

INCLUSIONE

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)
- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premessi che

- nel “Protocollo Quadro sull’Inclusione e le Pari Opportunità nell’ambito del Welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo” del 24 luglio 2014, le Parti hanno condiviso di agire per:
 - prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
 - rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
 - sviluppare strumenti di condivisione delle informazioni, di scambio di esperienze, di supporto e di confronto ed integrazione fra il Personalee vogliono continuare a collaborare attivamente, ciascuna per quanto di competenza, per dare concreta attuazione ed evidenza ai principi sopra richiamati;
- le Parti condividono inoltre che l’ascolto e il dialogo sono alla base di relazioni che generano fiducia, facilitano il confronto, permettono lo scambio di esperienze e aumentano l’integrazione tra le persone del Gruppo;
- nell’ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15/6/2015 e successive modifiche ed integrazioni;
- il Comitato Welfare ha operato, in questi anni, quale Organismo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori per individuare e sviluppare strumenti che possano valorizzare le specificità delle persone, raccogliere i loro bisogni ed accrescere la coesione e lo spirito di appartenenza di tutte le persone del Gruppo;
- con l’accordo sottoscritto il 3 agosto 2018 in tema di inclusione, le Parti hanno previsto una serie di iniziative, tra cui la creazione di un Gruppo di Lavoro interfunzionale – coordinato dalla Funzione Welfare - di riferimento per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia, l’attivazione dell’iniziativa “Back@work” al fine di agevolare il rientro dalle assenze di lungo periodo (maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio) e l’implementazione, a partire dal 1° gennaio 2019, dell’iniziativa denominata “Arrotonda Solidale”;
- nell’Accordo per l’integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo del 14 aprile 2021 (di seguito “accordo per l’integrazione”) le Parti hanno condiviso di valutare interventi per tutto il personale del nuovo Gruppo ISP con caratteristiche simili all’iniziativa “Dopo di noi” dell’Associazione Clematis in essere presso l’ex Gruppo UBI;

- in data odierna le Parti hanno confermato la materia dell'inclusione tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera f. punto VI.
2. È obiettivo delle Parti continuare a sviluppare un sistema di strumenti e soluzioni coerenti con le previsioni del Protocollo 24 luglio 2014 citato in premessa per:
 - garantire una corretta e attenta gestione del personale con disabilità sin dall'inserimento in azienda, anche attraverso percorsi formativi specifici;
 - favorire il più possibile una condizione di benessere e supporto a tutti i colleghi che si trovano ad affrontare disabilità, malattia o momenti della vita particolarmente difficili, che rendono lo svolgimento dell'attività lavorativa più complessa.

Il Gruppo di Lavoro Interfunzionale, coordinato dalla Funzione Welfare e di riferimento per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia, contribuisce a:

- promuovere nell'ambito del Gruppo un'attenzione peculiare alle persone con disabilità accertata in ingresso e già dipendenti, ricercando soluzioni adeguate a una positiva organizzazione del lavoro, per garantire la formazione, per l'eventuale adeguamento degli spazi lavorativi e degli strumenti, con attenzione anche alle misure di welfare aziendale e di Lavoro Flessibile;
- monitorare le pratiche di gestione della diversità nel Gruppo, individuando aree di miglioramento e azioni positive da porre in atto per aumentare il benessere organizzativo e personale del collega con difficoltà;
- proporre ai responsabili azioni finalizzate ad una maggiore inclusione e segnalare eventuali iniziative che possano porsi in contrasto con una politica aziendale di inclusione e con la Convenzione Internazionale sui Diritti delle Persone con Disabilità;
- creare reti di supporto (c.d. "nuvole di solidarietà"), coinvolgendo in ottica di volontariato interno al Gruppo (per il quale l'Azienda fornisce specifiche disponibilità nella Banca del Tempo) colleghi che possano supportare chi ha difficoltà con aiuti concreti nel quotidiano, anche valorizzando eventuali loro competenze extra professionali (es. conoscenza linguaggio dei segni, braille, etc.)

Il Gruppo di Lavoro:

- vede il coinvolgimento delle funzioni aziendali preposte al people care, alla selezione e gestione del personale, all'organizzazione ed alla gestione degli immobili, all'igiene e sicurezza sul lavoro ed a quelle di volta in volta ritenute necessarie;
- è costituito da colleghi debitamente formati alla gestione di situazioni come sopra indicate;
- è aperto all'ascolto di suggerimenti e/o proposte da parte del personale del Gruppo per la gestione delle problematiche di competenza.

Periodicamente sono organizzati, con cadenza quadrimestrale, incontri congiunti tra il Gruppo di Lavoro ed il Comitato Welfare per analizzare e condividere le esperienze e le soluzioni nel tempo adottate, cercando di individuarne la possibile "messa a sistema" e le relative modalità.

In particolare, il Gruppo di Lavoro, anche con il supporto del Comitato Welfare, si occupa:

- della promozione della cultura di attenzione all'inclusione attraverso la conoscenza delle situazioni e la valorizzazione degli strumenti in essere a supporto della disabilità, ad esempio mediante iniziative di diffusione delle best practice e agevolazione all'accesso agli interventi previsti da parte di tutti i potenziali destinatari;
- dell'avvio di campagne di sensibilizzazione e di formazione al fine di acquisire consapevolezza sociale dei diritti delle persone con disabilità, favorire un atteggiamento recettivo nei loro

- confronti e promuoverne una percezione positiva;
- di valorizzare le capacità, i meriti e le attitudini delle persone con disabilità ed il loro contributo nei luoghi di lavoro, favorendo lo sviluppo professionale e le pari opportunità;
- di garantire l'inserimento di ciascun individuo all'interno dell'azienda indipendentemente dalla presenza di elementi limitanti;
- della creazione di un network di sostegno, anche a supporto delle strutture aziendali al fine di diffondere la sensibilità nei confronti delle diverse abilità valorizzandone le competenze distintive e per rilevare eventuali ambiti di miglioramento e per l'individuazione di soluzioni volte a facilitare il benessere in azienda del personale disabile;
- dell'implementazione degli strumenti di welfare aziendale dedicati al personale disabile e ai loro familiari;
- dell'individuazione di attività lavorative che agevolino l'occupabilità di persone con disabilità e lo sviluppo di percorsi di supporto differenziati nell'arco della vita lavorativa del dipendente anche in collaborazione con le associazioni di riferimento.

3. Le Parti confermano la volontà di proseguire nell'impegno verso le iniziative sviluppate a fronte dell'ottenimento da parte di ISP dei contributi erogati dal Fondo per l'Occupazione in applicazione dell'accordo 29 gennaio 2018, per lo svolgimento dell'attività di alternanza scuola lavoro ZLab.

Si tratta, in particolare di proseguire nei due progetti relativi a:

- a) attività di lavoro per persone con diagnosi di autismo o sindrome autistica, attraverso associazione specializzata, per lo svolgimento di attività di data entry in service per ISP;
- b) alternanza scuola lavoro di allievi con disabilità intellettiva, da progettare e gestire su base individuale attraverso rapporti diretti con un numero limitato di scuole e di allievi, al fine di rendere tale attività propedeutica al successivo possibile impiego nel progetto sull'attività lavorativa sopra delineata.

Il Comitato Welfare seguirà direttamente lo svolgimento di detti progetti al fine di individuarne le principali risultanze e linee di evoluzione.

4. Il Comitato Welfare, in coerenza con quanto previsto nel Contratto di secondo livello in materia di benessere organizzativo, proseguirà lo sviluppo di iniziative, sia a livello individuale che di Gruppo, a sostegno dei colleghi in occasione di particolari momenti della vita privata e/o lavorativa (es. maternità, paternità, malattia, gestione della disabilità, etc.) nonché di miglioramento della qualità del lavoro da parte di tutto il personale con l'obiettivo della piena inclusione e della non discriminazione, per favorire il coinvolgimento, il riconoscimento professionale e lo spirito di appartenenza di Gruppo. A titolo esemplificativo proseguirà l'implementazione del percorso "Back@work" al fine di agevolare il rientro dalle assenze di lungo periodo (maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio), già reso disponibile per tutto il personale del Gruppo.
5. Viene confermata l'iniziativa sperimentale introdotta dal 1° gennaio 2019, al fine di finanziare ulteriormente le iniziative sopra indicate o altre iniziative di carattere collettivo destinate ad accrescere l'occupabilità delle persone con disabilità, denominata "Arrotonda Solidale" che prevede il riversamento dell'arrotondamento all'euro inferiore dello stipendio mensile netto (con un massimo di 99 centesimi) di tutti i dipendenti del Gruppo che non manifestino espressamente la volontà di non aderire all'iniziativa.

Le Aziende del Gruppo contribuiranno, ciascuna per la propria competenza, a versare mensilmente l'importo pari al complemento ad 1 euro dei singoli arrotondamenti donati dai propri dipendenti.

Le somme raccolte saranno destinate, alla fine di ciascun semestre/anno a sostenere i progetti

tempo per tempo individuati dal Comitato Welfare, anche attraverso la Onlus Intesa Sanpaolo.

6. Si conferma inoltre che, con l'intento di agevolare la partecipazione a ricorrenze religiose e le esigenze di culto, riconoscendo le sensibilità delle diverse appartenenze religiose, il Comitato Welfare individuerà le modalità per avviare una sperimentazione che consenta la fruizione di un permesso di un giorno (indennizzato con le modalità della sospensione volontaria), ricercando le opportune soluzioni organizzative.
7. Per quanto attiene all'iniziativa "Dopo di noi" dell'Associazione Clematis, ISP conferma che per il 2021 procederà a corrispondere alla Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ~~di Gruppo~~ le somme utili a finanziare la copertura assicurativa in essere per i figli con disabilità non autosufficienti dei dipendenti dell'ex Gruppo UBI gestita dall'Associazione Clematis.

Le Parti si danno inoltre atto che a partire dal 2022 la Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ~~di Gruppo~~ si attiverà, a valere sul contributo corrisposto dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo, affinché sia reperita una copertura analoga assicurativa in favore dei figli con disabilità non autosufficienti dei dipendenti dell'intero Gruppo ISP, valorizzando l'esperienza maturata al riguardo dall'Associazione Clematis.

8. Le presenti intese hanno efficacia dalla data di sottoscrizione del presente accordo e scadono il 31 dicembre 2025.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente