

**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

n° 636

## **INCONTRO CON L'AZIENDA**

26 MAGGIO 2023



# **EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

## **IL NUOVO LAVORO FLESSIBILE**

Dopo un **lungo** periodo dedicato al **confronto negoziale** e all'**ascolto** delle aspettative delle/dei lavoratrici/tori, in particolare della Rete commerciale, in data odierna è stato sottoscritto un **Accordo** che regola una **nuova organizzazione del lavoro** del

Gruppo ISP, con particolare riferimento allo **Smart-Working/Lavoro Flessibile**, alla **flessibilità** di orario, e alla cosiddetta "**settimana corta**" (4X9).

È un'intesa che vuole favorire la **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro delle/dei colleghe/i, la **riduzione** della loro **mobilità**, l'attenzione alle loro **esigenze** personali e/o famigliari, il rispetto dell'**ambiente**, e l'applicazione di garanzie per una **transizione digitale giusta**, rispettosa del ciclo di vita delle persone e del lavoro, favorendo l'inserimento in Azienda delle **nuove generazioni**.



## SMART WORKING - LAVORO FLESSIBILE: Focus

Nel merito, stante la **validità** dei vigenti Accordi aziendali che regolano lo Smart Working/Lavoro Flessibile, è confermato il principio di **libertà** e **volontarietà** di adesione e utilizzo dello stesso, la cui fruizione dovrà essere sempre pianificata e preventivamente autorizzata dal Responsabile.

L'abilitazione allo Smart Working/Lavoro Flessibile sarà **concessa** alle/ai colleghe/i aventi un rapporto di lavoro a **tempo indeterminato**, anche a **tempo parziale**, con esclusione dei dipendenti con contratto di apprendistato professionalizzante, in grado di svolgere con **sufficiente autonomia** le attività assegnate, superando qualsiasi previsione correlata all'anzianità lavorativa. L'abilitazione sarà **conservata** in caso di **trasferimento/assegnazione** ad altre unità organizzative della stessa società di appartenenza.

La prestazione lavorativa in Smart Working/Lavoro Flessibile effettuata "**da casa**" potrà essere resa sino a **120 giorni** all'anno e non potrà superare il limite di **30 giorni consecutivi** di calendario. Il limite massimo per tutte/i coloro che hanno un contratto di lavoro a **tempo parziale** di tipo **verticale**, o **misto**, è pari al **50%** delle ore individualmente previste.

Il personale che (1) opera in **turni**, assegnato (2) alla **Filiale Digitale**, oppure avente (3) un orario di lavoro che inizia stabilmente prima delle ore **7:00** o termina dopo le ore **17:15**, oppure (4) assegnato alle **Aree Cybersecurity & Business Continuity Management, Group Technology**, o presso Strutture **IT** di **altre** società del Gruppo, potrà effettuare la prestazione lavorativa in Lavoro Flessibile sino a **140** giorni nel corso dell'anno solare.





Il personale assegnato alla **Filiale Digitale** - compresi i **Distaccamenti** - che opera in turni, potrà preferibilmente utilizzare la dotazione di Lavoro Flessibile sino a **120** giorni per la copertura dei turni "**serali**" - con orario di inizio lavoro a partire dalle ore **11:48** e orario di fine sino alle ore **22:00** - o che comprendono la giornata del **sabato**, nonché per quella del **primo** turno del mattino che inizia alle ore **6:48**. Tale dotazione è garantita sempre.

La pianificazione del Lavoro Flessibile "da casa" deve prevedere un'adeguata **alternanza** al lavoro in presenza. Infatti, dopo un lungo periodo di lavoro di **30** giorni di calendario consecutivi svolto "da casa", è necessario prevedere un **rientro in presenza**, di almeno **un giorno**, presso la sede di assegnazione, o una delle sedi aziendali della Unità Organizzativa di appartenenza (anche in missione), ovvero presso un'altra sede/hub aziendale.

Nel caso in cui il lungo periodo di LF si concluda con un periodo di **assenza**, il rientro sarà effettuato a **conclusione** di tale ultimo periodo. Qualora invece si richieda di lavorare in LF **dopo** un periodo di assenza, il numero dei giorni che determina il "lungo periodo" contemplerà **anche** il numero di giornate di LF svolte consecutivamente **prima** dell'assenza.

Le persone che operano presso i **Distaccamenti** della **Filiale Digitale** e che effettuano turni di lavoro aventi un orario **non compatibile** con quello della Filiale e/o struttura di assegnazione, potranno effettuarli presso una postazione della Filiale Digitale **più vicina**, con applicazione del trattamento di **missione**, oppure presso altre sedi/hub aziendali applicando le regole di **mobilità**, oppure operando in LF "da casa", sempre per un numero massimo di giorni pari a 120, con possibile estensione a 140.

Le/i colleghe/i di provenienza "**ISP Casa**", che attualmente operano presso la **Filiale Digitale**, potranno essere assegnati a **tutti** i turni, a partire da quelli programmati per il mese di **ottobre 2023**.

I descritti limiti temporali dello svolgimento della prestazione lavorativa in LF potranno essere **superati** a fronte di situazioni **eccezionali** di particolare gravità, quali, ad esempio, gli eventi di natura sismica e/o meteorologica e/o pandemica.



Analoga previsione riguarda il personale avente una **disabilità certificata**, anche temporanea, oppure affetto da **gravi patologie**, o cosiddetto **"fragile"**.

Comunque sia, deve essere sempre ricercata la possibilità, per costoro, di operare presso la sede di assegnazione al fine di non pregiudicare la loro **inclusione e/o socialità**. In presenza di particolari situazioni di **gravità** sarà comunque **sempre** possibile svolgere la propria attività lavorativa in modalità **"Telelavoro"** presso il proprio domicilio.



## LAVORO FLESSIBILE IN RETE: **Sperimentazione**

Al fine di garantire la più **ampia volontaria fruibilità** del LF presso la **Rete** commerciale, sarà garantita, in via **sperimentale**, al personale assegnato a **287** Filiali delle Divisioni Banca dei Territori e Private Banking (allegato a), la fruizione, su base volontaria, di **almeno un giorno** al mese, preventivamente programmato ed autorizzato dal Direttore, al fine di non pregiudicare l'attività di servizio alla clientela.

## FLESSIBILITA' DI ORARIO INDIVIDUALE: **Elasticità**

Al fine di soddisfare specifiche **esigenze** di flessibilità delle/dei colleghe/i, sarà riconosciuta, su base **volontaria**, in via **non continuativa** e previo accordo con il proprio Responsabile, a coloro che **non** operano in turni e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, un'**elasticità di orario** in entrata, che consentirà di **anticipare** l'inizio della propria prestazione lavorativa a partire dalle ore **7:00**, o di **posticipare** tale inizio sino alle ore **10:00**, con correlato spostamento dell'orario di fine lavoro. Per sopraggiunte ed **urgenti** esigenze organizzative, il Responsabile potrà chiedere, con anticipo di **24 ore**, il **rispetto** dell'orario ordinario di lavoro.



La suddetta flessibilità di orario sarà riconosciuta anche alle/ai colleghe/i che operano nelle strutture indicate nell'allegato **b)** qualora svolgessero la loro attività in LF "da casa". Inoltre, potranno effettuare anche **due** intervalli meridiani, il primo per la pausa pranzo, entrambi con tempo **non** inferiore a **30 minuti** e non superiore a **due ore**, rispettando comunque la durata dell'orario di lavoro della giornata.

## SETTIMANA CORTA: **Modalità di utilizzo**

In applicazione del vigente CCNL, le/i colleghe/i potranno chiedere di adottare, su base **volontaria** e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, un'articolazione oraria giornaliera di **nove ore** per **quattro giorni** alla settimana, cioè la cosiddetta "settimana corta (4X9)".



Tali richieste saranno riscontrate entro la fine del mese **successivo** alla domanda. La **revoca** potrà essere effettuata sia da parte della/del collega, sia da parte del Responsabile, con un **preavviso** non inferiore a

**30** giorni. La fruizione della settimana corta **non** comporta il riconoscimento della **riduzione** settimanale di 30 minuti.

I quattro giorni potranno **variare** di settimana in settimana, sempre d'intesa con il proprio Responsabile. Inoltre, le settimane corte potranno essere **alternate** con quelle aventi l'orario di lavoro **tradizionale** svolto su cinque giorni. La settimana (4X9) potrà essere effettuata, totalmente e/o parzialmente, **in LF**, e/o con applicazione delle **flessibilità** di orario individuali descritte al paragrafo precedente. La **settimana di ferie** intera è considerata con orario di lavoro **tradizionale** pari a 37,5 ore per cinque giorni.

## SETTIMANA CORTA: **Sperimentazione**

Inoltre, al fine di valutare una sempre **più estesa** applicazione della "settimana corta" al personale della **Rete** - e ai Direttori di Area della Divisione Banca dei Territori - sarà definito, in via sperimentale, un elenco di **40** Filiali di **grandi** dimensioni il cui personale assegnato potrà chiedere di fruire della "settimana corta". L'elenco è riportato nell'allegato **c**).

Inoltre, analoga possibilità sarà concessa, sempre in via **sperimentale**, a partire dal **1° novembre 2023**, al personale di almeno **250** filiali Retail di **piccole** dimensioni, e degli eventuali distaccamenti di altri territori commerciali co-locati con le stesse, di richiedere e fruire volontariamente della "settimana corta". L'elenco sarà comunicato entro il prossimo mese di mese di **luglio 2023**.

A tal fine le filiali di questo secondo elenco resteranno perciò chiuse **un giorno fisso** la



settimana, escluse le giornate di **lunedì** e **venerdì**, giorno che quindi coinciderà con il **giorno di riposo** della "settimana corta". Nel caso in cui il personale assegnato a detti punti operativi **non** intenda fruire della "settimana corta", potrà allora lavorare in **LF** da "casa", oppure presso un **hub** aziendale.



Su richiesta delle OO.SS., l'Azienda ha, a tal proposito, dichiarato che **limiterà** la **mobilità** delle/dei colleghe/i che non vorranno fruire della settimana corta, o del Lavoro Flessibile da casa, con la disponibilità di **utilizzo** delle Filiali dello **stesso** territorio geografico. Inoltre, si attiverà per **individuare nuovi** hub/sedi di lavoro aziendali su **tutto** il territorio nazionale, al fine di **migliorare** la fruizione del Lavoro Flessibile.

## PRINCIPI GENERALI: **Miscellanea**

### a) **Disconnessione**

Per tutto quanto precede si precisa che, **oltre** l'orario di lavoro, e in caso di assenza, **non sono richiesti** alle/ai colleghe/i l'**accesso** e/o la **connessione** ai sistemi informatici aziendali, né l'**attivazione** dei dispositivi di comunicazione aziendale.

Le comunicazioni **eccezionali** e/o di **emergenza**, o quelle disposte a fronte di specifiche esigenze che richiedono un'immediata valutazione, quali, solo a titolo di esempio, le situazioni che comportino un rischio per la salute e la sicurezza, dovranno riportare **chiaramente** tale evidenza, e avvenire **esclusivamente** tramite i canali aziendali (telefonate, SMS o @mail). Il **mancato** rispetto di quanto precede può formare oggetto di **segnalazione** alla casella mail "Iosegnalo" quale comportamento ritenuto **non conforme** ai sensi del protocollo sulle "**Politiche Commerciali e Clima Aziendale**".



Escluse le citate casistiche, nel caso di ricevimento di comunicazioni **al di fuori** dell'orario di lavoro, il personale **non** è quindi **vincolato** ad attivarsi prima dell'inizio dell'orario di lavoro della giornata lavorativa **seguinte**.

### b) **Visita Medica**

Ferme restando le previsioni della vigente Normativa in materia di Salute e Sicurezza, si prevede che, a decorrere dall'anno **2023**, il personale delle Filiali, e delle altre Strutture non già classificato come "**videoterminalista**", possa richiedere, su base volontaria e con onere a carico aziendale, lo svolgimento di una **visita medica**



di **promozione della salute**, da effettuare presso le strutture convenzionate con cadenza **biennale** per il personale che abbia già compiuto **50** anni di età, e **quadriennale** per il restante.

Qualora la visita medica riscontri condizioni di salute suscettibili di **peggioramento** in relazione all'attività lavorativa svolta, i dati della visita potranno essere trasmessi al Medico Competente a cura del dipendente attivando la **visita a richiesta**.

### c) Rilevazione della Presenza

La rilevazione tramite **badge** in presenza **non** è utilizzata per **documentare** l'esecuzione della **prestazione lavorativa** presso una sede aziendale, così come la **connessione** da remoto **non** documenta il **rispetto** dell'orario di lavoro e lo **svolgimento** della prestazione lavorativa in smart-working.

### d) Postazione di lavoro

La fruizione dello Smart Working/Lavoro Flessibile non pregiudica il principio che ogni lavoratrice/tore ha una propria sede aziendale fisica di **assegnazione** presso la quale è sempre disponibile una **postazione di lavoro aziendale** rispettosa della normativa in materia di salute e sicurezza, e utilizzabile con le dotazioni messe a disposizione dall'Azienda, che garantiscono il rispetto della medesima normativa.

### e) Buono Pasto

Inoltre, con decorrenza **1° giugno 2023**, sarà riconosciuta, al personale non Dirigente, per **ogni** giornata di Lavoro Flessibile effettuato, a giornata intera, "da casa" una specifica indennità mensile di **buono pasto**, in forma elettronica, pari a **4,50** euro. Il riconoscimento è un contributo per i maggiori oneri sostenuti per la fruizione del LF.

### f) Formazione

Infine, al fine di supportare adeguatamente l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nonché favorire la piena conoscenza del Lavoro Flessibile, saranno previsti interventi **formativi/informativi** specifici nei confronti di tutte/i le/i colleghe/i già abilitati, nonché nei confronti dei Responsabili, da fruirsi entro il **31 dicembre 2023**.



Il processo formativo riguarderà anche le persone **non** ancora abilitate, ovvero di **nuova assunzione**.

## La Segreteria Gruppo Intesa Sanpaolo

Milano, 26 maggio 2023

Allegato a)

Perimetro	Tipologia di Filiale
Divisione Banca dei Territori - Direzione Regionale	- 180 Filiali territorio commerciale Retail; - 48 Filiali territorio commerciale Exclusive - 24 Filiali territorio commerciale Imprese
Divisione Banca dei Territori - Direzione Agribusiness	- 6 Filiali
Divisione Banca dei Territori - Direzione Impact	- 4 Filiali
Divisione Private Banking –	- 18 Centri Private Intesa Sanpaolo Private Banking - 7 Filiali Capozona Fideuram (inclusi relativi sportelli



Allegato b)

Area	Direzione	Ufficio
Area di Governo Chief Cost Management Officer	Direzione Centrale Immobili e Logistica	Supporto Amministrativo
Area di Governo Chief Data, A.I., Innovation and Technology Officer Transformation	Business Service Center	Accertamenti Bancari
		Servizi Accessori conti (nucleo attività Successioni)
	Transformation	Middle Office Bilanci e Modelli Fiscali
		Pignoramenti
Data & Artificial Intelligence Office	Project Portfolio Management Area CITDIO	
Area di Governo Chief Lending Officer	Direzione Centrale Concessione BdT	A.I. Competence Center & Operations Management
		A.I. Delivery Factory A.I. Transformation
Area di Governo Chief Operating Officer	Direzione Centrale People Management & HR Transformation	Concessione Credito al Consumo e Reti Terze
		Employer Branding
	Direzione Centrale Affari Sindacali e Politiche del Lavoro	Recruiting & Assessment Center
		Pensioni e Operations Welfare Global HR Shared Service Center Retribuzioni e Processi Amministrativi HR Operations Servizi Smart HR

Allegato c)

Perimetro	Tipologia di Filiale
Divisione Banca dei Territori - Direzione Regionale	- 12 Filiali territorio commerciale Retail; - 12 Filiali territorio commerciale Exclusive - 12 Filiali territorio commerciale Imprese
Divisione Banca dei Territori - Direzione Agribusiness	- 2 Filiali
Divisione Banca dei Territori - Direzione Impact	- 2 Filiali