CONTRATTO COLLETTIVO DI 2° LIVELLO GRUPPO INTESA SANPAOLO

IL PRIMO PEZZO, PER GENTILE CONCESSIONE

È stato firmata alla Vigilia di Natale la prima parte del rinnovo del contratto integrativo aziendale. Come si usa da tempo, non c'era una vera e propria **piattaforma sindacale** (semmai un elenco di punti), meno che mai una **tornata di assemblee tra i lavoratori** (e anche per il 2025 va perduto il plafond delle 10 ore annue), per non parlare di **informative puntuali** dal "tavolo" di trattativa, o un **voto democratico** per approvare l'intesa.

Sono tutte cose da "preistoria sindacale", adesso si discute senza soluzione di continuità a livello di "esperti" nell'ambito dei Comitati paritetici azienda-sindacato e poi la "trattativa" (se ancora vogliamo chiamarla così) si traduce nell'illustrazione alla delegazione trattante delle concessioni che l'azienda rende disponibili.

I lavoratori sono informati **ex-post** e incassano il pacchetto **senza poter dire o fare nulla.**

A questo giro l'azienda, dall'alto dei suoi 9 miliardi di utili netti, ha deciso quanto segue sui vari capitoli oggetto di "trattativa".

BUONO PASTO

Aumento graduale dai 7 euro attuali fino a 10 euro alla scadenza ultima del 1/12/29. Questo per il Personale Full Time e chi ha un intervallo di 15 o 30 minuti.

Per i Part-Time senza intervallo o chi fa il 6x6, aumento graduale da 5,29 a 7 euro, sempre alla fine della scadenza, cioè al 1/12/29.

Per chi ha il Lavoro Flessibile da casa, l'aumento graduale va da 4,50 a 6 euro, con le stesse modalità.

Da tenere presente che già dal 2026 l'azienda **avrebbe una convenienza fiscale di 10 euro** per il ticket-pasto, ma non la sfrutta a pieno perché "costa".

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Visto che ormai si dà per scontata la crisi della pensione pubblica, si spinge ulteriormente su quella integrativa. Viene estesa **la base di calcolo** per la previdenza complementare, che ritorna ad essere la base imponibile TFR, dal 1° settembre 2026. Norma che beneficia in particolare i lavoratori più giovani, entrati dal 2016 in poi, che avevano subito una penalizzazione notevole, avendo una base di calcolo ristretta a poche voci stipendiali.

La percentuale del contributo aziendale sale al **4.25%** dal 1.1.2027 e al **4.50%** dal 1.1.2028.

GIOVANI

Per i giovani (intesi come i lavoratori con meno di 35 anni) l'aliquota di contribuzione sale al **6%**, con base imponibile TFR, ma solo se appartengono alle Aree Professionali.

In caso di acquisto della prima casa entro 10 anni dall'assunzione, è previsto un contributo una tantum lordo di **1.750 euro**, per una sola volta nella vita lavorativa.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO – INCLUSIONE

È la parte dell'accordo che, insieme alla parte sulla genitorialità, può essere meglio spesa sui media come **pubblicità e immagine**. Poi nella realtà, quando si tratta di concedere o prorogare un part-time, le provano tutte per mettere i bastoni tra le ruote.

In via sperimentale viene riconosciuto **1 giorno annuo di permesso retribuito** per visite mediche proprie o dei figli minori (utilizzabile anche ad ore). Però solo nelle strutture pubbliche o convenzionate con il Fondo Sanitario.

Ci sono poi **permessi per screening oncologici** nell'ambito delle politiche di prevenzione del SSN.

BANCA DEL TEMPO

Il plafond aziendale sale da 65.000 a **80.000 ore annue**, per salire fino a **120.000** ore con il raddoppio delle donazioni dei dipendenti. Si possono fare donazioni minime anche di **15 minuti**. Diventa strutturale il riversamento automatico di ferie, permessi ex festività e banca ore non fruiti da parte di chi va in esodo o in pensione.

Si può prendere da Banca del tempo anche in caso di **calamità naturali** e aumenta da **2 a 4** il numero di giorni richiedibili per assistere un familiare sottoposto ad intervento chirurgico.

GENITORIALITA'

Ci saranno permessi retribuiti per chi ricorre alla procreazione medicalmente assistita (**2 giorni per ciclo, fino a 3 cicli**).

In **via sperimentale per il 2026**, i genitori di figli dal 13° mese fino ai 3 anni, potranno scegliere tra:

- **12 ore di permessi settimanali retribuiti** (come per l'allattamento);
- **la settimana "cortissima" di 30 ore** (4 giorni di 7,50 ore) a parità di retribuzione.

Naturalmente l'articolazione oraria/giornaliera andrà condivisa preventivamente con il responsabile, e quindi è tutta da verificare **l'esigibilità concreta**, soprattutto nella rete filiali.

In caso di utilizzo della sospensione volontaria (SVL) dopo l'esaurimento dei congedi parentali da parte di genitori di bambini **fino a 6 anni di età**, l'indennità economica sale dal **35% al 50%** con copertura dei contributi.

Vengono concessi ulteriori **permessi per l'accertamento della disabilità** di bambini fino a 3 anni, mentre i permessi già previsti in caso di figli con **DSA** vengono estesi anche a chi ha figli con **BES**.

Il **bonus nascita figli sale da 1.000 a 1.200** euro lordi. Anche l'azienda spezza una lancia a favore della crescita demografica!

TURNI, REPERIBILITA', INTERVENTI

Con efficacia retroattiva (dal 1° luglio 2025) migliorano le indennità lorde **per i turni** che finiscono dopo l'orario extra-standard (**15 euro**), per ogni giornata di lavoro al sabato (**15 euro**).

Anche le **indennità** di reperibilità, di intervento e di prestazione in giornate non lavorative delle strutture GTECH godono di un miglioramento.

CONTRATTI MISTI

A distanza di 3 anni dalla disdetta unilaterale dell'accordo sindacale sul contratto misto, siamo ancora in alto mare su **tutti gli aspetti cruciali** (a partire dal **diritto di rientro** a full time).

In compenso l'azienda concede l'aumento al **6% dell'aliquota contributiva** al Fondo Pensione (ma solo finché dura il contratto), **un'integrazione economica** in caso di malattia o infortunio lungo, qualche **compensazione sul portafoglio clienti** in caso di trasferimento fuori regione e infine la possibilità di **partecipare alle selezioni** Jobs@ISP dopo 4 anni dall'assunzione.

Questo è il quanto per ora.

Tutte le cose più significative verranno discusse più avanti, entro il 30.06.2026, dopo la presentazione del Piano d'Impresa.

Parliamo di:

- ruoli, figure e precorsi professionali;
- politiche commerciali e clima aziendale
- organizzazione del lavoro e benessere organizzativo (speriamo di capire cos'è…)
- formazione
- premio variabile di risultato/premio aziendale
- mobilità territoriale e professionale

Oltre naturalmente ad una nuova versione del Lecoip, per una identificazione sempre più forte tra interesse personale e quotazioni di borsa.

Sarà possibile questa volta sapere prima cosa chiedono i sindacati? O dovremo sederci sulle ginocchia dei manager per capire cosa gli serve per realizzare il loro piano d'impresa?

Avere un progetto e discuterlo preventivamente con i lavoratori dovrebbe essere una prassi per organizzazioni sindacali serie. **O siamo noi che siamo obsoleti?**

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. ***Gruppo Intesa Sanpaolo***

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

http://www.facebook.com/SALLCACUB

f.i.p. 09-01-2026