

Roma, 24 dicembre – Nella notte la Fisac Cgil, assieme alle altre organizzazioni sindacali, ha sottoscritto in Intesa Sanpaolo la prima parte del Contratto Collettivo di Secondo Livello (CC2L) costituita dall'Accordo Quadro, l'Accordo sulla Previdenza Complementare, quello sulla Conciliazione Tempi di Vita e Lavoro-Inclusione ed una ulteriore innovativa intesa sulla Genitorialità. “Si tratta di una serie di accordi di importantissimo valore politico e sociale che hanno come indirizzo comune il sostegno dei lavoratori meno garantiti nel Gruppo e che si trovano nelle condizioni di maggiore insicurezza sia economica che sociale”, commenta il segretario responsabile Fisac Cgil Intesa Sanpaolo, Roberto Gabbellotti, aggiungendo che: “In linea con i principi valoriali della Cgil, con questi accordi si mettono in atto le azioni necessarie nel Gruppo per la realizzazione degli obiettivi della tutela delle persone, di eguaglianza e solidarietà sociale a sostegno della dignità sociale e salariale all'interno del mondo del lavoro”.

Nel merito dell'intesa raggiunta, fa sapere Gabbellotti, “al fine di rafforzare ulteriormente il trattamento legato alla Previdenza Complementare e con riferimento al CCNL del 23 novembre 2023, abbiamo elevato la aliquota minima della contribuzione aziendale ed in modo particolare per i più giovani con un forte incremento rispetto alla percentuale precedente, e aumentato, armonizzando, per tutti la base di calcolo di riferimento su cui applicare la medesima contribuzione. Così abbiamo incluso in questo modo i più giovani, cioè tutti coloro che erano stati assunti dopo gennaio 2016, che fino ad oggi avevano una base ridotta. Una specifica contribuzione più elevata – prosegue il dirigente sindacale – è stata garantita ai giovani dipendenti cosiddetti ‘misti’ a part-time, per consentire loro una pensione più elevata e non penalizzata dall'essere basata su un tempo ridotto di lavoro. Si tratta di una operazione di grandissimo rilievo perché sposta salario differito nel tempo verso i lavoratori e lavoratrici dal salario più basso e contrattualmente più deboli e allo stesso tempo consente di ricostruire equità retributiva sostenendo allo stesso tempo la previdenza complementare per i lavoratori più giovani, alle prese con le difficoltà del sistema previdenziale pubblico”.

Inoltre, prosegue Gabbellotti, “con l'aumento del Buono Pasto Elettronico entro il tempo del Piano e con il correlato aumento proporzionale per i lavoratori a part-time e in smart working, abbiamo adeguato all'incrementato costo della vita il valore del ticket garantendo un diritto che nasce dalla necessità di una pausa pranzo durante una giornata lavorativa prolungata. Ancora – continua il dirigente della Fisac Cgil – con l'aumento delle indennità previste per turni, inclusi quelli della filiale digitale, reperibilità ed interventi siamo riusciti a far riconoscere all'azienda un'importante somma a compensazione del lavoro disagiato svolto da un gran numero di persone in modo particolare per il lavoro serale, di sabato e domenica, mentre abbiamo anche migliorato l'impianto della conciliazione di tempo e vita e lavoro aumentando innanzitutto le ore destinate alla Banca del Tempo, per continuare a fare fronte a gravi situazioni personali che sono in aumento visto l'invecchiamento della popolazione della banca. Abbiamo inoltre introdotto altre casistiche di permessi ed assenze dal lavoro che consentano la gestione del proprio tempo sempre con attenzione alle necessità legate alla sfera personale e familiare e a quelle derivanti dal lavoro”

Di straordinaria importanza le norme legate alla cosiddetta Genitorialità. “Con lo scopo di sostenere le famiglie e la equità sostanziale in tema di genitorialità, pari opportunità e diritti dei minori – spiega Gabbellotti – abbiamo adottato alcune soluzioni innovative costruendo di fatto un testo unico per le lavoratrici e lavoratori più giovani del Gruppo, attraverso la evoluzione di strumenti già presenti nella contrattazione di secondo livello sia per i

genitori biologici che per quelli intenzionali ed i diritti dei figli adottati a quelli naturali. Con questi accordi – aggiunge ancora – abbiamo introdotto specifiche misure di organizzazione del lavoro, sviluppando le politiche di inclusione tracciate nei precedenti accordi. I genitori dei figli minori di 3 anni di età, o comunque dal momento di ingresso in famiglia per i successivi 3 anni, potranno avere su richiesta fino a 12 ore settimanali di permesso a pari salario od in alternativa optare per una settimana corta a 30 ore articolate nell'orario delle 7,5 h per 4 giornate. Chi tra i giovani padri e giovani madri decida di ricorrere allo strumento della Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa avrà un trattamento economico sostitutivo della retribuzione pari al 50% (rispetto al precedente 35%) della retribuzione ordinaria giornaliera con correlativo pieno versamento dei corrispondenti contributi previdenziali. Inoltre – prosegue – abbiamo incrementato il valore del bonus nascita figli, e, per tutti coloro che hanno una età inferiore ai 35 anni (o faranno il loro ingresso nel Gruppo entro questo limite di età) è prevista una contribuzione previdenziale maggiorata”.

Per la Fisac Cgil, osserva Gabello, “l’obiettivo dell’azione sindacale passa dalla rimozione degli ostacoli politici sociali ed economici che impediscano la realizzazione di un benessere che sia equamente distribuito per tutte le lavoratrici e lavoratori del Gruppo. Per questo motivo abbiamo introdotto alcune norme a tutela del personale con contratto misto, il più esposto nel Gruppo al rischio di impresa, in modo da consentire, in caso di trasferimento, la sostenibilità reddituale, e garantire protezione di fronte alle possibili difficoltà personali, oltre alla tutela del salario in momenti di difficoltà nel lavoro autonomo, attraverso un’indennità giornaliera continuativa in caso di malattia e/o infortunio, oltre alla già citata percentuale specifica di contribuzione previdenziale per una pensione più dignitosa quando questi lavoratori diventeranno più anziani”. Per concludere, le materie invece riguardanti i Ruoli e Figure Professionali, le Politiche Commerciali e Clima Aziendale, la Formazione, la Mobilità Territoriale e Professionale, la nuova Organizzazione del Lavoro assieme al futuro Premio Variabile di Risultato saranno negoziate successivamente, entro il 30 giugno del 2026, questo al fine di gestire i previsti cambiamenti sui processi organizzativi conseguenti alla prossima implementazione del Piano d’Impresa, da febbraio del prossimo anno. Fino a nuova sottoscrizione, su questi temi continueranno a trovare applicazione gli accordi attualmente vigenti. Le nuove intese scadranno il 31 dicembre 2029 ed accompagneranno lo sviluppo del nuovo Piano.

—

Giorgio Saccoia
Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

Gli accordi:

- [Accordo quadro](#)
 - [Condizioni agevolate](#)
 - [Conciliazione e inclusione](#)
 - [Genitorialità](#)
 - [Previdenza](#)
 - [Annualità](#)
-



Fisac, sottoscritta prima parte Contratto collettivo secondo livello di Intesa Sanpaolo

[I contenuti del CIA Intesa Sanpaolo: intervista a Roberto Gabellotti](#)