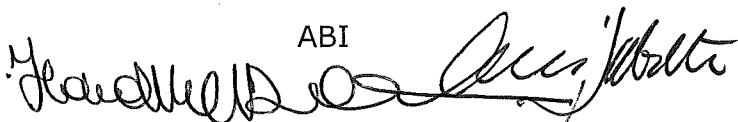
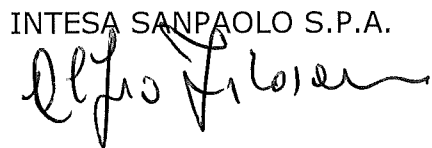
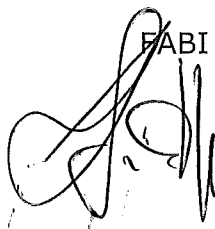


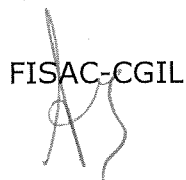
ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 19 DICEMBRE 2019 PER I  
QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE  
PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE,  
FINANZIARIE E STRUMENTALI

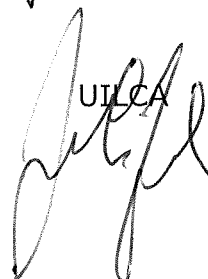
ABI 

INTESA SANPAOLO S.P.A. 

FABI 

FIRST-GISL 

FISAC-CGIL 

UILCA 

UNISTN 

Il 23 novembre 2023, in Roma

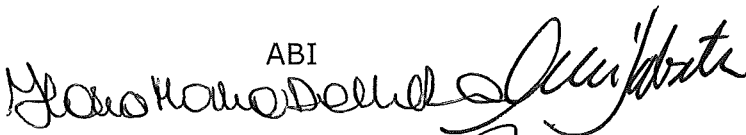
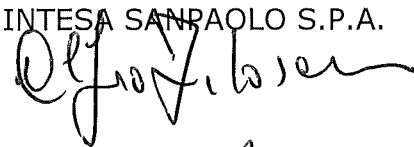



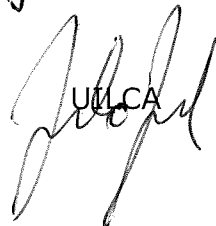

tra

– ABI                    INTESA SANPAOLO S.P.A.

e

- FABI
- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- UILCA
- UNISIN

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

ABI                    INTESA SANPAOLO S.P.A.  
                      
FABI                    FIRST-CISL                    FISAC-CGIL                    UILCA                    UNISIN  
                                                                                

Art. 1

L'art. 6 (Assetti della contrattazione collettiva – Decorrenze e scadenze), comma 3, del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

3. Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, ~~il 31 dicembre 2022~~ **31 marzo 2026.**

*Roberto Dalla Rosa* <sup>ABI</sup> *Accumato* <sup>INTESA SANPAOLO S.P.A.</sup> *Olivero F. Biseri*

*[Signature]* <sup>FABI</sup> *[Signature]* <sup>FIRST-CISL</sup> *[Signature]* <sup>FISAC-CGIL</sup> *[Signature]* <sup>UILCA</sup> *[Signature]* <sup>UNISIN</sup>

Art. 2

L'art. 9 (Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria), del ccnl 19 dicembre 2019, è modificato come segue:

1. Le Parti firmatarie istituiscono il "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria", con funzioni di cabina di regia.

~~2. Obiettivo dell'attività del Comitato è di monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per elaborare soluzioni condivise da sottoporre alle Parti nazionali e tenere costantemente "aggiornato" il ccnl, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi.~~

~~3. Fermi gli ambiti di competenze tra i livelli della contrattazione, come definita dal presente ccnl, l'eventuale individuazione di nuove figure professionali nella contrattazione di secondo livello, nonché il relativo inquadramento, sarà in linea con il parere favorevole del Comitato.~~

**2. Il Comitato monitora e analizza le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione, nonché l'evoluzione diversificata dei modelli organizzativi del lavoro, ivi compresa la c.d. banca digitale materia del secondo livello di contrattazione, ed i cambiamenti conseguenti alle transizioni strutturali, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi. Le Parti nazionali, sulla base delle soluzioni condivise individuate dal Comitato, definiranno intese che integreranno il ccnl.**

**3. Le Parti concordano di avviare un'indagine di clima settoriale – tramite soggetti terzi di comprovata esperienza e qualificazione, i cui risultati saranno oggetto di analisi da parte del Comitato stesso – con attenzione anche al benessere sui luoghi di lavoro, in coordinamento con quanto previsto al punto 10 dell'Accordo 8 febbraio 2017 riportato all'art. 56 bis del presente contratto.**

4. Il Comitato è composto dal Segretario Generale e da un **due** componente **Segretari nazionali** per ogni Organizzazione sindacale stipulante il ccnl ABI e da un uguale numero di rappresentanti designati da

*Stefano Marone* <sup>ABI</sup> *Dalle Rive* *Antonio Martini* <sup>INTESA SANPAOLO S.P.A.</sup> *Elfo Tubia*

*[Signature]* <sup>FABI</sup> *[Signature]* <sup>FIRST-CISL</sup> *[Signature]* <sup>FISAC-CGIL</sup> *[Signature]* <sup>UILCA</sup> *[Signature]* <sup>UNISIN</sup>

ABI nell'ambito del Casl - **ivi incluso il Presidente del Casl stesso** - e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici. Il Comitato si riunisce con cadenza ~~trimestrale~~ **bimestrale**, nonché su richiesta di ABI o ~~unitariamente~~ delle Organizzazioni sindacali **anche singolarmente**.

*Renzo Manò* <sup>ABI</sup> *Roberto* *Alcides* *Alfio Filomeno* INTESA SANPAOLO S.P.A.

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA UNISIN

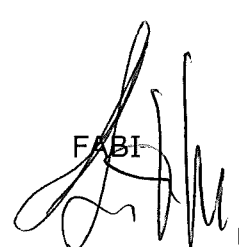



Art. 3

L'art. 28 (Impegni delle Parti), in tema di Commissione nazionale per la sicurezza, del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

Commissione nazionale per la sicurezza

1. Le Parti designeranno entro il ~~31 maggio 2022~~ **31 marzo 2024** i componenti della Commissione nazionale per la sicurezza prevista dall'art. 10 del verbale di accordo 4 febbraio 2016 in tema di rappresentanti delle lavoratrici/lavoratori per la sicurezza, e avvieranno i lavori della stessa entro il ~~30 giugno 2022~~ **30 aprile 2024**.

**2. La Commissione nell'ambito dei compiti attribuiti dalla legge promuove anche iniziative informative e formative per la prevenzione e la gestione dei rischi con particolare attenzione a quelli da stress lavoro-correlato e quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa, anche con ricorso ai canali di finanziamento della formazione.**

 **ABI**  **INTESA SANPAOLO S.P.A.**  
 **FABI**  **FIRST-CISL**  **FISAC-CGIL**  **UILCA**  **UNISIN**

### Partecipazione

1. Le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese/gruppi nelle sue diverse forme contribuisce alla produttività del lavoro, al miglioramento dell'ambiente lavorativo, allo sviluppo anche sociale delle persone e all'assunzione delle rispettive responsabilità, quali fattori strategici di crescita per le imprese/gruppi e per la valorizzazione delle persone che vi lavorano.

2. In tale prospettiva, nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare - anche in via sperimentale - forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per contribuire alla gestione del cambiamento e/o per promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo, anche funzionali per aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e/o per condividere i risultati d'impresa.

3. Ogni eventuale iniziativa verrà adottata con modalità coerenti con i relativi contenuti ed i contesti di riferimento.

*Stefano Marone* <sup>ABI</sup> *Antonio Di Pietro* <sup>INTESA SANPAOLO S.P.A.</sup>  
*[Signature]* <sup>FABI</sup> *[Signature]* <sup>FIRST-CISL</sup> *[Signature]* <sup>FISAC-CGIL</sup> *[Signature]* <sup>UILCA</sup> *[Signature]* <sup>UNISIN</sup>

L'art. 34 (Fondo per l'occupazione), del ccnl 19 dicembre 2019, è modificato come segue:

*Omissis*

**6. A far tempo dal 1° gennaio 2024, il Fondo provvederà ad erogare alle imprese di cui sopra, per un periodo di 3 anni – e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo – un importo annuo pari a ~~2.500~~ **3.500** euro per ciascuna lavoratrice/lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:**

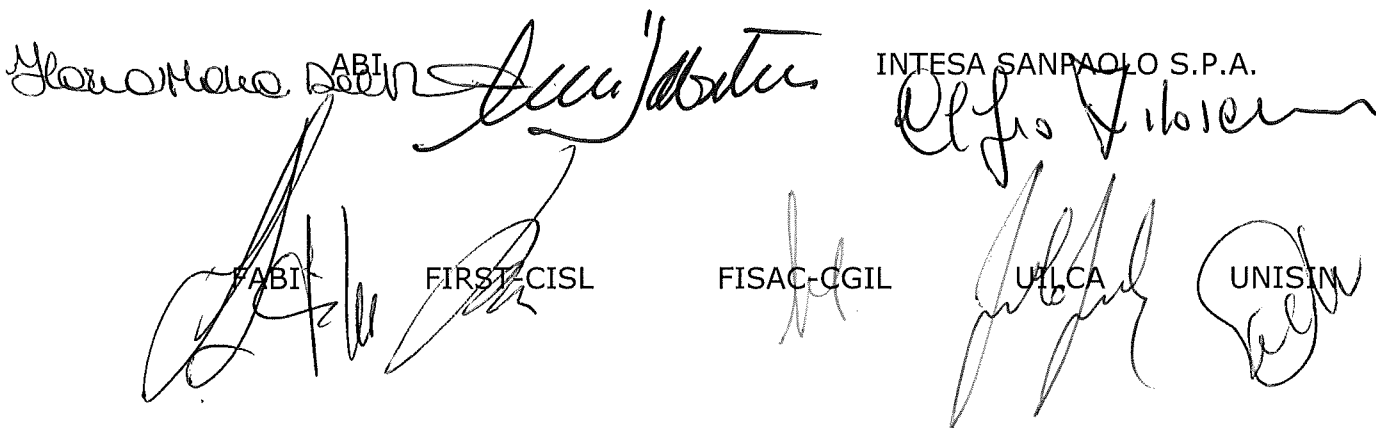
- giovani disoccupati fino a ~~32~~ **36** anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratrici/lavoratori in mobilità;
- ~~donne nelle aree geografiche svantaggiate;~~
- ~~disabili~~ **persone con disabilità;**
- lavoratrici/lavoratori nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Nel caso di cui al penultimo alinea, il predetto importo annuo è maggiorato del 20% mentre nel caso di cui all'ultimo alinea, il predetto importo annuo è pari a ~~3.500~~ **4.500** euro, **maggiorato di ulteriori 1.000 euro annui nel caso in cui la sede di lavoro della lavoratrice/lavoratore sia nella stessa Provincia di residenza.**

7. L'importo di cui sopra verrà erogato anche nei casi di assunzione o stabilizzazione di lavoratrici/lavoratori con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti a progetto, contratti di somministrazione).

8. L'importo di cui al comma 6 verrà erogato dal Fondo direttamente all'impresa interessata, al superamento del periodo di prova da parte della lavoratrice/lavoratore assunto.

**9. Allo scopo di favorire incrementi di occupazione stabile, il F.O.C. erogherà per ogni assunzione/stabilizzazione a tempo indeterminato che incrementi il numero delle lavoratrici/lavoratori a tempo indeterminato in essere al 1° gennaio di ciascun anno, un importo pari a 3.500 euro; l'importo è erogato alle imprese ed è condizionato alla non attivazione di riduzioni di organico e all'assenza**

  
The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. Above the signatures, the following labels are printed: "ABI", "INTESA SANPAOLO S.P.A.", "FABI", "FIRST-CISL", "FISAC-CGIL", "UILCA", and "UNISIN". The signatures are written over and around these labels, indicating the approval or representation of these organizations.

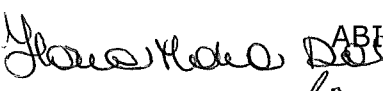


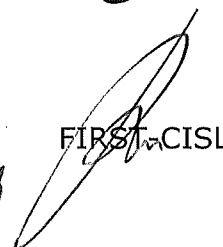

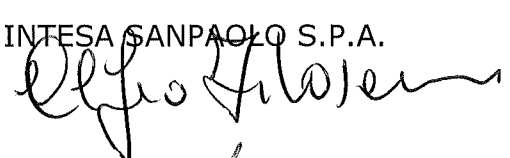
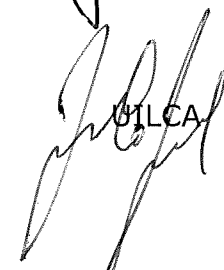
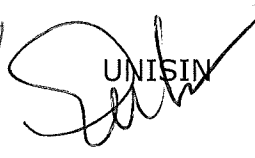


di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei dodici mesi successivi all'assunzione; tale prestazione è aggiuntiva rispetto a quella di cui al comma 6.

10. La durata della prestazione di cui all'art. 2, comma 1, del Verbale di accordo 29 gennaio 2018 è elevata ad un periodo massimo di 18 mesi. Tale previsione trova applicazione con riguardo ai soggetti che, alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, siano destinatari dell'assegno emergenziale del Fondo di solidarietà ovvero della prestazione di cui al citato art. 2, del Verbale di accordo 29 gennaio 2018 o lo divengano successivamente.

11. Nelle ipotesi di cui all'art. 12, comma 7, del D.M. 28 luglio 2014, n. 83486, relative ai casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria qualora la continuazione dell'attività non sia disposta o sia cessata, il F.O.C. può provvedere - nei casi di impossibilità da parte dell'impresa - a finanziare quanto previsto dal comma 5 del medesimo art. 12, con riferimento ai programmi di supporto alla ricollocazione professionale di cui al citato art. 12, comma 1, lett. b). Per la prestazione di cui al presente comma le Parti convengono di destinare 200.000 euro delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023.

12. Nei casi di c.d. staffetta generazionale prevista nell'ambito del Fondo di Solidarietà ed il cui regolamento le Parti si impegnano ad adeguare, il F.O.C. garantisce, tramite il datore di lavoro, alla lavoratrice/lavoratore interessato da una riduzione dell'orario di lavoro, un importo pari al 25% della retribuzione persa (calcolato secondo il comune criterio: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata). Tale prestazione è riconosciuta fino alla maturazione del primo requisito di pensione anticipata o di vecchiaia e comunque per un periodo massimo di 36 mesi; la prestazione è da riproporzionare in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale resa per frazioni di anno. Al fine di garantire alla lavoratrice/lavoratore la prestazione di cui al presente comma, il F.O.C. eroga al datore di lavoro un importo determinato tenendo conto degli oneri contributivi dovuti sul predetto importo. Il F.O.C. rimborsa altresì al datore di lavoro un importo corrispondente all'onere a suo carico per la contribuzione previdenziale correlata in favore degli interessati. Per la prestazione

 **ABT**   
 **FABI**  **FIRST-CISL**  **FISAC-CGIL**  **INTESA SANPAOLO S.P.A.**  
 **UILCA**  **UNISIN**

di cui al presente comma le Parti convengono di destinare il 10% delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023.

13. L'art. 5, comma 3, primo alinea, del Verbale di accordo 29 gennaio 2018, è depennato.

14. A far tempo dal 1° gennaio 2024, gli accordi previsti dal terzo alinea del medesimo art. 5, comma 3, del Verbale di accordo 29 gennaio 2018, possono essere stipulati anche al di fuori dei processi di ristrutturazione.

15. Le Parti condividono altresì, a far tempo dal 1° gennaio 2024, che l'importo della prestazione di cui al citato art. 5, comma 3 del Verbale di accordo 29 gennaio 2018, è aumentata a € 90 per giornata/uomo. Per la prestazione di cui al presente comma le Parti convengono di destinare il 15% delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023.

16. Per la prestazione di cui all'art. 6 del Verbale di accordo 29 gennaio 2018, le Parti convengono di destinare il 1,1% delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023.

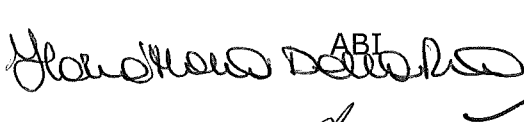
~~9 Le Parti stipulanti attiveranno un Gruppo di lavoro paritetico per valutare entro il 30 giugno 2022 gli opportuni adeguamenti delle discipline del Fondo per l'occupazione e del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, anche con riferimento alle modifiche legislative sopravvenute in tema di solidarietà espansiva e contratto di espansione.~~

~~10~~ 17. In appendice n. 10 è riportato il Regolamento del Fondo del 31 maggio 2012 con le modifiche derivanti dal presente articolo.

18. Considerati i positivi risultati ottenuti dal Fondo per l'occupazione, le modalità di funzionamento – incluso quanto previsto con il Verbale di accordo 29 gennaio 2018 – e di finanziamento dello stesso, sono prorogate sino alla data di scadenza del presente accordo di rinnovo, fermo l'espletamento delle residue attività connesse all'operatività del Fondo.

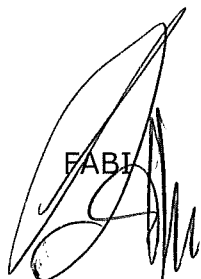
#### NORMA TRANSITORIA

1. Per le domande di prestazione relative ad assunzioni/stabilizzazioni effettuate fino al 31 dicembre 2023, trova applicazione quanto previsto dall'art. 34, comma 6 del ccnl 19 dicembre 2019.

 ABI

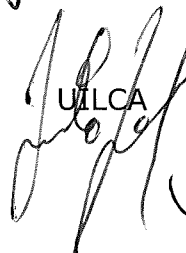
INTESA SANPAOLO S.P.A.

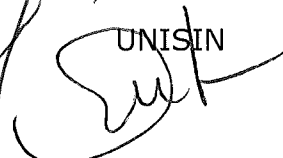


 FABI

 FIRST/CISL

 FISAC-CGIL

 UILCA

 UNISIN

2. In fase di redazione del testo coordinato i contenuti del Verbale di accordo 29 gennaio 2018 confluiranno nel presente contratto nazionale.

\* \* \*

Il Comitato di Gestione di Enbicredito è incaricato di assumere le decisioni necessarie per rendere operativo quanto previsto dal presente articolo, presidiandone la realizzazione.

~~Antonio...~~ ~~ABD~~ *Quirino...*

INTESA SANPAOLO S.P.A.

*Alfredo...*

*[Signature]*  
FABI

*[Signature]*  
FIRST-CISL

*[Signature]*  
FISAC-CGIL

*[Signature]*  
UILCA

*[Signature]*  
UNISIN

### Fondo di solidarietà

**Le Parti convengono di adeguare la disciplina del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, di cui al Decreto interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014, ai sensi dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, secondo le previsioni che seguono.**

**Le Parti stipulanti si attiveranno conseguentemente per chiedere ai competenti Ministeri di emanare con la massima tempestività il decreto di recepimento.**

#### Art. 5. Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2:
  - a) in via ordinaria:
    - 1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea;
    - 2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionale di cui all'art. 10, comma 6;
  - b) in via straordinaria:

all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo;

Qualora l'erogazione avvenga su richiesta del lavoratore in unica soluzione, l'assegno straordinario è pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento della BCE (TUR) vigente alla data di decorrenza della prestazione stessa, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata;

*Stefano Moro* **ABI** *Decreti* **INTESA SANPAOLO S.P.A.**  
*[Signature]* **FABI** *[Signature]* **FIRST-CISL** *[Signature]* **FISAC-CGIL** *[Signature]* **UILCA** *[Signature]* **UNISIN**

**b-bis) all'erogazione di prestazioni integrative dei trattamenti previsti dalla legge per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario;**

c) in via emergenziale:

all'erogazione, nei confronti dei lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui alla lettera b) del presente comma, dei trattamenti di cui all'art. 12 del presente decreto.

**d) ad assicurare nel rispetto della legislazione vigente, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro di processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro, di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti.**

2. Alle prestazioni di cui al comma 1 vengono ammessi i soggetti di cui all'art. 2.

3. Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi, su richiesta del datore di lavoro e fino alla decorrenza dei trattamenti di pensione anticipata o di vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (ivi compresi gli adeguamenti alle speranze di vita), a favore dei lavoratori che maturino i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

4. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, si dovrà tener conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

5. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione di cui al precedente comma 1, lettera b), dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

6. Nel caso in cui intervengano prestazioni pubbliche, ivi comprese le misure di sostegno del reddito relative alla risoluzione del rapporto di lavoro, tutte le prestazioni del Fondo sono ridotte in misura corrispondente, fermo restando il trattamento complessivo, ivi compresa la contribuzione correlata.

**7. Nel caso di cui al comma 6 che precede, per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario (ad es. contratti di espansione) il Fondo eroga le prestazioni di cui al comma 1, lettera b-bis).**

*Gianni Morelli* ABI *Bella* *Antonio* INTESA SANPAOLO S.P.A. *Offio Filosen*  
*Alto* FABI *First-CISL* *FISAC-CGIL* *Ulica* *UNISIN*

Art. 6. Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) e lettera c) è dovuto al Fondo:

- a) un contributo ordinario dello 0,2%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti, con contratto a tempo indeterminato;
- b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 nella misura non inferiore all'1,5%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse. In fase di prima applicazione la misura è fissata nell'1,5%.

2. Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lettera a).

3. Per la prestazione straordinaria e integrativa di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) **e lettera b-bis)** è dovuto, da parte del datore di lavoro un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 4, lettera e), relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili **o degli assegni integrativi** e della contribuzione correlata.

**3 bis. Per la prestazione di cui all'art. 5, comma 1, lettera d) è dovuto, da parte del datore di lavoro un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 4, lettera e), relativo ai soli lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni nell'ambito del percorso di staffetta generazionale, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura.**

4. Il Comitato amministratore del Fondo provvede con cadenza annuale a valutare il fabbisogno della gestione ordinaria del Fondo, in conformità a quanto previsto dagli articoli 4 e 6, comma 1, lettera a), ai fini della eventuale adozione di appositi decreti direttoriali di modifica della contribuzione ordinaria ai sensi dell'art. 3, comma 29, della legge n. 92/2012.

5. Ai Contributi di finanziamento di cui al presente articolo e di cui al successivo art. 12, ordinari, addizionali e straordinari, si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 25, della legge n. 92/2012 e dalle disposizioni dell'art. 3, comma 9, della legge n. 335/1995.

Handwritten signatures and stamps of various entities:

- Handwritten signature: *Flavio...*
- Stamp: ABI
- Handwritten signature: *Luciano...*
- Stamp: INTESA SANPAOLO S.P.A.
- Handwritten signature: *Off. Wilsson*
- Stamp: FABI
- Stamp: FIRST-CISL
- Stamp: FISAC-CGIL
- Stamp: UICA
- Stamp: UNISIN

## Art. 7. Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è subordinato:
- a) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;
  - b) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;
  - c) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettere b), **b-bis**, e c), all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è altresì subordinato alla condizione che le procedure sindacali di cui al comma 1 si concludano con accordo aziendale o di gruppo nell'ambito del quale siano stati individuati per i casi di cui al comma 1, lettere b), **b-bis**, e c), una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali. **L'accesso alla prestazione di cui all'art. 5, comma 1, lettera d) è subordinato alla sottoscrizione di un accordo sindacale che preveda anche l'adesione dei lavoratori interessati su base volontaria.**

3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, ferme le procedure di cui all'art. 5, comma 1, lettera c), si può accedere anche alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2).

4. Alle prestazioni di cui all'art. 5, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

## Art. 9. Criteri di precedenza e turnazione

1. L'accesso dei soggetti di cui all'art. 2 alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

ABIT  
INTESA SANPAOLO S.P.A.

FABI  
FIRST-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
UNISIN

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1 del presente articolo, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati all'art. 7, sono prese in esame dal Comitato amministratore su base trimestrale. Il Comitato delibera gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande non possono riguardare interventi superiori ai dodici mesi.



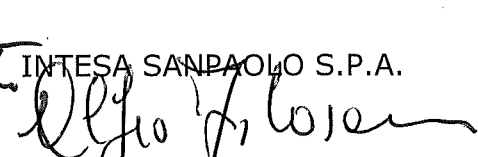
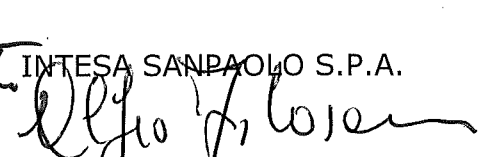
3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e al netto delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), **punto 1 già deliberate e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2 già deliberate nel triennio precedente la domanda.**

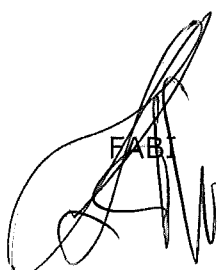




4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, già deliberate.

5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario, ai sensi dell'art. 10, risulti superiore ai limiti individuati ai precedenti commi 3 e 4, la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro con le modalità definite dall'Inps con propria circolare.

6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in esame subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro aventi titolo di precedenza.

7. I soggetti di cui all'art. 2, ammessi alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter accedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi Fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Stano Mene, Delio,  ABI,  INTESA SANPAOLO S.P.A.,  Delio,  Delio

 FABI,  FIRST-CISL,  FISAC-CGIL,  UILCA,  UNISIN



Art. 10. Prestazioni: criteri e misure

1. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 1, il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dall'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea.

2. Nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa su base giornaliera, settimanale o mensile, di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, il Fondo, ai sensi dell'art. 3, comma 31, della legge n. 92/2012, eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per i periodi non lavorati, con un massimale pari ad un importo di: Euro 1.140 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a Euro 2.099; di Euro 1.314 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra Euro 2.099 ed Euro 3.318 e di Euro 1.660 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore ad Euro 3.318. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 1° gennaio 2014, gli importi di cui al presente comma e quelli di cui all'art. 12, comma 3, sono aumentati con i criteri e le misure in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dei trattamenti e della paga oraria di cui al presente articolo è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore, e cioè la retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata. Qualora l'importo dell'assegno ordinario così calcolato sia inferiore al trattamento di cassa integrazione guadagni, si applica il trattamento più favorevole al lavoratore.

3. Nel caso di sospensione temporanea dell'attività di lavoro con ricorso all'indennità ASpI, ai sensi dell'art. 3, comma 17, della legge n. 92/2012, e subordinatamente al possesso da parte dei lavoratori sospesi dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 4, della legge n. 92/2012, è previsto un intervento integrativo a carico del Fondo, pari almeno al 20% dell'importo dell'indennità stessa.

4. Il trattamento di cui al comma 2 è subordinato alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

    INTESA SANPAOLO S.P.A.  
    

5. Alle durate di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui al comma 2 si applicano le disposizioni di cui all'art. 3, comma 31, della legge n. 92/2012.

~~6. Nei casi di riduzioni stabili di orario di lavoro, attuate con l'assenso dei lavoratori interessati, per un periodo massimo di quarantotto mesi pro-capite con riduzione proporzionale della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale al fine di incrementare gli organici, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito nella legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché le ulteriori disposizioni nazionali e territoriali in materia di solidarietà intergenerazionale, anche in concorso con le eventuali prestazioni rivenienti da enti bilaterali nazionali del settore del credito.~~

**6. Nel quadro di processi connessi alla c.d. staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, il Fondo, ai sensi dell'art. 26, comma 9, lett. c-bis, Dlgs. n. 148 del 2015, assicura ai lavoratori interessati il versamento mensile della contribuzione correlata alla minor retribuzione percepita a seguito dell'accesso volontario al processo di staffetta generazionale.**

7. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata prima di quella di vecchiaia, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione anticipata. Nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico, sino al 31 dicembre 2011, è integralmente calcolato con il sistema retributivo, tale importo è ridotto dell'8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro ovvero dell'11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000 euro. Tali riduzioni non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011. Dette riduzioni si applicano con riguardo alle quote di trattamento relative alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012, al lordo dell'eventuale riduzione di cui all'ultimo periodo del comma 10, dell'art. 24, legge n. 214/2011.

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

*Handwritten signatures and names of representatives:*

ABI  
INTESA SANPAOLO S.P.A.  
FABI  
FIRST-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
UNISIN

b) Per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, alla somma dei seguenti importi:

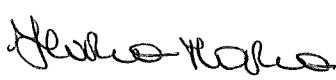

- 1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia. Nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico, sino al 31 dicembre 2011, è integralmente calcolato con il sistema retributivo, tale importo è ridotto dell'8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro ovvero dell'11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000 euro. Tali riduzioni non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011. Dette riduzioni si applicano con riguardo alle quote di trattamento relative alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012.
- 2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

8. Ai fini della riduzione di cui al comma 7, lettera a), punto 1 e lettera b), punto 1), la retribuzione annua lorda è determinata sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo.

9. Nei casi di cui al comma 7, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e il mese precedente il raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico; l'assegno straordinario è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione fermo restando il limite massimo di cui all'art. 5, comma 3.

10. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e il mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione, fermo il limite massimo di cui all'art. 5, comma 3, è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la determinazione della loro misura.

11. La contribuzione correlata nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorative, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è determinata in base a quanto previsto dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

  **ABI**

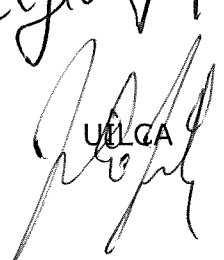
INTESA SANPAOLO S.P.A.

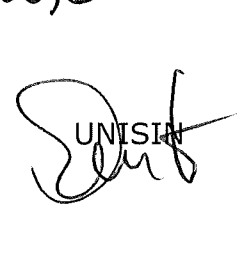


 **FABI**

 **FIRST/CISL**

 **FISAC-CGIL**

 **UILGA**

 **UNISIN**

11-bis. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata, nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.

12. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici.



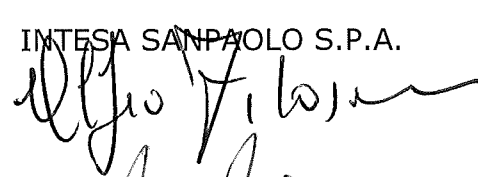
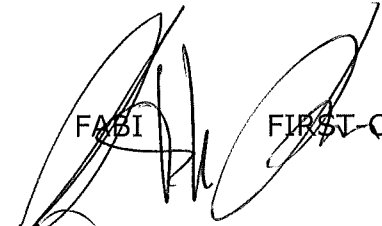
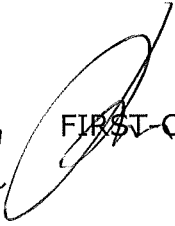

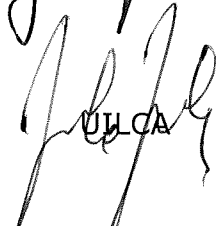
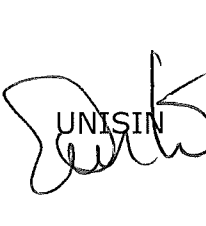
**12-bis. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera b-bis), il Fondo eroga un assegno integrativo di sostegno al reddito il cui valore è pari alla differenza tra l'importo di cui al comma 7 e quanto corrisposto in forza delle previsioni di legge per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario. Provvede inoltre a versare la contribuzione correlata pari alla eventuale differenza tra quanto previsto dai comma 11 e 11-bis e l'eventuale contribuzione riconosciuta ai sensi delle previsioni di legge per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario.**

13. Nei casi in cui l'importo della indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, sempre che abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati, una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

14. In mancanza di detta rinuncia il lavoratore decade da entrambi i benefici.

#### Art. 11. Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro, dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi e derivati da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti, ad esempio, banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell'ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi d'investimento, che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

 **ABI**  **INTESA SANPAOLO S.P.A.**   
 **FABI**  **FIRST-CISL**  **FISAC-CGIL**  **UILCA**  **UNISIN**

2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1, cessa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi correlati.

3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune di cui all'art. 10, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, **ovvero con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati in costanza di lavoro.**

4. Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procederà ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

~~5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro nell'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione del Fondo pensione lavoratori dipendenti e per il 50% dell'importo eccedente il predetto trattamento minimo.~~

~~6-5.~~ La base retributiva imponibile considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.

~~7-6.~~ E' fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

~~8-7.~~ In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 7, il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, e cancellazione della contribuzione correlata.

*Giuseppe* *ABN* *INTESA SANPAOLO S.P.A.*  
*Antonio*  
*FABI* *FIRST-CISL* *FISAC-CGIL* *UILCA* *UNISIN*

Art. 7

L'art. 41 (Obblighi delle parti), del ccnl 19 dicembre 2019, è modificato come segue:

7. Al personale è vietato in particolare di:

- a) ~~prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;~~
- b) accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratrice/lavoratore bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;
- c) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
- d) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- e) entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

**8. La lavoratrice/lavoratore che intenda prestare a terzi la propria opera fornisce preventivamente all'impresa le informazioni utili a consentire la valutazione dell'assenza delle condizioni ostative o limitative previste dalla legge. Tali condizioni, se ritenute sussistenti, vanno comunicate alla lavoratrice/lavoratore nei successivi 15 giorni.**

*Handwritten signatures and labels:*

ABI  
INTESA SANPAOLO S.P.A.  
FABI  
FIRST-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
UNISIN

Art. 8

All'art. 53 (Buono pasto), del ccnl 19 dicembre 2019, il comma 1 è modificato come segue:

1. A ciascuna lavoratrice/lavoratore, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 108, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di € ~~1,81~~ **4,00**.

*[Handwritten signatures and labels for various unions and companies]*

ABI  
INTESA, SANPAOLO S.P.A.  
FABI  
FIRST-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
UNISIN

Art. 9

All'art. 56 (Politiche commerciali), del ccnl 19 dicembre 2019, il comma 4 è modificato come segue:

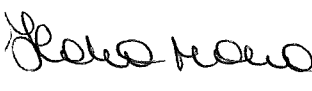

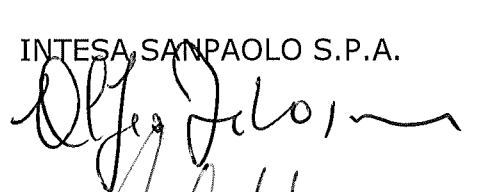
4. Le Parti confermano che l'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro è allegato **parte integrante del** presente contratto collettivo nazionale di lavoro ~~quale parte integrante dello stesso (in appendice n. 12)~~ **ed è riportato all'art. 56 bis che segue ai fini dell'unitaria applicazione.**

Dopo l'art. 56 (Politiche commerciali), del ccnl 19 dicembre 2019, è aggiunto il seguente art. 56 bis:

Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro dell'8 febbraio 2017

premesso che

*Omissis*

    
FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL INTESA SANPAOLO S.P.A. MILCA UNISIN



### Pari opportunità e Inclusione

Le Parti stipulanti condividono che il contratto nazionale costituisce un efficace strumento per promuovere un'organizzazione del lavoro attenta all'inclusione, al rispetto e alle diversità delle persone, per riconoscere e rispettare le differenze e per attribuire rilievo all'apporto personale di ciascuna persona inserita nell'organizzazione.

Inclusione e valorizzazione delle diversità si configurano come elementi abilitanti per creare un clima collaborativo e costruttivo sui luoghi di lavoro, contribuendo a migliorare la soddisfazione delle persone che lavorano, a sviluppare un diffuso senso di appartenenza e a realizzare un contesto con relazioni lavorative positive.

Le relazioni sindacali nel settore hanno permesso nel tempo di individuare importanti convergenze, consentendo di sviluppare e/o consolidare buone pratiche a supporto del benessere sui luoghi di lavoro e a sostegno di una cultura positiva del lavoro.

La contrattazione nazionale contribuisce a quanto sopra con un articolato insieme di previsioni che permea i diversi aspetti della disciplina del rapporto di lavoro e favorisce un'impresa inclusiva, attenta alle persone e alla conciliazione vita-lavoro: le Parti intendono valorizzare tali previsioni per favorirne l'efficacia e la crescita nei luoghi di lavoro

Queste previsioni sono inoltre arricchite da significative iniziative maturate a livello aziendale e di gruppo con soluzioni coerenti con i diversi contesti organizzativi e produttivi di riferimento.

Le Parti, nell'ottica di dare ulteriore impulso alla diffusione di una cultura della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, condividono di introdurre nel contratto collettivo nazionale di lavoro, in occasione della stesura del testo coordinato, due specifici ambiti, rubricati "Pari opportunità" e "Inclusione", nei quali saranno richiamate le disposizioni contrattuali e le correlate opportunità afferenti dette tematiche, tra cui:

- pari opportunità (art. 16) e Commissione nazionale sulle pari opportunità (art. 15);

*Handwritten signatures and stamps:*

ABI  
INTESA SANPAOLO S.P.A.  
FABI  
FIRST-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
UNISIN

- Commissione politiche per l'inclusione (art. 17);
- prestazioni F.O.C. in tema di assunzioni e stabilizzazioni (art. 34, comma);
- permessi e aspettative per motivi personali o familiari (art. 60);
- banca del tempo (art. 61);
- malattia e infortuni (art. 62);
- maternità e paternità (art. 63);
- assistenza sanitaria (art. 67);
- flessibilità di orario nei casi di disagio sociale (art. 69);
- iniziative sociali (art. 73);
- flessibilità nella fruizione della formazione (art. 76);
- pari opportunità e divieto di discriminazione nello sviluppo professionale e di carriera (art. 78);
- rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali (art. 10, comma 1, lett. o);
- interventi in favore delle persone con disabilità e altri interventi specifici oggetto dell'incontro annuale (art. 13, lett. D);
- aspettativa e flessibilità d'orario per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (Verbale di accordo 19 aprile 2013);
- fruizione oraria dei congedi parentali (Verbale di accordo 19 aprile 2013 e Verbale di accordo 15 dicembre 2015);
- congedo per le donne vittime di violenze di genere (Verbale di accordo 8 marzo 2017);
- contrasto alle molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro (Dichiarazione congiunta 12 febbraio 2019).

Le Parti hanno inoltre concordato all'art. 13 che, in caso di congedo di maternità, sia garantita l'intera retribuzione goduta in servizio anche per le ipotesi di interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio). Le Parti confermano infine l'impegno alla lotta contro la violenza di genere attraverso l'inserimento nel ccnl (art. 11) della "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro", convenuta tra le Parti stesse il 12 febbraio 2019, in cui è riconosciuto il principio di tutela da ritorsioni o penalizzazioni in caso di segnalazioni.

Le Parti condividono di valorizzare dette tematiche attraverso un proficuo lavoro della Commissione nazionale pari opportunità di cui all'art. 15 e della Commissione politiche per l'inclusione di cui all'art. 17.

*Handwritten signature*

ABI

*Handwritten signature*

INTESA SANPAOLO S.P.A.

*Handwritten signature*

FABI  
*Handwritten signature*

FIRST-CISL  
*Handwritten signature*

FISAC-CGIL

*Handwritten signature*

UILCA

UNISIN

*Handwritten signature*

Art. 11

**"Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro" del 12 febbraio 2019**

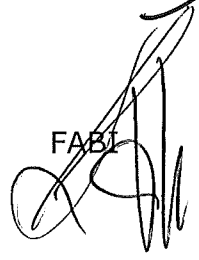
Considerato che:

*Omissis*


*Anna Maria*  **ABI**

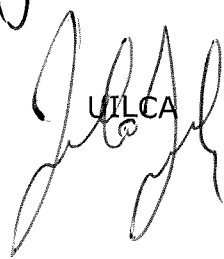
INTESA SANPAOLO S.P.A.

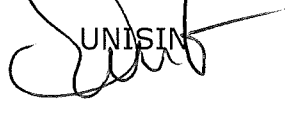
*Diego Filoso* 

**FABI** 

**FIRST-CISL** 

**FISAC-CGIL** 

**UILCA** 

**UNISIN** 

Art. 12

L'art. 62 (Malattie e infortuni), comma 4, del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) **e in caso di disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104**, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

*Stano Morelli* ABI *Antonio*

INTESA SANPAOLO S.P.A.

*Olivero*

FABI *[Signature]*

FIRST-CISL *[Signature]*

FISAC-CGIL *[Signature]*

UILCA *[Signature]*

UNISIN *[Signature]*

Art. 13

All'art. 63 (Maternità e Paternità), del ccnl 19 dicembre 2019, il comma 1 e il comma 2 sono modificati come segue:

1. Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, alla lavoratrice/lavoratore compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi **anche per i periodi di interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio).**

2. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

    
FABI  FIRST-CISL  FISAC-CGIL  UILCA  UNISIN 

Art. 14

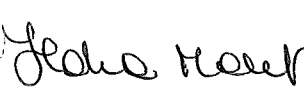

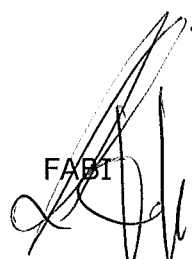

L'art. 74 (Missioni (Italia ed Estero)), del ccnl 19 dicembre 2019, è modificato come segue:

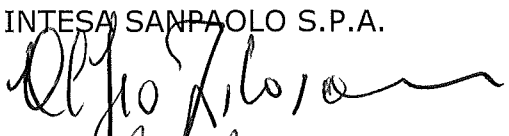

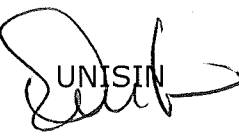
1. Al personale inviato in missione compete:
- a) per il personale delle aree professionali il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2<sup>a</sup> classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km, il viaggio viene effettuato in 1<sup>a</sup> classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dall'impresa, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica. Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1<sup>a</sup> classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'impresa;
  - b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
  - c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'impresa;
  - d) il trattamento di seguito indicato.

2. Al personale che effettua meno di **5 6** giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete il rimborso delle spese (piè di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque – relativamente alle missioni in Italia – non oltre gli importi della diaria. L'impresa può autorizzare il superamento della diaria nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

3. Oltre il predetto limite temporale la lavoratrice/lavoratore può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute (e adeguatamente giustificate) nel corso della missione stessa, fino ad un limite massimo di rimborso pari alla misura del trattamento di diaria altrimenti spettante all'interessato. Qualora il rimborso spese risulti inferiore all'importo della diaria, alla lavoratrice/lavoratore compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo. Nei confronti dei quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi **4 5** giorni di missione nel mese.

4. Il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente

 ~~ABI~~   
 **FABI**  **FIRST-CISL**

**INTESA SANPAOLO S.P.A.**  
  
 **MILCA**  **UNISIN**

per ogni pasto e per il pernottamento. Ai fini di cui al comma precedente resta fermo che non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

5. Nell'ipotesi di cui al comma 4 può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'impresa potrà essere effettuato il rimborso a piè di lista separato della sola spesa per il pernottamento in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'impresa, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

6. Per le lavoratrici/lavoratori appartenenti alle aree professionali nel caso di missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, sempreché la lavoratrice/lavoratore abbia avuto preventiva comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a 30 giorni. In tal caso l'impresa procurerà, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

7. Per i quadri direttivi nel caso di missione per un periodo superiore a 45 giorni, la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a detto periodo: detta riduzione non potrà comunque applicarsi per i primi 45 giorni della missione.

8. Al personale inviato in missione all'estero, spetta, nel caso di superamento dei **4 5** giorni di missione nel mese, oltre il rimborso delle spese effettivamente sostenute per viaggio e permanenza all'estero in relazione al mandato ricevuto, una diaria non inferiore alla metà di quella prevista dal presente contratto. Nei confronti dei quadri direttivi tale trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi **4 5** giorni di missione nel mese.

9. In ogni caso, quanto previsto dai precedenti comma non si applica nei casi in cui la distanza fra la località di missione e la residenza (abituale dimora) della lavoratrice/lavoratore, non supera i 25 Km (c.d. missioni a corto raggio). Resta fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio, secondo le disposizioni in atto.

10. Le misure delle diarie vengono fissate annualmente, d'intesa fra le Parti stipulanti, entro il mese di novembre ed hanno decorrenza dal 1° gennaio successivo.

11. Gli importi relativi al periodo di vigenza del presente contratto sono indicati nell'allegato n. 7.

*Antonio Moro* **ABI** *[Signature]* **INTESA SANPAOLO S.P.A.** *[Signature]*  
**FABI** *[Signature]* **FIRST-CISL** *[Signature]* **FISAC-CGIL** *[Signature]* **UILCA** *[Signature]* **UNISIN** *[Signature]*

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che non si configura la fattispecie del "corto raggio" nell'ipotesi in cui il lavoratore/lavoratrice in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla residenza (abituale dimora) del lavoratore/lavoratrice stesso.

RACCOMANDAZIONE

Con riferimento alle istanze manifestate in argomento dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, l'ABI raccomanda alle imprese di adottare forme assicurative a favore dei lavoratori/lavoratrici che, a seguito dell'invio in missione disposto dall'impresa stessa, debbano fare uso del mezzo aereo.

*Giampaolo Pansa* ABI *Antonio Di Pietro* INTESA SANPAOLO S.P.A.  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL ULCA UNISIN



Art. 15

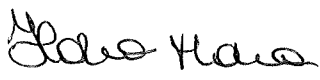

L'art. 93 (Trasferimenti), comma 2, del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 52 anni di età ed abbiano maturato almeno ~~22~~ **23** anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

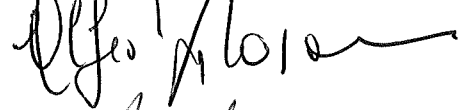
L'art. 115 (Trasferimenti), commi 3 e 4, del ccnl 19 dicembre 2019 sono modificati come segue:

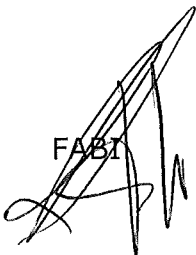
3. Nei confronti della lavoratrice/lavoratore che abbia compiuto 50 anni di età ed abbia maturato almeno ~~22~~ **23** anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso.

4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate.

  <sup>ABI</sup>

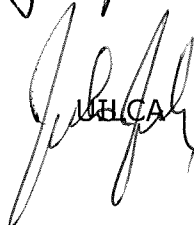
INTESA SANPAOLO S.P.A.



  
FABI

  
FIRST-CISL

  
FISAC-CGIL

  
UNICA

  
UNISIN

Art. 16

All'art. 76 (Formazione), del ccnl 19 dicembre 2019, il comma 3 è modificato come segue:

3. Pertanto, l'impresa promuove corsi di formazione professionale – nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine – secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2000, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui **8 13** retribuite (**8 fino al 31 dicembre 2023**), da svolgere in orario di lavoro e le residue **18 13** non retribuite (**18 fino al 31 dicembre 2023**), da svolgere fuori dal normale orario di lavoro,

la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

*Flavia Rocco* ABI *Roberto Sabatini*

INTESA SANPAOLO S.P.A.

*Olgo Filomen*

*[Signature]*  
FABI

*[Signature]*  
FIRST-CISL

*[Signature]*  
FISAC-CGIL

*[Signature]*  
UILCA

*[Signature]*  
UNISIN

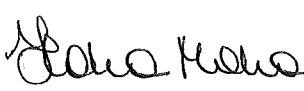
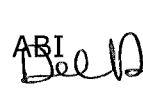

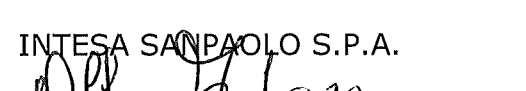
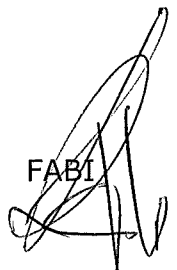



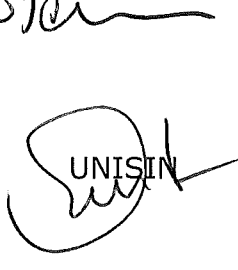
All'art. 77 (Formazione, innovazione tecnologica e bilateralità), del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

1. Le Parti nell'ambito del rinnovo del presente ccnl confermano la centralità della ~~formazione~~ e delle persone **e l'importanza della formazione continua, quale strumento essenziale per garantire la crescita personale e l'aggiornamento e lo sviluppo professionale**, anche nell'attuale fase sempre più permeata dai processi di digitalizzazione e dall'innovazione tecnologica ~~che richiede l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze~~. **Tutto quanto precede attraverso significative azioni di riqualificazione e riconversione, finalizzate a garantire la tutela dell'occupazione e dell'occupabilità.**

2. Condividono l'opportunità di ricercare **È volontà comune delle Parti individuare** soluzioni per favorire la sostenibilità della formazione attraverso **assicurando l'accesso** ai canali di finanziamento, **e** valorizzando la bilateralità quale positiva realtà nel settore ed espressione di una consolidata esperienza di relazioni sindacali inclusive.

3. **Al fine di favorire l'accesso alle risorse dedicate al finanziamento dei programmi formativi da parte dei fondi ed enti bilaterali di settore ed a ogni altra forma di finanziamento anche comunitaria, nazionale e territoriale, le Parti individuano la seguente procedura in alternativa alle modalità già in essere di coinvolgimento degli organismi sindacali e fermo restando l'esperimento delle procedure contrattuali ove previste:**

- nell'ambito di un apposito incontro l'impresa presenta agli organismi sindacali aziendali, anche nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 18, i contenuti dei piani formativi redatti in conformità con lo schema generale di accordo, di cui al presente articolo;
- gli organismi sindacali aziendali possono formulare proprie considerazioni e/o proposte in particolare con riguardo ad eventuali profili che ritengano non coerenti con lo schema generale di cui sopra;
- trascorsi dieci giorni dalla presentazione dei piani formativi, qualora non sia stato raggiunto l'accordo in particolare circa la loro conformità allo schema generale, la stessa proseguirà con l'assistenza di ABI su richiesta dell'impresa e con l'assistenza

     
FABI  FIRST-CISL  FISAC-CGIL  UNILCA  UNISIN 

delle Segreterie nazionali interessate su richiesta degli organismi sindacali aziendali.

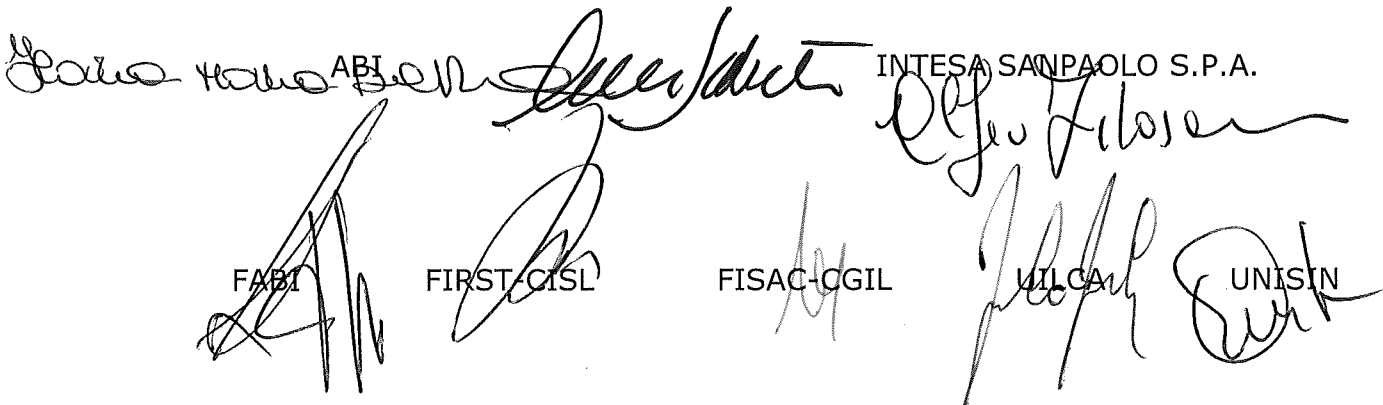
L'intera procedura dovrà durare complessivamente 20 giorni dal suo avvio e potrà essere utilizzata dalle imprese presso le quali è stato costituito l'Organismo paritetico di cui all'art. 18.

4. Ai fini di cui al primo alinea del comma 3, i contenuti dei piani formativi previsti anche nell'ambito dei processi di riconversione e riqualificazione, sono i seguenti:

- a) le finalità e le aree tematiche del ricorso ad interventi formativi, con riferimento a titolo esemplificativo:
  - alle competenze/conoscenze in connessione con processi di innovazione tecnologica/digitalizzazione/remotizzazione;
  - alle competenze/conoscenze in connessione con processi di transizione ambientale/sostenibilità;
  - all'aggiornamento professionale in connessione con l'evoluzione del quadro normativo (es. mifid/compliance ecc.);
  - allo sviluppo e valorizzazione delle competenze nell'ambito delle previsioni di cui all'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro;
  - allo sviluppo e diffusione di competenze e conoscenze orientate al benessere sui luoghi di lavoro, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle politiche di inclusione.
- b) la platea dei destinatari, specificando il relativo numero;
- c) la durata;
- d) il numero delle ore di formazione stimate per ciascuno degli interventi formativi;
- e) le modalità di erogazione del percorso formativo, favorendo il ricorso a tutti gli strumenti, anche valorizzando i canali digitali e le nuove tecnologie;
- f) le modalità di verifica e attestazione dei risultati formativi;
- g) monitoraggio dell'attività e verifica dei piani formativi.

Nel caso in cui l'impresa intenda ripresentare progetti formativi, già oggetto di condivisione in occasione di precedenti accordi, l'informativa di cui al comma 3 è costituita dall'elenco di tali progetti.

3 5. Tenuto altresì conto della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl, le Parti si impegnano quindi ad individuare congiuntamente le soluzioni necessarie per favorire la partecipazione di tutte le medesime Organizzazioni sindacali nei diversi enti (fondi interprofessionali, enti bilaterali) e sostenere l'efficace impiego delle risorse dedicate alla formazione finanziata nei confronti di tutte le categorie di personale.

  
FABI      FIRST-CISL      FISAC-CGIL      INTESA SANPAOLO S.P.A.      MILCA      UNISIN

Art. 18

L'art. 88 (Fungibilità - Sostituzioni), del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

1. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in ~~impresa~~, **si conferma la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi tra il 1° ed il 4° livello retributivo.** ~~può essere attuata la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo. Nei confronti dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.~~

2. L'assegnazione della lavoratrice/lavoratore alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di ~~5~~ **6** mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratrici/lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente la lavoratrice/lavoratore è stato chiamato ad esplicare.

**NORMA TRANSITORIA**

~~Per il periodo di vigenza del presente contratto si conferma la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi tra il 1° ed il 4° livello retributivo.~~

*[Handwritten signatures and logos of various organizations]*

ABI *[Signature]*

INTESA SANPAOLO S.P.A. *[Signature]*

FABI *[Signature]*

FIRST-CISL *[Signature]*

FISAC-CGIL *[Signature]*

UILCA *[Signature]*

UNISIN *[Signature]*

Art. 19

L'art. 104 (Orario settimanale), del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

1. L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiana diurna e per i guardiani notturni nonché per il personale di cui agli artt. 3 e 4), fatto salvo quanto previsto al comma che seguono.

2. A far tempo dal 1° gennaio 2000, la lavoratrice/lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al comma 1, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

**2.bis A far tempo dal 1° luglio 2024 alla lavoratrice/lavoratore viene riconosciuta un'ulteriore riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti. Pertanto l'orario settimanale sarà distribuito su 37 ore.**

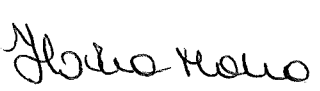

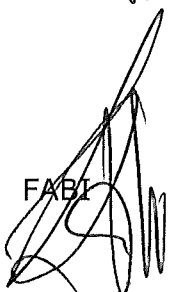



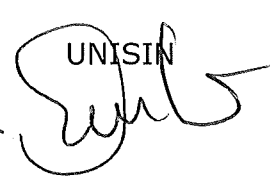
3. La riduzione di orario di cui al 2° alinea del comma 2 non va decurtata in relazione ad assenze retribuite dal servizio nel corso dell'anno e spetta pro quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di passaggio a tempo parziale, a 36 ore settimanali o ai quadri direttivi.

4. L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni;
- di cui all'art. 105, comma 4.


5. Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

6. A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascuna lavoratrice/lavoratore, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

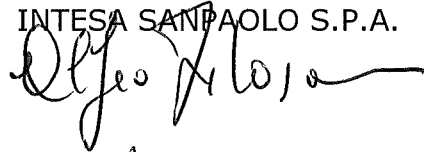
Abilio Nello ABI  INTESA SANPAOLO S.P.A.   
 FABI  FIRST-CISL  FISAC-CGIL  UILCA  UNISIN

7. Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) – non cumulabile con eventuali indennità di turno e indennità di cui al comma 3 dell’art. 105 – per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

8. In via transitoria, per gli anni 2012-2022**2026** la dotazione di cui al comma 2 del presente articolo è ridotta di 7 ore e 30 minuti e il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l’occupazione. Per il medesimo periodo non trova applicazione il primo alinea del comma 2. Analoga riduzione si applica nei confronti delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale sulla dotazione di cui all’art. 37, comma 16, lett. d), del presente contratto.

 ABI 

INTESA SANPAOLO S.P.A.



FABI  FIRST-CISL 

FISAC-CGIL 

UILCA 

UNISIN 

Art. 20

**Tenuto conto della scadenza al 31 dicembre 2022 del ccnl 19 dicembre 2019, la voce stipendio è così incrementata:**

Inquadramento	Aumento mensile dal 1° luglio 2023	Aumento mensile dal 1° settembre 2024	Aumento mensile dal 1° giugno 2025	Aumento mensile dal 1° marzo 2026	Totale
QD 4° Livello	335,92	134,37	67,18	47,03	584,50
QD 3° Livello	291,88	116,75	58,38	40,86	507,87
QD 2° Livello	277,07	110,83	55,41	38,79	482,10
QD 1° Livello	264,07	105,63	52,81	36,97	459,48
3ª Area 4° Livello	250,00	100,00	50,00	35,00	435,00
3ª Area 3° Livello	215,68	86,27	43,14	30,20	375,29
3ª Area 2° Livello	203,75	81,50	40,75	28,53	354,53
3ª Area 1° Livello	193,32	77,33	38,66	27,06	336,37
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	174,79	69,92	34,96	24,47	304,14

*[Handwritten signature]*  
 ABI

INTESA SANPAOLO S.P.A.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 FABI

*[Handwritten signature]*  
 FIRST-CISL

*[Handwritten signature]*  
 FISAC-CGIL

*[Handwritten signature]*  
 UILCA

*[Handwritten signature]*  
 UNISIN



**Gli aumenti mensili per il periodo intercorrente tra il 1° luglio 2023 e il 30 novembre 2023 vengono riconosciuti sotto forma di importo "una tantum" secondo le misure e le condizioni di seguito indicate:**

Inquadramento	Importo "una tantum"
QD 4° Livello	1.679,60
QD 3° Livello	1.459,40
QD 2° Livello	1.385,35
QD 1° Livello	1.320,35
3ª Area 4° Livello	1.250,00
3ª Area 3° Livello	1.078,40
3ª Area 2° Livello	1.018,75
3ª Area 1° Livello	966,60
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	873,95

**Tale importo:**

- spetta alle lavoratrici/lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo;
- è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessata/o nel periodo medesimo;
- è ridotto nei casi di lavoro a tempo parziale in relazione al minor orario prestato;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne che per il trattamento di fine rapporto e per i trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale.

*Stavros Koro* **ABIO** *[Signature]*

INTESA SANPAOLO S.P.A.

*[Signature]*

*[Signature]* **FABI**  
*[Signature]* **FIRST-CISL**

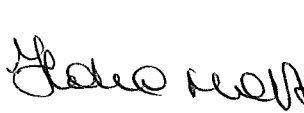
*[Signature]* **FISAC-CGIL**


*[Signature]* **UILCA**  
*[Signature]* **UNISIN**

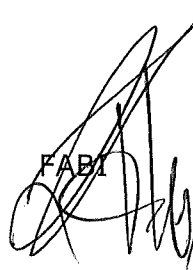
## Tabelle economiche

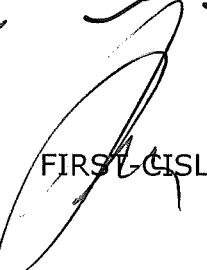
Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° luglio 2023	Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	4.911,48	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.180,89	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.760,45	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.547,80	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.156,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.899,88	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.739,63	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.599,29	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.350,10	29,07	5,59


Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° settembre 2024	Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	5.045,85	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.297,64	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.871,28	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.653,43	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.256,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.986,15	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.821,13	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.676,62	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.420,02	29,07	5,59

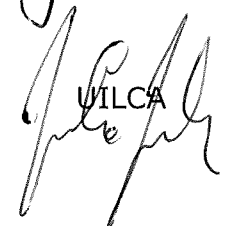

 ABI
 



 INTESA SANPAOLO S.P.A.


 FABI
 


 FIRST-CISL
 



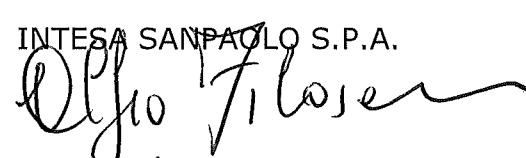

 FISAC-CGIL
 

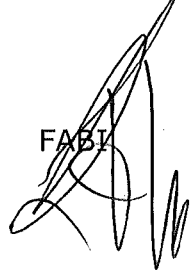


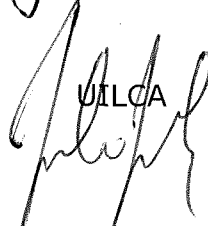
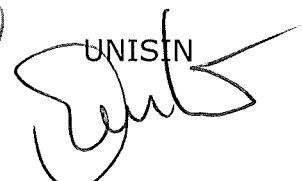

 UILCA
 


 UNISIN



Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° giugno 2025	Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	5.113,03	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.356,02	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.926,69	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.706,24	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.306,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	3.029,29	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.861,88	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.715,28	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.454,98	29,07	5,59

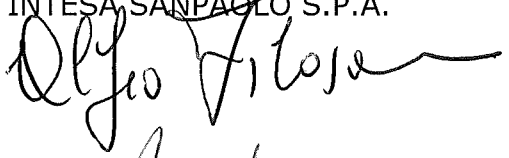
Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° marzo 2026	Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	5.160,06	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.396,88	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.965,48	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.743,21	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.341,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	3.059,49	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.890,41	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.742,34	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.479,45	29,07	5,59

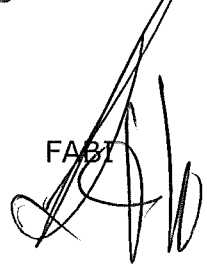


 ABI 
 INTESA SANPAOLO S.P.A. 


 FABI
 
 FIRST-CISL
 
 FISAC-CGIL
 
 UILCA
 
 UNISIN

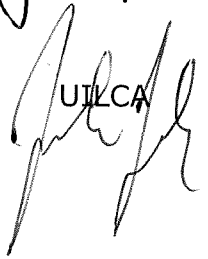
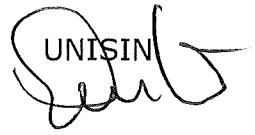
**Il ricalcolo del tfr conseguente a quanto convenuto nel presente Accordo di rinnovo trova applicazione nei confronti delle lavoratrici/lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo.**

 ABI 

INTESA SANPAOLO S.P.A.  


FABI  FIRST-CISL 

FISAC-CGIL 

UILCA  UNISIN 



Art. 21

L'art. 86 (Trattamento di fine rapporto) del ccnl 19 dicembre 2019 è modificato come segue:

~~6. Nel periodo 1° gennaio 2019 — 31 dicembre 2022 il trattamento di fine rapporto delle lavoratrici/lavoratori è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.~~

**NORMA TRANSITORIA**

**La base di calcolo di cui all'art. 86, comma 6, del ccnl 19 dicembre 2019 trova applicazione sino al 30 giugno 2023.**

 ABI 

INTESA SANPAOLO S.P.A.



FABI 

FIRST-CISL 

FISAC-CGIL 

UILCA 



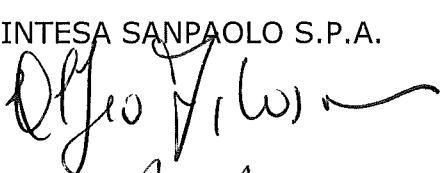
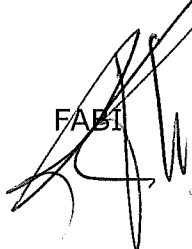

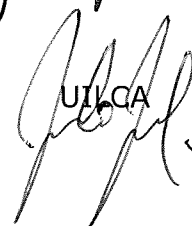

UNISIN 

**Prosolidar**

1. Le Parti confermano la propria sensibilità, unitamente alle lavoratrici/lavoratori e alle imprese del settore, ai valori della solidarietà e la volontà di rafforzare gli interventi di sostegno attraverso la Fondazione Prosolidar ente filantropico ets, istituita tra le Parti stesse con l'obiettivo di perseguire finalità di solidarietà sociale (in appendice n. 6, ccnl 19 dicembre 2019).

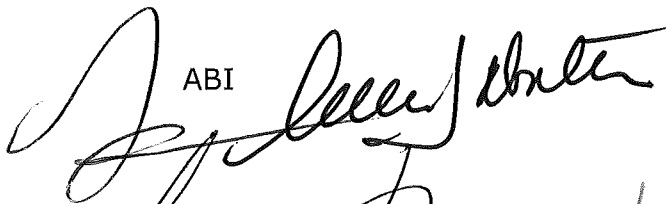
2. Conseguentemente, le Parti condividono che, a far tempo dall'anno 2023, il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di 10 (dieci) euro annui da trattenere sull'importo della tredicesima mensilità e potrà variare, d'intesa tra le Parti firmatarie del presente contratto. Per ogni dipendente che aderisce al Fondo le Aziende verseranno 10 (dieci) euro annui o la misura che potrà essere successivamente definita d'intesa tra le medesime Parti.

3. Le lavoratrici/lavoratori contribuiranno dal 2023 al Fondo nelle misure di cui al comma che precede, salvo diversa volontà che la lavoratrice/lavoratore potrà manifestare in ogni momento tramite specifica comunicazione.

 **ABI**  **INTESA SANPAOLO S.P.A.**   
**FABI**  **FIRST-CISL**  **FISAC-CGIL**  **UILCA**  **UNISIN** 

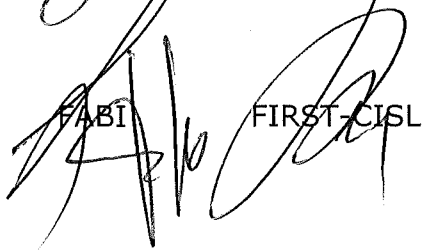
Art. 23

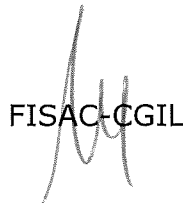
**1. Le Parti stipulanti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo per la definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.**

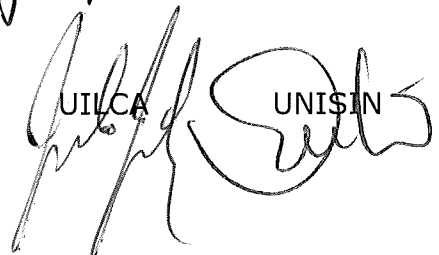
ABI 

INTESA SANPAOLO S.P.A.



FABI  FIRST-CISL

FISAC-CGIL 

UILCA  UNISIN