

GENITORIALITA'

In Milano, in data 24 dicembre 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

- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano nel Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo ISP) passano anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale;
- l'Accordo Conciliazione tempi di vita e lavoro del 8 dicembre 2021 e successive integrazioni con particolare riferimento alla genitorialità insieme agli Accordi in tema di Lavoro Flessibile e Organizzazione del Lavoro, hanno consentito un sempre maggior equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei dipendenti, attraverso l'evoluzione di strumenti già presenti nella contrattazione di secondo livello, anche al fine di renderli più inclusivi e ancora più aderenti alle esigenze delle persone;
- la valutazione complessiva delle Parti circa l'utilizzo delle misure previste dai citati Accordi in tema di conciliazione è risultata ampiamente positiva;
- il Gruppo ISP, nell'ambito delle politiche di welfare aziendale, si pone l'obiettivo di sostenere la natalità, le famiglie e l'equità sostanziale in tema di genitorialità e la centralità del superiore interesse del minore, prevedendo tutele aggiuntive a quelle legislative e contributi specifici per sostenere il futuro dei figli;
- la condivisione dei carichi derivanti dalla crescita dei figli rappresenta un obiettivo fondamentale per promuovere pari opportunità sul lavoro, crescita professionale dei genitori, oltre ad avere riflessi positivi sulle relazioni personali e professionali. L'incremento degli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale, oltre a valorizzare le persone, contribuisce a migliorare l'attrattività del Gruppo per i Giovani;
- al fine di valorizzare ulteriormente l'importanza dei Giovani all'interno del Gruppo e sostenere le loro esigenze, sono state introdotte un insieme di agevolazioni e contributi, c.d. "Pacchetto Giovani", disponibili nei primi anni dall'assunzione;
- nell'ambito del Comitato Welfare è proseguito il confronto sulle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'inclusione, alla non discriminazione e allo sviluppo sostenibile, per individuare miglioramenti, favorire forme di flessibilità e proporre iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati;
- nell'ambito del confronto le Parti valutano positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D. Lgs. 80/2015 e successive integrazioni;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti si danno atto dell'importanza di tutelare la

Genitorialità e di sostenere le esigenze dei Giovani del Gruppo individuando tale materia tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello con specifico Accordo;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera f. punto VI, con le specificità di seguito indicate.
2. Le misure contenute nel presente accordo sono a supporto del benessere delle persone del Gruppo in servizio presso le Aziende cui si applica il Contratto di secondo livello e delle loro famiglie.
3. **CONGEDI E PERMESSI PER I GENITORI - SOSTEGNO DELLA NATALITA'**

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità, a livello di Gruppo, si prevede, al fine di sostenere la natalità e la condivisione delle responsabilità genitoriali da parte dei dipendenti del Gruppo, quanto di seguito indicato:

a) Permessi retribuiti per visite e controlli connessi alle procedure di procreazione assistita

Fermo restando le prerogative di legge, al personale che intenda intraprendere un percorso di Procreazione Medico Assistita (PMA), sono concessi due giorni di permesso, fruibili anche ad ore, per ogni ciclo, con un massimo di tre cicli, da giustificarsi in consuntivazione con documentazione medica.

b) Permesso partecipazione ai corsi preparto

La dipendente in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche, o convenzionate con le medesime, per la durata del corso stesso.

c) Permessi e congedi per nascita figli

c.1 Permesso nascita figlio, Congedo parentale

Fermo restando le disposizioni vigenti in materia di congedo di paternità obbligatorio riconosciuto al padre lavoratore ai sensi dell'art. 27-bis D.lgs. 151/2001, al medesimo sono complessivamente concesse, a richiesta, sei ulteriori giornate di permesso retribuito da fruire nei modi e nei termini già fissati dalla normativa aziendale. In caso di parto gemellare tali ulteriori giornate si intendono raddoppiate e sono triplicate in caso di parto plurigemellare.

Sempre nell'ambito delle iniziative finalizzate a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, anche nell'ottica di favorire una più equa ripartizione delle attività di cura dei figli e garantire la valorizzazione del proprio ruolo lavorativo per le madri l'azienda:

- provvede ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali di dieci punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP anche ove vengano riconosciute le indennità maggiorate previste dalla Legge di Bilancio 2025 per il massimo di tre mesi;
- estende nei confronti del padre dipendente del Gruppo ISP il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il dodicesimo anno di vita del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe

spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

c.2 Congedo straordinario figlio, Permesso straordinario figlio, Congedo parentale straordinario facoltativo.

A favore dell'altro genitore come sopra definito che non possa fruire dei congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 32 Decreto Legislativo 151/2001 e dell'art. 4 Legge 92/2012 e successive modifiche vengono riconosciuti:

- giorni di congedo straordinario retribuito in occasione della nascita del figlio corrispondenti al numero di giorni tempo per tempo previsti dalla legge per il congedo obbligatorio del padre per nascita figli, tale permesso è fruibile anche nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed è riconosciuto in tutti i casi di affidamento, anche da parte del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto del dipendente, secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge. Nel caso dell'affido il congedo è fruibile dai 2 mesi precedenti e fino ai 5 mesi successivi la data di ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione nazionale/affidamento, o dalla data di ingresso del minore in Italia, in caso di adozione internazionale;
- 6 giorni di permesso retribuito straordinario figlio, in aggiunta al congedo straordinario retribuito, da fruire entro 5 mesi dalla nascita purché il figlio risulti nello stato di famiglia del dipendente;
- un congedo straordinario facoltativo per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi che possono diventare 7 in caso di fruizione per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi e fruibile entro il compimento del sesto anno di vita del minore, con corrispondenza di un trattamento economico sostitutivo della retribuzione spettante nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 40% della Retribuzione Annua Lorda (di seguito RAL) individuale, calcolata su base giornaliera (RAL/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali, a condizione che la madre non fruisca dei congedi parentali previsti dalla legge per un periodo superiore a 11 mesi meno la durata del congedo straordinario di cui al presente alinea.
- con le stesse modalità, al fine di non determinare disparità di trattamento, un trattamento economico sostitutivo della retribuzione spettante nel caso di giornata lavorata nella misura pari al 90%, per l'anno 2025, della Retribuzione Annua Lorda (di seguito RAL) individuale per il massimo di tre mesi, calcolata su base giornaliera (RAL/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali. Il congedo straordinario facoltativo è da intendersi fruibile entro il compimento del dodicesimo anno di vita del minore. Tale congedo è riconosciuto anche nei casi di adozione/affidamento come sopra definiti. In tali ipotesi il congedo deve essere fruito entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età all'atto dell'adozione/affidamento e comunque non oltre la maggiore età.

In caso di modifiche legislative che estendano la fruizione dei congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 32 Decreto Legislativo 151/2001 e dell'art. 4 della Legge 92/2012 anche, all'altro genitore/genitore intenzionale, come sopra definito, le previsioni di cui al punto b.2 saranno conseguentemente adeguate al fine di non determinare disparità di trattamento.

4. MISURE DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Al fine di promuovere ulteriormente la tutela della genitorialità e in linea con le politiche di Inclusione del Gruppo ISP, per agevolare le cure genitoriali verso i figli in età prescolare e valorizzare il ruolo professionale svolto nel Gruppo, i genitori/altri genitori potranno fruire su base volontaria, in alternativa tra loro, previa opzione non modificabile nel corso dell'anno delle seguenti misure introdotte in via sperimentale per l'anno 2026 a favore dei dipendenti del Gruppo:

a) Permesso settimanale volontario - Estensione dei riposi giornalieri

Esaurita la possibilità di fruizione dei riposi giornalieri previsti dal D. Lgs. 151/01 e fino al compimento dei 3 anni della figlia/del figlio, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre nei casi previsti dalla suddetta normativa spetterà, a richiesta, un permesso sino a 12 ore settimanali, che potrà essere fruito con le medesime modalità dei riposi giornalieri, condividendo con il Responsabile l'articolazione oraria.

In caso di adozione/affidamento i suddetti riposi aggiuntivi si intendono a valere dal 13° mese di ingresso del minore in famiglia e per i 24 mesi successivi e comunque non oltre il 3° anno di età del minore.

b) Settimana "cortissima" (4x7,5)

La lavoratrice madre e il lavoratore padre nei casi previsti dalla normativa di cui al punto a) con contratto di lavoro full time hanno facoltà di scegliere in alternativa alla fruizione dei permessi ivi previsti annualmente, di articolare il proprio orario di lavoro settimanale per 7,5 ore su 4 giorni, a parità di retribuzione.

Sarà possibile variare le giornate lavorate nel corso della settimana lavorativa dal lunedì al venerdì d'intesa con il proprio Responsabile.

La programmazione dell'effettiva fruizione dovrà essere preventivamente approvata da parte del Responsabile.

Si precisa che

- ai fini della determinazione della spettanza delle 23 ore annuali prevista dall'art. 108 del CCNL 23 novembre 2023, i 30 minuti per ogni "settimana cortissima" lavorata saranno decurtati dalla spettanza annuale relativa all'anno successivo a quello di effettuazione dell'articolazione stessa;
- in caso di pianificazione di ferie e/o altre causali per l'intera settimana, l'orario applicato sarà sempre 37 ore settimanali su 5 giorni.

c) Sospensione volontaria genitori

Per la fruizione delle 20 giornate di "Sospensione Volontaria" come previste al capitolo 4 dell'Accordo Conciliazione dei tempi di vita e lavoro - Inclusione, quale trattamento di miglior favore, successivamente all'esaurimento del congedo parentale o congedo parentale straordinario facoltativo spettante, fino al compimento 6° anno di età del minore, l'Azienda provvederà a concedere un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 50% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

5. ULTERIORI PERMESSI, CONGEDI E PROVVIDENZE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA'

Ferme restando le previsioni di cui all' Accordo Conciliazione tempi di vita e lavoro - Inclusione relativamente alla "Banca del Tempo", "Sospensione Volontaria", "Altri permessi e congedi retribuiti", "Altri permessi non retribuiti" "Provvidenza Economica per Familiari con necessità di sostegno intensivo" e "Part-time", sono previsti ulteriori istituti per il sostegno della genitorialità come di seguito elencato:

PERMESSI RETRIBUITI

a) Permesso inserimento asilo nido/scuola materna

Il genitore/altro genitore può fruire per ciascun figlio di un permesso retribuito di 1 giorno per ciclo pre-scolastico, per l'inserimento del minore presso l'asilo nido o la scuola materna. Tale permesso da fruirsi dal 1° settembre al 30 giugno, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, è fruibile anche ad ore.

b) Permesso per assistenza figlia/figlio con disabilità in corso di accertamento

Il genitore/altro genitore può fruire per ciascun figlio minore di 3 anni di un permesso retribuito di 5 giorni annui nelle more dell'accertamento della disabilità, con adeguata documentazione medica. Tale permesso è fruibile anche ad ore.

c) Permessi assistenza figli con BES con certificazione pubblica tra cui difficoltà di apprendimento (DSA)

Il genitore con figli con difficoltà di apprendimento in ambito scolastico ai sensi della Legge 170/2010 può richiedere, come previsto dall'art. 64, comma 9, del CCNL 23 novembre 2023, permessi retribuiti nel limite di 5 giornate per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con BES con certificazione pubblica, tra cui DSA debitamente documentati fruibili nel corso dell'anno scolastico.

I suddetti permessi, che potranno essere fruiti:

- anche ad ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti, con un preavviso minimo di 5 giorni;
- dall'altro genitore/genitore intenzionale.

Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico, ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo non saranno retribuiti.

PERMESSI NON RETRIBUITI

a) Aspettativa non retribuita per puerperio

In aggiunta al congedo parentale, al genitore e/o altro genitore dipendente viene riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi per ogni figlio da fruirsi a giornata intera, nel limite minimo di una giornata lavorativa, fino al compimento del 12° anno di età del figlio.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre/altro genitore nella misura massima di 6 mesi, alle stesse regole ad oggi previste per la lavoratrice madre.

I predetti periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo

ISP, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

b) Permessi non retribuiti per malattia figlio

Una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa aziendale vigente per la malattia del figlio oltre il terzo anno di età e sino all'ottavo anno, il padre/altro genitore può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sino al dodicesimo anno di vita del figlio, nella misura massima di 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi ex lege.

c) Permessi per famiglie monoparentali

5 giorni all'anno di permesso non retribuito ai genitori separati o divorziati che siano affidatari dei figli in via esclusiva, nonché in caso di vedovanza o di famiglie monogenitoriali.

ULTERIORI INTERVENTI

A fronte di situazioni familiari o personali che dovessero insorgere fino al compimento dei 3 anni di vita del figlio, l'Azienda:

- su richiesta del genitore che sia titolare di un mutuo agevolato attivato presso Intesa Sanpaolo o Banche del Gruppo in corrente nei pagamenti delle rate, dopo il rimborso regolare di almeno 12 mensilità ed in assenza di arretrati, consentirà di richiedere di sospendere il pagamento di massimo 6 rate mensili consecutive, con corrispondente allungamento di pari durata del finanziamento, in aggiunta alle opzioni di flessibilità già contrattualmente previste al momento della erogazione del mutuo;
- in caso di richiesta di nuovo mutuo agevolato per l'acquisto della prima casa (anche non collegato alla compravendita di altro immobile di proprietà), su richiesta dell'interessato, riconoscerà un periodo di preammortamento finanziario fino ad un massimo di 12 mesi durante il quale le rate sono composte della sola quota interessi.

6. PACCHETTO GENITORIALITA'

A favore dei figli sono dedicate le seguenti previsioni:

a) Bonus nascita figli

Nel caso di nascita, adozione o affidamento (anche temporaneo, purché risulti fiscalmente a carico del dipendente sulla base del provvedimento di affidamento), l'Azienda provvederà a versare, per ogni figlia/figlio, come definito al punto 3 del presente Accordo, un importo lordo una tantum di € 1.200 per ogni minore a carico ed inserito nel proprio stato di famiglia, previa accensione da parte del genitore di un rapporto vincolato al minore senza commissioni con possibilità di richiederne in alternativa il versamento come contributo una tantum alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal Dipendente presso il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo (FondISP) in favore del figlio a carico.

Per la nascita dei figli del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottato o in affidamento sulla base del provvedimento) inserito nello stato di famiglia è esclusa, ai sensi della normativa fiscale vigente, l'opzione del versamento alla previdenza complementare.

b) Contributo welfare figli

L'Azienda riconosce ai dipendenti con figli fino a 24 anni fiscalmente a carico (anche in affidamento temporaneo, purché risultino fiscalmente a carico del dipendente sulla base del provvedimento di affidamento), uno specifico "contributo welfare" per un importo pari a 120 euro annui per ogni figlio e sino all'anno solare in cui è compiuto il 24° anno di età, sotto forma di contribuzione a previdenza complementare sulla posizione, che sia stata aperta dal

dipendente per i propri figli presso il FondISP o, a richiesta di detti dipendenti, sotto forma di rimborso delle spese, di cui all'allegato 1 del presente accordo, sostenute per i medesimi figli ex articolo 51, comma 2, lett. f-bis del TUIR. In tal ultima ipotesi, il rimborso sarà effettuato attraverso il c.d. "Conto Sociale", in cui l'Azienda provvederà ad accreditare l'importo entro il mese di giugno di ogni anno.

Il versamento della contribuzione aggiuntiva sulla posizione di previdenza complementare dei figli, di cui al primo alinea sopra riportato, sarà effettuato, previa effettuazione delle trattenute di legge, ove previsto, ed entro il mese di maggio di ogni anno a condizione che risulti aperta, entro il 30 aprile dello stesso, una posizione individuale di previdenza complementare presso il FondISP per i figli.

Tale "contributo welfare" non potrà essere in alcun modo monetizzato.

7. PACCHETTO GIOVANI

Per il personale "Giovane", come definito al capitolo 3 del Contratto di Secondo Livello, trovano applicazione le seguenti previsioni:

a) Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

La contribuzione datoriale alla previdenza complementare è riconosciuta in misura pari al 6% della retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR di cui all'art. 90 del CCNL 23 novembre 2023.

b) Incentivazione all'acquisto della prima casa

Al fine di favorire l'acquisto della casa di abitazione da parte dei Dipendenti, nel caso di acquisto entro i 10 anni dalla data di assunzione della prima casa di residenza l'Azienda provvederà a riconoscere, se non già corrisposto, un importo lordo una tantum di € 1.750 con possibilità di richiederne in alternativa il riversamento come contributo aziendale una tantum alla propria posizione individuale di previdenza complementare.

8. DECORRENZA E VALIDITA'

Le Parti si danno atto che le presenti intese hanno efficacia dal 1° gennaio 2026 e scadono il 31 dicembre 2029.

Le medesime Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2026 per verificare l'andamento delle iniziative introdotte in via sperimentale con il presente accordo al fine di valutarne l'eventuale prosecuzione.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Accordo firmato digitalmente

UNISIN

Allegato 1

CONTO SOCIALE FIGLI DI DIPENDENTI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO	
Contributi per i seguenti servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare sostenuti per i figli:	Asili nido
	Scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico, comprese scuole materne e servizi integrativi di mensa
	Università e scuole di specializzazione riconosciute
	Master riconosciuti
	Ludoteche e centri estivi e invernali
	Rimborso acquisto testi scolastici
	Corsi di lingua curricolari
	Servizio di trasporto scolastico
	Spese sostenute per le gite didattiche, le visite di istruzione, servizi di baby-sitting e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica
	Spese per l'acquisto di strumenti compensativi e di sussidi tecnici e informatici che assicurino ritmi graduali di apprendimento da parte di propri familiari fiscalmente a carico studenti con DSA
Contributo spese per i figli a carico	Acquisto abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale