

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 9 giugno 2023

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., in qualità di Capogruppo

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali e di Gruppo Assicurativo FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA

premesso che:

- con il Protocollo per l'integrazione della contrattazione di primo livello e per la contrattazione di secondo livello della Divisione Insurance del Gruppo Intesa Sanpaolo del 21 febbraio 2023 (di seguito Protocollo Insurance), le Parti hanno condiviso la volontà di continuare a fornire nel tempo, alle persone del Gruppo Assicurativo, un riferimento normativo chiaro e trasparente con l'impegno a monitorarne l'applicazione nel periodo di riferimento e l'eventuale necessità di adeguamento correlandolo alle evoluzioni organizzative e della normativa di primo e secondo livello applicata al Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo ISP) di cui la Divisione Insurance è componente essenziale e strategica anche attraverso una maggiore armonizzazione dei trattamenti applicati al personale, in considerazione delle caratteristiche della Divisione e del personale che vi opera;
- nell'ambito del Gruppo ISP, in data 26 maggio 2023, è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali del credito un accordo sulla nuova organizzazione del lavoro in tema di Lavoro Flessibile, Settimana corta e flessibilità dell'orario di lavoro;
- le Parti, in tale contesto, considerando importante continuare ad agire in ottica di rafforzamento dei modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione di tempi di vita e di lavoro, concordano nell'opportunità di adeguare anche per il personale delle Compagnie della Divisione Insurance le previsioni in tema di Lavoro Flessibile ed orario di lavoro;

si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che integra/sostituisce i capitoli/paragrafi del Protocollo Insurance di volta in volta indicati, con le specificità riportate;

2. **PRESTAZIONE LAVORATIVA E ORARIO**

Nel terzo capoverso del paragrafo "a. Orario di lavoro", il termine entro il quale le richieste di autorizzazione allo svolgimento della "settimana corta" devono essere riscontrate anche negativamente è ridotto ad un mese.

3. **NUOVO LAVORO FLESSIBILE**

Il corrispondente paragrafo 11. Nuovo Lavoro Flessibile è sostituito come segue:

Fermo restando quanto previsto dagli accordi 13 luglio 2016 e 22 giugno 2017 e non modificato nel presente accordo, le Parti ribadiscono il principio di libertà e volontarietà di adesione e utilizzo del Nuovo Lavoro Flessibile, la cui fruizione dovrà sempre essere pianificata e preventivamente autorizzata del Responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione. Inoltre, ribadiscono che il diritto di recesso dalla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in Nuovo Lavoro Flessibile si esercita nei termini previsti dalla Legge e concordano che l'abilitazione al Nuovo Lavoro Flessibile:

- sarà concessa al Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, con esclusione dei dipendenti con contratto di apprendistato professionalizzante, in grado di svolgere con sufficiente autonomia le attività assegnate, ancorché l'anzianità lavorativa nel Gruppo sia inferiore ai 3 anni;
- sarà mantenuta in caso di trasferimento/assegnazione del dipendente ad altra unità organizzativa della stessa società di appartenenza.

Inoltre, ferma restando l'assegnazione presso una sede di lavoro aziendale per tutto il Personale, la prestazione lavorativa in Nuovo Lavoro Flessibile è svolta sempre e solo su base volontaria.

La prestazione lavorativa in Nuovo Lavoro Flessibile "da casa", non considerata prestazione lavorativa "in presenza", è stabilita per un massimo di 120 giorni all'anno (in caso di part time verticali o misti 50% delle ore individualmente previste), con un limite massimo mensile dato dai giorni lavorativi del mese, da utilizzare compatibilmente con le esigenze aziendali, ricercando un corretto equilibrio tra l'attività in presenza e quella in remoto. E' comunque necessario non superare il limite di 30 giorni consecutivi di calendario per il Nuovo Lavoro Flessibile "da casa".

Il Personale operante in:

- Governance IT e Architetture Gruppo Assicurativo;
- Sicurezza informatica;
- Sistemi Informativi Danni;
- Sistemi Informativi Vita e Gruppo Assicurativo;

potrà richiedere di rendere la prestazione lavorativa in Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" sino a 140 giorni nel corso dell'anno solare.

La pianificazione di Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" deve prevedere un'adeguata alternanza al lavoro in presenza e, come detto, non superare il limite di 30 giorni consecutivi di calendario (c.d. lungo periodo). Dopo un "lungo periodo" di lavoro "da casa" è previsto il rientro in presenza presso la sede di assegnazione o una delle sedi aziendali della unità organizzativa di appartenenza (anche in missione) ovvero presso altra sede/hub aziendale organizzato e attrezzato per almeno 1 giorno lavorativo. Nel caso in cui il "lungo periodo" in Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" si concluda con un periodo di assenza, il rientro "in presenza" sarà previsto a conclusione del periodo di assenza. Se viene richiesto Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" dopo un periodo di assenza ai fini del conteggio del "lungo periodo" occorre verificare il numero complessivo di giornate in Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" svolte consecutivamente anche prima dell'assenza.

I suddetti limiti possono essere superati nei casi in cui, a fronte di situazioni eccezionali di particolare gravità, riconducibili a titolo esemplificativo e non esaustivo a eventi di natura sismica e/o meteorologica, la possibilità di operare in Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" consenta lo svolgimento della prestazione lavorativa, altrimenti non eseguibile.

Le Parti condividono che nei confronti del personale con disabilità certificata anche temporanea o affetto da "gravi patologie" come definite nell'allegato 2 o cosiddetto "fragile"

secondo le indicazioni fornite dalla funzione Salute e Sicurezza, possono non trovare applicazione i limiti sopra definiti nel caso in cui lo svolgimento della prestazione lavorativa in Nuovo Lavoro Flessibile venga incontro alle esigenze individuali connesse ad esempio alla mobilità o alla tutela della salute, con l'obiettivo che comunque sia sempre ricercata la possibilità di operare presso la sede di assegnazione e di non pregiudicare in alcun modo l'inclusione e la socialità considerate valori essenziali nell'ambito del Gruppo.

Resta confermata la possibilità, in presenza di particolari situazioni di gravità valutate anche con il supporto delle funzioni di Salute e Sicurezza competenti, di svolgere l'attività lavorativa in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio.

A decorrere dal 1° giugno 2023 viene prevista una specifica indennità di buono pasto in forma elettronica, riconosciuta su base mensile a consuntivo, per ogni giornata di Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" a giornata intera, pari ad € 4,50.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
in qualità di Capogruppo

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Accordo firmato digitalmente