **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** con particolare attenzione all'**inclusione**, e la **Genitorialità**.

Tali intese hanno **validità**, salvo specifiche decorrenze, **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2029**.

Nell'Accordo Quadro abbiamo inoltre definito il **percorso per completare il rinnovo del CC2L**: il confronto sulle rimanenti materie di rilievo (come ruoli e percorsi professionali, politiche commerciali, organizzazione del lavoro, formazione, premio variabile/premio aziendale, mobilità territoriale e professionale) è stato rinviato al **primo semestre 2026**, anche per consentire una valutazione coerente con le linee strategiche del nuovo Piano d'Impresa.

Di seguito sintetizziamo le principali novità contenute negli accordi sottoscritti.

BUONO PASTO

Abbiamo ottenuto l'**aumento progressivo del valore buono pasto** fino a raggiungere - per il personale a tempo pieno - l'importo di € 10,00.

L'aumento avverrà in **tre fasi**.

- Per il **personale Full time** e per il **personale Part time che effettua un intervallo** di 15 o 30 minuti:
aumento da € 7,00 a
 - € **8,00** dal **01/03/2026**
 - € **9,00** dal **01/07/2027**
 - € **10,00** dal **01/12/2029**
- Per il personale **Part time che non effettua l'intervallo** e per chi ha **orario 6x6**:
aumento da € 5,29 a:
 - € **6,00** dal **01/03/2026**
 - € **6,50** dal **01/07/2027**
 - € **7,00** dal **01/12/2029**
- In caso di **Lavoro Flessibile e Formazione Flessibile da casa**:
aumento da € 4,50 a:
 - € **5,00** dal **01/03/2026**
 - € **5,50** dal **01/07/2027**
 - € **6,00** dal **01/12/2029**

Sono confermate le opzioni di versamento alla Previdenza complementare (FondISP) e al Fondo Sanitario Integrativo. Le scelte già effettuate restano valide fino al 30 giugno 2027.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Un capitolo centrale del rinnovo riguarda la **Previdenza complementare**, sempre più importante a fronte del progressivo **indebolimento del sistema pensionistico pubblico**.

BASE DI CALCOLO

Per i casi in cui è applicato un criterio meno favorevole, abbiamo previsto, **con decorrenza 1° settembre 2026**, una più vantaggiosa base di calcolo dei versamenti alla Previdenza complementare, costituita dalla **base imponibile TFR**.

Questa previsione andrà a beneficio in particolare di coloro che hanno aderito a FondISP dal 1° gennaio 2016 (incluse le lavoratrici e i lavoratori assunti a partire da tale data) e conseguentemente del personale più giovane per cui è attualmente adottata la cosiddetta base FOPIC (formata esclusivamente da stipendio, scatti e importo ex ristrutturazione tabellare, ed eventuali indennità previste dall'accordo ruoli).

Sono **confermate** le eventuali **basi di calcolo più elevate** (per esempio imponibile INPS) per coloro che già ne beneficiano.

PERCENTUALE CONTRIBUZIONE MINIMA CARICO AZIENDA

Fatto salvo quanto illustrato ai capitoli Giovani e assunti a Part time, l'aliquota minima a carico dell'azienda passerà dall'attuale 4,00% a:

- **4,25%** dal **01/01/2027**
- **4,50%** dal **01/01/2028**

Sono **confermate** le **aliquote carico azienda più elevate** per coloro che già ne beneficiano.

GIOVANI

È stata dedicata una particolare attenzione ai giovani, termine che nell'accordo individua le/i **dipendenti** assunti nell'ambito delle **Aree Professionali** (inclusi gli apprendisti) con **età anagrafica - al 1° gennaio 2026 o dalla data di assunzione se successiva - non superiore a 35 anni**.

Per questa platea, l'**aliquota** di contribuzione alla **Previdenza complementare** a carico dell'azienda è fissata - a partire dal 1° gennaio 2026 - al **6%**, con base imponibile TFR.

Acquisto della prima casa. Entro 10 anni dall'assunzione, in caso di acquisto dell'abitazione di residenza, è previsto un **contributo una tantum lordo di € 1.750** una sola volta nella vita lavorativa. In alternativa, l'importo può essere versato come contributo aziendale alla posizione individuale di Previdenza complementare.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO - INCLUSIONE

L'accordo introduce importanti novità in materia di conciliazione, con un ampliamento dei **permessi retribuiti e nuove tutele legate alla salute e alla prevenzione**.

Viene riconosciuto, in via sperimentale, **1 giorno annuo** di permesso retribuito, fruibile anche ad ore, per **visite mediche proprie o dei figli minori**, a condizione che siano effettuate presso **strutture pubbliche o convenzionate con FSI** e che a fine anno vengano poi esaurite le ferie ad ore disponibili.

Sono stati inoltre previsti specifici permessi per **screening** oncologici organizzati dalle ASL nell'ambito dei programmi di prevenzione del Servizio Sanitario Nazionale.

BANCA DEL TEMPO

La Banca del Tempo viene **rafforzata sia** sul piano delle **risorse disponibili sia** su quello delle **possibilità di utilizzo**. La **dotazione** iniziale a **carico dell'azienda** sale da 65.000 a **80.000 ore**, e può crescere fino ad un **massimo complessivo di 120.000 ore** grazie al meccanismo del raddoppio delle **donazioni** effettuate dalle/dai **dipendenti**.

Viene incentivata la **partecipazione** di tutte e tutti, anche evidenziando, in occasione della pianificazione annuale delle ferie, la possibilità di donare frazioni minime di tempo (15 minuti).

Diventa strutturale il riversamento automatico alla Banca del Tempo di eventuali ferie, permessi ex festività e permessi banca delle ore non fruiti da parte di chi accede al Fondo di Solidarietà o al pensionamento diretto nell'ambito degli accordi di esodo.

Sul fronte delle **causali**, abbiamo reso strutturale la possibilità di utilizzo in caso di **calamità** naturali con stato di emergenza dichiarato, e aumenta da 2 a **4** il numero di **giorni** richiedibili per assistere un **familiare sottoposto ad intervento chirurgico**.

GENITORIALITÀ

L'accordo introduce un **pacchetto articolato di misure a sostegno della genitorialità**, intervenendo su permessi, organizzazione dell'orario e sostegni economici.

Abbiamo previsto la facoltà di fruire di **permessi retribuiti per la procreazione medicalmente assistita** (PMA), nella misura di 2 giorni per ciclo, fruibili anche ad ore, fino ad un massimo di 3 cicli.

In via sperimentale per il 2026, per i **genitori di figli fino a 3 anni di età**, sono previste a partire **dal 13° mese** - di età del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia - **due misure** alternative:

- un **permesso retribuito fino a 12 ore settimanali**, da fruirsi con modalità analoghe ai riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) e attraverso la condivisione con il responsabile dell'articolazione oraria di utilizzo;

oppure

- la cosiddetta “**settimana cortissima**”, con orario di lavoro distribuito su 4 giorni da 7,5 ore (4x7,5) a **parità di retribuzione** (richiesta anche in questo caso la condivisione con il responsabile della giornata in cui non è svolta la prestazione lavorativa).

Per entrambe le misure sopra riportate abbiamo richiesto e ottenuto che non fossero subordinate, per il riconoscimento, alle necessità tecnico-organizzative aziendali, delle quali occorrerà tenere conto solo per la definizione della loro articolazione oraria/giornaliera (da condividere preventivamente con il responsabile).

Abbiamo inoltre previsto un più favorevole trattamento economico in caso di sospensione volontaria (SVL) fruita successivamente all'esaurimento del congedo parentale o del congedo parentale straordinario facoltativo da parte di genitori di bambini fino a 6 anni di età: l'**indennità** sale al **50% della retribuzione**, con copertura contributiva corrispondente.

Durante l'**iter per l'accertamento della disabilità** relativa a **bambini fino a 3 anni** è introdotta la possibilità di fruire di un permesso retribuito di **5 giorni annui** (utilizzabili anche ad ore).

I permessi già previsti in caso di figli con DSA sono estesi ai **figli con BES con certificazione pubblica**.

Il **bonus nascita figli** aumenta da € 1.000 a € 1.200 lordi, mantenendo le due modalità alternative di riconoscimento: versamento su rapporto vincolato al minore (tassato) o contributo alla posizione presso FondISP intestata al figlio.

TURNI, REPERIBILITÀ, INTERVENTI E PRESTAZIONI RESE NELLE GIORNATE DI SABATO, DOMENICA E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Abbiamo ottenuto il miglioramento - con **decorrenza retroattiva dal 1° luglio 2025** - di alcuni trattamenti relativi all'**orario di lavoro**.

TURNI FILIALE DIGITALE

Dal **1° luglio 2025** sono previste le seguenti indennità lorde:

- **€ 15,00** (in sostituzione dell'importo di € 4,30, previsto dal CCNL) per ciascun turno diurno che termina al di fuori dell'orario extra standard (quindi **T7 - T8 - T9**);
- **€ 15,00** per ogni giornata di lavoro al **sabato** sia in caso di orario 6x6 sia per turni che includono il sabato.

REPERIBILITÀ, INTERVENTI E PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE STRUTTURE GTECH

Per il personale operante in strutture GTECH, Cyber Security e uffici con lavorazioni tipiche informatiche sono state riviste in aumento (dal 1° luglio 2025) alcune previsioni economiche in tema di reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative.

PERSONALE CON CONTRATTO PT SECONDO LA MODALITÀ CONTRATTUALE PRATICATA NEL GRUPPO

Abbiamo introdotto alcune tutele per il personale dipendente con contratto a tempo parziale secondo la modalità contrattuale praticata nel Gruppo che permette di integrare il reddito da lavoro.

In caso di **assenze per malattia o infortunio della durata minima di 6 mesi**, abbiamo previsto una **integrazione economica** della componente autonoma del reddito erogata per un periodo la cui durata massima è correlata all'anzianità di servizio, comunque nei limiti di 24 mesi complessivi e di 365 giorni per evento.

Sono state previste condizioni che consentono di avanzare **richieste di trasferimento** limitando gli impatti dal punto di vista del portafoglio clienti e viene consentita, dopo 4 anni dall'assunzione, la partecipazione alle selezioni interne tramite **Jobs@ISP**.

Per coloro che siano stati **assunti** o saranno assunti **con questa modalità** la percentuale di contribuzione a FondISP sarà del **6%** (base imponibile TFR) per tutta la durata della tipologia contrattuale.

Come Organizzazioni sindacali del Gruppo Intesa Sanpaolo valutiamo positivamente l'intesa raggiunta che:

- determina un beneficio per tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo grazie al progressivo aumento del **buono pasto**;
- incrementa le **indennità turno**, prevedendo misure di maggior favore rispetto al Contratto Nazionale;
- migliora le previsioni in materia di **Previdenza complementare**;
- introduce ulteriori e innovative misure a favore della **genitorialità** e della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

Il nostro impegno nei prossimi mesi sarà quello di completare il percorso per il rinnovo del Contratto di secondo livello sulle materie che devono essere ancora oggetto di confronto.

2 gennaio 2026

Delegazioni trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN