



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

RINNOVATO IL PROTOCOLLO DELLA DIVISIONE INSURANCE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Sottoscritto l'accordo di rinnovo con validità fino al 31 dicembre 2029

Le OOSS della Divisione Insurance, nel corso degli incontri del 4 e 5 agosto 2026, hanno sottoscritto con l'Azienda il rinnovo del Protocollo della Divisione Insurance del Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'accordo rinnova e aggiorna la disciplina di primo e secondo livello per le società della Divisione Insurance (Intesa Sanpaolo Assicurazioni, Protezione, Fideuram Vita, Insurance Agency e InSalute Servizi), confermando il CCNL Assicurativo sottoscritto il 13 maggio 2026 come riferimento.

NOVITA' ECONOMICHE RECEPITE DAL CCNL ANIA

Recepimento integrale di tutti gli **aumenti economici** previsti dal CCNL ANIA, con applicazione delle decorrenze e dei trattamenti previsti dal rinnovo nazionale con arretrati erogati a ottobre 2026

Una tantum di **550 € lordi** oppure, a scelta, **638 €** destinati alla previdenza complementare.

Contributo welfare straordinario di **450 €** tramite Conto Sociale.

Ricordiamo che l'incremento retributivo a regime, **pari a 280 euro** mensili per il quarto livello, settima classe (da parametrizzare in base al proprio livello e classe) è così distribuito: 100 euro dal 1/01/26, 100 euro dal 1/1/27 e 80 euro dal 1/1/28.

L'azienda sta predisponendo le funzioni applicative necessarie per consentire ad ogni lavoratrice e lavoratore di effettuare la scelta entro le prime settimane di settembre.

I PRINCIPALI CONTENUTI DELL'ACCORDO

Adeguamento del buono pasto, che passerà a **€ 8,00 da ottobre 2026, € 9,00 da luglio 2027 e € 10,00 da dicembre 2029**. Per il lavoro flessibile da casa l'adeguamento sarà: **€ 5,00 da ottobre 2026, € 5,50 da luglio 2027 e € 6,00 da dicembre 2029**

Bonus nascita figli: passa a 1.200 dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Previdenza complementare

- Fondo Pensione ISP confermato come fondo di riferimento.
- Contributo aziendale minimo:
 - 4,25% dal marzo 2027;
 - 4,50% dal marzo 2028.

Per i giovani assunti under 35 il contributo aziendale sale al **6%**.

Rafforzamento delle misure a **sostegno della genitorialità**, attraverso un insieme di interventi dedicati alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;

Conferma dei **120 giorni previsti dal Protocollo di lavoro da casa**, come equilibrio tra attività in azienda e da casa, con impegno da parte dell'azienda di rafforzare la rete degli hub sul territorio nazionale.



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

Settimana corta (4x9): scegliendo questa modalità di articolazione dell'orario di lavoro il dipendente potrà decidere liberamente il giorno di lavoro nella settimana. Dovrà comunque essere concordato con il proprio responsabile.

Miglioramenti alla polizza sanitaria, con aumento del massimale per lenti e occhiali e riduzione della franchigia sulle visite specialistiche. Sarà possibile assicurare figli non fiscalmente a carico e non conviventi.

Prevenzione Sanitaria: sono stati aggiunti controlli endocrinologi e tiroidei.

Abbiamo chiesto un ampliamento delle cliniche e strutture mediche convenzionate per garantire a tutti i colleghi una maggior libertà e comodità nella scelta delle strutture garantendo sempre alta professionalità.

Aumento dei permessi per l'Area Professionale (cosiddetti Permessi CIA – "IOL"), con l'**innalzamento a 20 ore annue**, rafforzando uno strumento importante di flessibilità e gestione delle esigenze personali;

POLIZZA SANITARIA PER DIPENDENTI IN QUIESCENZA

Sono stati fatti grandi sforzi per iniziare a predisporre una polizza sanitaria per i colleghi che sono in pensione e che andranno in pensione nei prossimi anni. È solo inizio di una copertura sanitaria che vuole garantire il benessere per colleghi che hanno prestato una lunga attività nel Gruppo e nella divisione Insurance di Intesa.

I colleghi in quiescenza avranno la possibilità di scegliere coperture base o più ampie con costi diversi. Rispetto a quanto presente sul mercato riteniamo che possa essere un buon inizio per poi portare dei miglioramenti ricordando che l'accesso alla copertura avverrebbe senza necessità di compilazione questionario anamnestico senza soluzione di continuità rispetto alla polizza per dipendenti in essere. **Questo è senza dubbio un punto di forza.**

La sottoscrizione della polizza dovrà avvenire entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per partire con la copertura dal 1° gennaio 2027; entro fine 2027 avremo un incontro per verificare incidenza premi/sinistri e ragionare su eventuali modifiche.

Abbiamo richiesto la rateizzazione del premio, azienda verificherà questa possibilità.

Il premio per la polizza base (coperture ridotte) è previsto per euro 2.000 €

Introduzione di un **monitoraggio** periodico nell'ambito degli incontri previsti dall'art. 10 del CCNL ANIA sull'applicazione e sull'utilizzo degli istituti del Protocollo, con l'obiettivo di valutarne l'effettiva efficacia e individuare eventuali interventi migliorativi.

IL COMMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

L'intesa raggiunta è il risultato di un lavoro negoziale intenso, lungo e spesso complesso, condotto con determinazione e senso di responsabilità da tutte le Organizzazioni Sindacali.

Pur nella consapevolezza che ogni accordo rappresenta un punto di equilibrio e non esaurisce tutte le aspettative e le richieste avanzate nel confronto, riteniamo che il rinnovo del Protocollo consegna alle lavoratrici e ai lavoratori della Divisione Insurance un quadro di tutele aggiornato, con miglioramenti concreti su diversi istituti e con l'apertura di ulteriori spazi di confronto per il futuro.



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

Particolare rilievo assume inoltre, su nostra esplicita richiesta al tavolo, l'impegno assunto dall'Azienda a sensibilizzare e promuovere, a tutti i livelli organizzativi, la piena applicazione delle norme contenute nel Protocollo, affinché gli istituti previsti – dal lavoro flessibile e da remoto alle diverse articolazioni dell'orario di lavoro – siano effettivamente conosciuti, valorizzati e resi concretamente fruibili da tutte le lavoratrici e da tutti i lavoratori. Riteniamo essenziale che tali strumenti vengano applicati in modo omogeneo e coerente in tutte le strutture aziendali, superando quelle resistenze organizzative e culturali che ancora oggi, in alcuni contesti, ne limitano l'effettiva diffusione e utilizzo.

Il monitoraggio sull'applicazione del Protocollo e l'avvio del percorso sulla sanità per il personale in pensione rappresentano strumenti importanti per continuare a intervenire sulle condizioni di lavoro e sul benessere complessivo delle persone che operano nella Divisione Insurance.

L'accordo avrà scadenza il 31 dicembre 2029.

RR.SS.AA. Divisione Insurance

Milano – Roma – Torino - Mestre, 06/08/2026