

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 4 dicembre 2024

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A. (di seguito ISP), anche nella qualità di Capogruppo

e

- le Delegazioni di Gruppo Intesa Sanpaolo di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premessi che

- il Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo prevede che ISP continui ad avere grande attenzione alle persone che sono la risorsa più importante del Gruppo, ad anticipare i grandi cambiamenti legati all'innovazione tecnologica, oltre che ad investire nello sviluppo digitale, nell'evoluzione dei mestieri e nella formazione del Personale;
- il Gruppo ISP da sempre valorizza le persone e la loro crescita professionale in quanto elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ancor più in un periodo denotato da forti cambiamenti degli assetti dei mercati, della concorrenza e del contesto organizzativo che richiedono una tempestiva evoluzione delle conoscenze e delle competenze;
- in tale ambito prosegue la trasformazione digitale - già avviata prima del periodo pandemico - finalizzata a migliorare il servizio alla clientela e alla semplificazione dei processi interni. In questo contesto la formazione è lo strumento prioritario attraverso cui i dipendenti possono acquisire e perfezionare le competenze utili ad affrontare le attività di oggi, nonché a prepararsi a quelle di domani;
- la formazione inoltre consente di adeguare, rinnovare e implementare le competenze necessarie a conservare nel tempo la qualificazione professionale e/o rivederle indirizzandole verso nuovi mestieri, attraverso programmi di riqualificazione/riconversione "su misura", anche al fine di indirizzare capacità e competenze verso gli obiettivi strategici del Gruppo e garantire l'occupabilità delle persone;
- con Accordo dell'8 dicembre 2021 in materia di formazione, nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo di secondo livello le Parti hanno ribadito l'importanza della formazione sia dal punto di vista metodologico (competenze per ruolo ed esigenze individuali), sia dal punto di vista dei dispositivi di erogazione, anche favorendo l'utilizzo di tutti gli strumenti e i canali digitali - adeguati per contenuti, modalità e durata - (webinar, simulazioni, fiction formativa, laboratorio virtuale, survey, video, device), creando le condizioni organizzative e culturali che ne favoriscano la diffusione e ne garantiscano la fruibilità, integrando le metodologie tradizionali e assicurando l'efficacia dell'innovazione nel processo formativo, anche attraverso l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili;
- con Accordo del 31 marzo 2023 le Parti, confermando l'importanza che la formazione riveste e l'opportunità che la stessa sia adeguatamente fruita da parte del personale, anche al fine di garantire sempre le necessarie competenze in un contesto lavorativo e organizzativo in profonda evoluzione in coerenza con quanto in precedenza condiviso in materia di Formazione Flessibile, hanno condiviso l'innalzamento del diritto alla fruizione di Formazione Flessibile a 8 giorni ripartiti nel corso dell'anno con il rispetto della modalità ivi contenute;

- a partire dal mese di luglio 2024 è stata avviata la fase di informazione sul percorso di trasformazione digitale intrapreso dal Gruppo con l'obiettivo di condurre - nell'ambito di relazioni sindacali sempre positive - un confronto "continuo" sull'evoluzione del Gruppo, al fine di condividere le soluzioni necessarie affinché le persone del Gruppo possano affrontare il cambiamento in modo ottimale;
- in questo quadro di sostenibilità sociale e di attenzione alle persone le Parti, in data 23 ottobre 2024, hanno sottoscritto l'accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP con cui è stata confermata la strategicità della formazione ed il ruolo fondamentale che la stessa assume ai fini della crescita professionale, comportamentale e relazionale nonché della valorizzazione delle persone del Gruppo, consapevoli che il rinnovamento delle professionalità richiesto dall'evoluzione tecnologica necessiterà di percorsi formativi, realizzati anche attraverso il ricorso alla formazione finanziata, adeguati ai nuovi processi organizzativi, finalizzati all'aggiornamento e sviluppo di competenze coerenti con il nuovo "quadro digitale" o verso nuovi mestieri;
- è stata condivisa, tra l'altro, l'opportunità di un confronto continuo per accompagnare il cambiamento in corso e, tenuto conto delle modificazioni che la trasformazione digitale induce sul modo di lavorare delle persone, hanno confermato la maggiore valenza che la tutela e la promozione della salute assumono in tale quadro complessivo;
- le Parti inoltre hanno lavorato per definire intese che individuino principi, contenuti e percorsi, ivi compresi quelli relativi alla formazione finanziata, finalizzati ad accrescere le competenze e le professionalità di tutte le persone del Gruppo continuando a promuovere la diffusione della fruizione della formazione e l'importanza della stessa, approfondendo l'individuazione di ulteriori modalità utili a favorirne la fruizione nel rispetto dei tempi previsti, valorizzando e assicurando la modalità flessibile;
- le Parti, anche in considerazione delle previsioni dell'Accordo del 26 maggio 2023, con cui è stato condiviso di operare per ampliare la protezione e la prevenzione sanitaria, anche laddove non sia prevista la qualifica di videoterminalista ai sensi della normativa in materia tempo per tempo vigente, hanno quindi confermato la volontà di sviluppare e diffondere la cultura del benessere delle persone ed organizzativo nonché della promozione della salute e prevenzione delle malattie attuata nel Gruppo anche grazie agli strumenti di "welfare integrato" condivisi tra le Parti;
- in considerazione del fatto che, dai dati presentati durante l'incontro del 30 ottobre 2024 circa l'utilizzo del videoterminale ai fini della classificazione come "videoterminalista ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008" (di seguito "videoterminalista") con il metodo "Work Sampling" da parte del Personale operante presso la Rete, è emerso che il personale assegnato a Filiali con organico superiore a 10 persone rientra nell'ambito della sorveglianza sanitaria prevista dal citato Decreto ISP procederà all'attivazione delle relative visite. Parimenti si procederà nei confronti del personale assegnato a Filiali di minori dimensioni sempre che le risultanze definitive su tali filiali confermino le evidenze sin qui emerse;
- nel corso del confronto avvenuto negli incontri svolti a partire dal mese di luglio del corrente anno, in composizione mista con la partecipazione delle Delegazioni Sindacali di Gruppo e della Delegazione di Gruppo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito Delegazioni Sindacali e degli RLS), sono stati altresì analizzati: i dati della relazione epidemiologica relativa al 2023, le richieste di visite volontarie ai sensi dell'Accordo del 26 maggio 2023, i risultati delle misurazioni "Work Sampling" per le filiali con organico superiore a 10 persone nonché la composizione della cartella clinica ad oggi utilizzata per le visite di sorveglianza sanitaria;

- alla luce di quanto precede e di quanto già convenuto e ferme restando le previsioni e gli obblighi di cui al D.Lgs. n. 81/2008, le Parti intendono quindi continuare ad individuare misure aggiuntive di promozione della salute e prevenzione nell'ottica di salute e benessere e monitorare nel tempo la situazione di tutto il personale del Gruppo al fine di poter valutare e condividere soluzioni tempo per tempo efficaci per il benessere lavorativo dei colleghi nel rispetto della volontarietà e della riservatezza di tutti i dati sensibili del Personale del Gruppo;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

## **2. NUOVO APPROCCIO ALLA FORMAZIONE**

Nella comune convinzione delle Parti circa l'importanza e la strategicità della formazione continua ed il ruolo fondamentale che la stessa assume ai fini dello svolgimento delle attività lavorative assegnate oltre che della crescita professionale e valorizzazione delle persone del Gruppo, è volontà di ISP rafforzare ulteriormente la cultura della formazione quale elemento di valore e arricchimento per assicurare il coinvolgimento delle Persone del Gruppo ed aumentare la loro soddisfazione, affinché la formazione continui ad essere il pilastro della Banca, per realizzare soluzioni:

- con contenuti ad alto valore aggiunto, su tematiche trasformative su filoni strategici per ISP (AI/data, ESG, internazionalizzazione, etc.) con l'obiettivo di condurre le persone del Gruppo verso nuovi mestieri/competenze;
- con moduli e livelli di approfondimento "personalizzati" per gruppi di mestieri/interessi, anche grazie al censimento delle competenze Teti per colmare eventuali gap e individuare i percorsi di formazione necessari;
- attraverso formati innovativi per massimizzare la percezione, il coinvolgimento e l'apprendimento delle persone del Gruppo, al fine di aumentarne la fruizione e l'efficacia.

In particolare, la formazione del Gruppo sarà articolata su tre filoni che potranno avere popolazioni di riferimento e formati differenti, favorendo, per i contenuti digitali, la valorizzazione della modalità flessibile:

1. formazione abilitante, cioè quella obbligatoria e/o quella abilitante per lo svolgimento del mestiere/attività (es. IVASS), rivolta a tutte le persone del Gruppo, erogata prevalentemente in modalità digitale con possibili momenti di interattività;
2. formazione di mestiere, rivolta alle persone del Gruppo in relazione al ruolo/mestiere svolto, erogata con alternanza di formati sincroni (ad esempio aula fisica e/o virtuale/training on the job) e di formati digitali (collection/learning object);
3. formazione trasformativa, rivolta a tutte le persone del Gruppo, erogata con alternanza di formati sincroni e di formati digitali, finalizzata a garantire l'aggiornamento continuo nel tempo e a rafforzare le competenze necessarie ad accompagnare il cambiamento derivante dalla trasformazione digitale.

La formazione avrà inoltre una finalità di:

- upskilling, cioè miglioramento e potenziamento delle competenze sullo stesso mestiere;
- reskilling, cioè apprendimento e sviluppo delle competenze verso un nuovo mestiere e/o nuovo ruolo.

Tutti gli apprendimenti saranno utili e potranno essere valorizzati dall'interessato nell'ambito delle campagne periodiche di aggiornamento di Teti.

A supporto del nuovo approccio verranno attivati:

- interventi dedicati ai Capi con lo scopo di rafforzare la cultura della formazione ed agevolarne l'utilizzo da parte di tutto il Personale mediante una adeguata programmazione e fruizione entro i tempi previsti,

- una accademia di formatori interni in modo da valorizzare le competenze e l'esperienza dei colleghi.

È confermata la volontà delle Parti che la formazione sia fruita durante l'orario di lavoro e, come condiviso nell'Accordo 31 marzo 2023, che tutto il Personale possa fruire volontariamente della Formazione Flessibile che deve essere programmata e, nel caso di impossibilità di utilizzo, ripianificata al fine di renderne assicurata la fruizione.

### **3. FORMAZIONE ABILITANTE**

Considerato che il contesto nel quale opera il Gruppo presuppone la conoscenza ed il costante aggiornamento delle normative e dei processi aziendali utili al corretto svolgimento delle attività lavorative, le Parti concordano sull'attivazione di strumenti che favoriscano la consapevolezza dell'importanza della formazione permettendo alle Persone del Gruppo di fruire nei tempi previsti in maniera efficace dei programmi formativi messi a disposizione anche valorizzando e assicurando la Formazione Flessibile.

In tale contesto ISP si attiverà al fine di mettere a disposizione:

- entro il mese di gennaio 2025, strumenti informativi e/o di comunicazione (a titolo esemplificativo "cruscotti" informativi, comunicazioni e-mail, etc.) che permettano alle persone del Gruppo di monitorare la formazione obbligatoria che devono fruire e le relative scadenze;
- la pianificazione di massima dei contenuti formativi programmabili, in anticipo rispetto all'effettivo rilascio degli stessi, al fine di favorire la programmazione della fruizione dei medesimi anche valorizzando e assicurando la Formazione Flessibile.

ISP si impegna inoltre a ricercare una progettazione dei programmi formativi con formati e/o modalità che:

- facilitino la fruizione dei contenuti;
- risultino gradevoli ed accattivanti;
- favoriscano il coinvolgimento delle persone, al fine di migliorarne l'apprendimento; anche attraverso l'adozione, entro la fine del 2025, di infrastrutture tecnologiche adeguate.

Nelle more del completamento di tale percorso, in funzione delle caratteristiche dei programmi formativi, potranno essere adottate singole iniziative per gestire "momenti di confronto" a distanza (con modalità attraverso le quali poter formulare chiarimenti/richieste di approfondimento da parte dei partecipanti simili a quelle utilizzate per i *Digital Talk*), su materie considerate rilevanti o di particolare interesse per il Gruppo, anche di carattere obbligatorio.

### **4. FORMAZIONE DI MESTIERE**

Alla luce del contesto rappresentato in premessa circa l'importanza della formazione come elemento che consente di adeguare, rinnovare e implementare le competenze necessarie a conservare nel tempo la qualificazione professionale e/o rivederle indirizzandole verso nuovi mestieri, ISP predisporrà percorsi formativi specifici in coerenza con i fabbisogni formativi.

All'interno della formazione di mestiere saranno ricompresi anche quei percorsi che hanno l'obiettivo di accompagnare e supportare le persone del Gruppo – con particolare focalizzazione su figure professionali della Rete della Divisione Banca dei Territori – in occasione dell'inserimento in un nuovo ruolo con l'obiettivo di favorire, ove necessario, l'acquisizione delle conoscenze/competenze/comportamenti necessarie ad una migliore copertura del nuovo ruolo.

Tali percorsi saranno resi disponibili in una sezione dedicata della piattaforma di formazione messa a disposizione dall'azienda (ad oggi Apprendo) ed articolati in:

- iniziative di affiancamento (c.d. training on the job) focalizzati su tematiche tecniche e sulla gestione/consulenza della clientela;
- contenuti digitali focalizzati su tematiche tecniche e soft skills.

I contenuti sono individuati tenendo conto delle principali conoscenze/competenze di mestiere e le schede che supportano il training on the job dovranno essere completate nella prima parte del percorso.

L'inserimento nel ruolo sarà gestito dalla struttura di Gestione del personale di riferimento, mentre il coinvolgimento e l'avvio del percorso formativo avverrà entro un congruo periodo di tempo dall'inserimento nel nuovo ruolo attraverso una formale comunicazione individuale che confermi la conclusione del percorso e la sua validità.

Anche in considerazione del percorso di trasformazione digitale e organizzativa che interessa la Rete del Gruppo, i primi percorsi formativi "di mestiere" che saranno attivati saranno quelli dedicati ai Gestori Imprese ed ai Gestori Privati che seguono la clientela "affluent" a cui seguiranno altri ambiti.

## **5. FORMAZIONE TRASFORMATIVA**

La formazione trasformativa sarà gestita tramite la Corporate Academy e risulta strategica per sviluppare le competenze legate ai mestieri rilevanti per il Gruppo:

- identificando e sviluppando i contenuti, con diversi livelli di approfondimento in base alle competenze richieste ed ai bisogni formativi necessari,
- identificando i partner (ad es. Università, aziende, etc.) da coinvolgere
- curando le certificazioni conseguenti.

Anche in considerazione del percorso di evoluzione strategica e digitalizzazione del Gruppo, uno dei programmi formativi considerato prioritario che sarà curato dall'Academy è il "Programma Omnicanalità" – con particolare focalizzazione sui Gestori Privati della Rete della Divisione Banca dei Territori – che ha l'obiettivo di guidare e sostenere le persone attraverso l'acquisizione delle competenze necessarie a garantire un efficace copertura del ruolo.

In particolare, per consentire al Personale di acquisire e mantenere nel tempo le competenze digitali necessarie a poter svolgere la propria attività, a tutti i livelli, in modo efficace e sicuro, i contenuti degli interventi formativi previsti sono organizzati in:

- contenuti tecnici, collegati agli strumenti utilizzati nello svolgimento dell'attività lavorativa (ad es. App e Internet banking, Robo4 Advisor, Offerta a Distanza, etc.)
- contenuti collegati alla cultura del Gruppo, all'innovazione digitale e alla customer experience
- soft skills, per rafforzare la consapevolezza del ruolo e le capacità relazionali.

Saranno previste iniziative formative "live" a distanza, supportate da contenuti digitali con docenza sia interna che esterna per garantire un'elevata competenza specialistica.

Tra le altre attività considerate prioritarie verrà avviato un programma dedicato ai Direttori di Filiale BDT con l'obiettivo di renderli agenti di cambiamento, capaci di integrare l'attenzione nella gestione delle persone con la visione strategica con attenzione al benessere organizzativo, inclusa la salute e sicurezza, e al clima aziendale.

## 6. RESKILLING

Le Parti condividono che il percorso di reskilling preveda con la persona individuata:

- un momento di presentazione del percorso e di valorizzazione della persona;
- una fase di coinvolgimento, nella quale sono fornite informazioni chiare, trasparenti e complete sul mestiere target, con comunicazione dell'obiettivo e condivisione dell'impegno necessario per raggiungerlo;
- una fase di condivisione delle tappe del processo e delle relative iniziative e tempistiche, con responsabilizzazione di tutti gli attori del processo (HR, tutor, ecc.) ed identificazione delle figure di riferimento che facilitino il percorso di cambiamento, con disponibilità di strumenti di monitoraggio dei progressi e momenti di feedback strutturato;
- la realizzazione del percorso di apprendimento, strutturato sulla base dei gap formativi individuali identificati e programmato tenendo conto dei tempi necessari all'acquisizione delle nuove conoscenze/competenze;
- l'inserimento nella struttura ricevente attraverso un percorso di onboarding predefinito;
- la conferma della conclusione del percorso, con valutazione della soddisfazione della persona e dell'efficacia della formazione.

## 7. ALTRE INIZIATIVE

Tenuto conto dell'importanza che le Parti attribuiscono alla formazione ed alla possibilità di condividere in tale ambito iniziative distintive e di valore, entro il primo trimestre 2025, si procederà, come primo progetto, in sede di Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare) ad avviare un'analisi congiunta per la predisposizione di un programma formativo sulla trasformazione digitale del Gruppo, da realizzare anche con utilizzo dei finanziamenti disponibili e da rivolgere ai componenti delle Delegazioni Sindacali di Gruppo e delle funzioni aziendali dell'ambito Relations with Workers' Representatives and Welfare, per poter disporre di conoscenze comuni ed utili ad analizzare l'evoluzione del Gruppo e le possibili ricadute sul personale.

Ulteriore ambito di lavoro per il Comitato Welfare potrà essere costituito:

- dall'analisi per la definizione di nuove modalità dell'incontro del Personale di nuova assunzione previsto dal CCNL,
- dall'approfondimento di elementi identitari del Gruppo che hanno sempre offerto opportunità di interventi condivisi quali, ad esempio, l'inclusione e la non discriminazione, l'ESG, etc. per l'individuazione di possibili aree di proposte ed azioni,
- dall'individuazione di modalità per favorire ulteriormente la sensibilizzazione e la formazione e/o informazione in materia di Salute e Sicurezza, fermi gli obblighi di previsti dal D. Lgs 81/2008, attraverso la realizzazione di iniziative informative/formative specifiche.
- per trovare ulteriori soluzioni per il miglioramento dell'efficacia dei corsi anche attraverso modalità di feedback specifici.

Alla luce dell'importanza rivestita dalla formazione nei casi di rientro da lungo assenze la programmazione della formazione non fruita nel corso del periodo di assenza dovrà tener conto dell'effettiva ripresa in servizio o della possibilità di utilizzare lo strumento della Formazione Flessibile, anche superando il limite degli 8 giorni annui, al fine di consentire il recupero delle conoscenze funzionali alla ripresa dell'attività lavorativa.

Al fine di favorire la fruizione della formazione per le persone che esprimono bisogni specifici in relazione alle proprie condizioni personali di salute devono essere adeguatamente impiegate le opportunità offerte dalla trasformazione digitale con attenzione alle modalità e tempistiche.

## **8. VISITE DI SORVEGLIANZA SANITARIA E VISITE A RICHIESTA**

Con riferimento al percorso richiamato in premessa - finalizzato a valutare, ai sensi delle previsioni del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sorveglianza sanitaria, l'utilizzo del videoterminale da parte del personale della Rete ai fini della classificazione come "videoterminalista", sulla base degli esiti delle misurazioni "Work Sampling" per le filiali - l'Azienda procederà, tempo per tempo, man mano che emergano le risultanze che fanno classificare il personale come "videoterminalista", alla programmazione delle relative visite di sorveglianza sanitaria nel corso dell'orario di lavoro, in tempi adeguati tenendo conto della numerosità dei dipendenti sottoposti alla sorveglianza sanitaria, comunicando tempestivamente alle Delegazioni Sindacali e degli RLS i dati di sintesi della programmazione e le relative tempistiche di effettuazione.

Nella prima fase, sulla base delle risultanze condivise nell'incontro del 30 ottobre 2024 con le Delegazioni Sindacali e degli RLS circa gli esiti del "Work Sampling" per il personale di filiali con organico superiore a 10 persone, ISP procederà a programmare, a partire dal mese di dicembre 2024 ed entro la fine del mese di luglio 2025, le visite di sorveglianza sanitaria sul territorio per le circa 8.500 persone individuate come "videoterminalista".

Le predette visite di sorveglianza sanitaria saranno pianificate e anticipatamente comunicate rispetto alla convocazione individuale e si svolgeranno di massima presso filiali, in locali con caratteristiche idonee individuate dai Medici Competenti in base alle normative vigenti ed adeguati a garantire la necessaria riservatezza e allo scopo di limitare la mobilità del personale; laddove, l'effettuazione della visita sia programmata presso locali diversi da quelli dove il personale svolge la sua attività, per l'effettuazione saranno garantiti permessi retribuiti ad hoc (permesso VDA), che copriranno il periodo strettamente necessario allo spostamento ed allo svolgimento della visita con riconoscimento dei costi sostenuti, nel rispetto delle normative in materia.

Le Parti, attesa la condivisa attenzione al benessere delle persone del Gruppo, confermano inoltre per il personale non qualificato come "videoterminalista" la possibilità che possa avanzare domanda di visita a richiesta al Medico competente, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, presso la stessa sede presso cui viene svolta la visita con le stesse modalità previste per il Personale del punto che precede.

Tutto il Personale qualificato come "videoterminalista" o che richieda la visita a richiesta sopra indicata, si attiverà per rispettare la programmazione delle visite, salva oggettiva impossibilità a parteciparvi, da comunicare tempestivamente al fine di consentirne una pronta ripianificazione.

Nel caso in cui, nell'ambito di una delle visite di cui sopra dovesse emergere una possibile valutazione di inidoneità, l'Azienda si attiverà – come sempre fatto in ottica di garantire l'occupabilità – affinché siano individuate le condizioni per un'eventuale diversa adibizione in via preliminare rispetto al rilascio del giudizio di non idoneità anche attraverso l'adozione di "accomodamenti ragionevoli" condivisi con il medico competente, nel rispetto delle previsioni in materia di cui all'art. 70 comma 3 vigente CCNL.

## **9. ANALISI CONGIUNTA SITUAZIONE AZIENDALE**

Nel corso del confronto, tenuto conto dell'insieme di dati raccolti nell'ambito della attività previste dal D.Lgs. n. 81/2008

- sia nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria periodica e delle visite a richiesta (cartella sanitaria, fattori di rischio emergenti, specifici questionari),
- sia attraverso specifiche iniziative di indagine quali la valutazione dei rischi psico-sociali tra

cui lo stress lavoro correlato, che possono consentire di analizzare lo stato di salute dei dipendenti del Gruppo in raffronto alla popolazione italiana e/o di altri campioni raffrontabili e di avere anche evidenze ed intercettare buone pratiche e fattori di rischio per la salute, le Parti - ferme restando le previsioni in materia di cui al D.Lgs. n. 81/2008 relativamente alle competenze attribuite ai RLS - condividono momenti di confronto congiunto con le Delegazioni Sindacali e degli RLS con l'obiettivo di continuare a promuovere la prevenzione e la salute, la sicurezza e il benessere delle persone del Gruppo anche attraverso gli strumenti di "welfare integrato" condivisi tra le Parti.

In particolare, nell'attività di analisi e prevenzione dei fattori di rischio per la salute, saranno prioritariamente considerate le risultanze - aggregate e anonimizzate dei questionari sottoposti dal Medico Competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria - che scaturiranno dall'ampliamento della sorveglianza sanitaria periodica al personale delle filiali di cui al punto 2) che precede, congiuntamente alla base di analisi dei dati storici sin qui acquisiti ivi comprese le risultanze dell'indagine di valutazione dei rischi psico-sociali tra cui lo stress lavoro correlato, al fine di presidiare in modo ulteriormente specifico la prevenzione dei fattori di rischio e valutare eventuali ulteriori iniziative nel rispetto della volontarietà e della riservatezza dei dati sensibili delle Persone del Gruppo, programmi e misure volte a migliorare l'ambiente lavorativo e il benessere psicofisico delle persone anche con attenzione al genere tramite un'attenta promozione della salute e l'attivazione di azioni di prevenzione anche tramite il sistema di "welfare integrato" del Gruppo.

## **10. PROMOZIONE DELLA SALUTE E BENESSERE**

In considerazione della volontà delle Parti di continuare a sviluppare e diffondere l'attenzione al benessere, alla promozione della salute ed alla prevenzione delle malattie delle persone del Gruppo, in questa prima fase, nell'ambito di tutte le visite di sorveglianza sanitarie ed a richiesta, vengono individuate alcune aree di prioritaria analisi e possibili strumenti che, sulla base delle iniziative già esistenti presso il sistema di "welfare integrato" del Gruppo, i Medici competenti possono utilizzare per proporre al personale del Gruppo, su base esclusivamente volontaria e nel rispetto della normativa privacy, al di fuori delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, interventi/comportamenti finalizzati all'adozione di buone pratiche e/o l'avvio di attività/accertamenti per la promozione della salute e/o la prevenzione sanitaria.

Le aree inizialmente individuate come ambiti di possibile azione sono quelle relative:

- ai rischi cardio vascolari
- ai disturbi del sonno

e, a titolo esemplificativo sono stati individuati possibili interventi che i Medici Competenti possono suggerire alle persone soggette a visita, su base totalmente volontaria, e che, intervenendo, nella qualità di Fonti Istitutive, sugli strumenti esistenti possono trovare un miglioramento.

Le Parti si attiveranno quindi prontamente, anche nella loro qualità di Fonti Istitutive, per favorire e dare priorità alla gestione di tali interventi nell'ambito degli Enti Welfare di Gruppo, destinando a tal fine gli investimenti in Prevenzione Sorveglianza Sanitaria che l'azienda ha effettuato nel corso del 2024 ai sensi di quanto condiviso con l'accordo 26 maggio 2023, superata con l'accordo 23 ottobre 2024.

A titolo esemplificativo, nella prima fase, in via sperimentale, potranno essere previste iniziative volte a rendere totalmente gratuito nell'ambito del Fondo Sanitario integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo il ricorso ad accertamenti diagnostici finalizzati a valutare/monitorare il rischio cardio-vascolare riconosciuto dal Medico competente nell'ambito delle visite di sorveglianza sanitaria

e/o a richiesta di cui al D.Lgs. n. 81/2008 con utilizzo e nel limite delle disponibilità di cui sopra quantificate in € 220.000.

Relativamente ai disturbi del sonno le Parti condividono che:

- sarà inserito tra le iniziative di formazione fruibili in Formazione Flessibile il webinar "Qualità del sonno: teoria pratica"
- opereranno nell'ambito del Comitato Welfare affinché possa essere predisposto, a cura dell'azienda, ma con l'obiettivo di diffusione congiunta, un "opuscolo digitale" nel quale evidenziare i benefici del sonno e perché e come migliorare qualità e igiene del sonno.

L'Azienda si attiverà altresì per consentire ai Medici competenti di avere piena conoscenza delle suddette iniziative al fine di poterle rappresentare in modo completo ai colleghi del Gruppo nell'ambito di tutte le visite di sorveglianza sanitarie ed a richiesta.

Le Parti condividono inoltre l'obiettivo di approfondire, nel prosieguo, ulteriori aree di analisi al fine di promuovere la salute e la prevenzione delle malattie delle persone del Gruppo anche attraverso momenti di confronto congiunto con le Delegazione Sindacali e degli RLS sulla base delle risultanze delle relazioni epidemiologiche annuali e sull'analisi congiunta di cui al presente accordo, nonché di valutare eventuali ulteriori iniziative specifiche da attivare nell'ambito degli strumenti di "welfare integrato".

## **11. PERCORSO DI VERIFICA**

In considerazione dei compiti del Comitato trasformazione digitale, condivisi nell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024, di monitorare tra l'altro gli effetti derivanti dall'evoluzione tecnologica per gli argomenti oggetto dell'accordo e di tutti quelli sottoscritti in applicazione dello stesso, le Parti confermano che in tale sede saranno effettuati momenti di verifica per monitorare l'andamento dell'attuazione delle previsioni del presente accordo e le ulteriori iniziative in via di definizione, anche al fine di valutare le eventuali necessità di intervento da parte delle Delegazioni Sindacali di Gruppo.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato