



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

PROTOCOLLO DI I° E II° LIVELLO DELLA DIVISIONE INSURANCE: RAGGIUNTO ACCORDO

In data 21/02/2023 le OOSS e Capogruppo, dopo una serie di incontri, hanno sottoscritto il rinnovo del Protocollo di I e II livello della Divisione Insurance.

Il protocollo avrà decorrenza dal 01/01/2023, di seguito gli aspetti principali del rinnovo:

- **Trattamento economico**

205 euro di aumento tabellare per un 4°livello 7° classe da riparametrare così distribuiti:

- o 50% a gennaio 2023
- o 25% a gennaio 2024
- o 25 % a dicembre 2024

I suddetti importi, a fronte di una ferma richiesta delle OOSS, non saranno assorbiti e avranno effetto retroattivo dal 01/01/2023 e **NON** dalla sottoscrizione del Protocollo come inizialmente proposto dall'Azienda.

All'aumento si aggiunge anche una tantum di 2.000 euro da riparametrare per livello/anzianità, comprensiva degli arretrati 2020-2021-2022 di cui:

- 1.000 € a titolo di una tantum (mensilità marzo 2023)
- 600 € come "contributo welfare" da utilizzare in conto sociale (mensilità marzo 2023)
- 400 € a titolo una tantum con possibilità di opzione come contributo alla posizione previdenziale del Fondo ISP per un importo di € 489. Tale opzione dovrà essere esercitata entro il **07/03/2023**.

Il contributo welfare, se non utilizzato, confluirà in automatico alla posizione di previdenza complementare.



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

Premio Aziendale di Produttività (PAP)

A decorrere dal 1° gennaio 2023, viene calcolata su base mensile per ogni livello retributivo applicando le percentuali sotto riportate al trattamento stipendiale tabellare di ciascun livello riferito alla prima classe:

- 7° LIVELLO RETRIBUTIVO 9,40%
- 6° LIVELLO RETRIBUTIVO – Quadro 10,15%
- 6° LIVELLO RETRIBUTIVO 9,55%
- 5° LIVELLO RETRIBUTIVO 9,15%
- 4° LIVELLO RETRIBUTIVO 8,80%
- 3° LIVELLO RETRIBUTIVO 8,45%
- 2° LIVELLO RETRIBUTIVO 7,94%
- 1° LIVELLO RETRIBUTIVO 8,36%

Con questa modalità abbiamo ottenuto un incremento dinamico del premio collegato ai futuri aumenti del CCNL.

Assegni di studio

Verrà riconosciuto a lavoratrice/lavoratore, una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, un premio di laurea pari ad € 1.300.

Prestazione lavorativa e orario di lavoro

Non sarà più necessario registrare i movimenti in entrata e/o uscita dai locali aziendali ai fini della rilevazione della presenza in servizio. Nelle sedi in cui l'ingresso è delimitato, per ragioni di sicurezza, dalla presenza di tornelli, l'utilizzo del tesserino è necessario solo a garantire l'accesso allo stabile.

È riconosciuta, su base volontaria per i lavoratori a tempo pieno, previo accordo con il proprio Responsabile e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, un'elasticità di orario che consente di anticipare l'inizio della propria prestazione lavorativa a partire dalle ore **7:00** o posticipare tale inizio sino alle ore **10:00** con correlato spostamento dell'orario di fine lavoro.

Siamo riusciti ad ottenere, per tutti, un'elasticità oraria individuale in entrata di 45 minuti rispetto all'inizio dell'orario "normale" di lavoro fissato per l'unità organizzativa di appartenenza.



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

Con riferimento alla pausa pranzo, è possibile chiedere una riduzione a 30 minuti con conseguente anticipo dell'orario di fine lavoro. Tale possibilità è subordinata alla richiesta formale scritta che deve essere autorizzata.

Settimana corta (4 x 9)

I lavoratori, su base volontaria, potranno richiedere l'articolazione del proprio orario di lavoro su 9 ore per 4 giornate lavorative a parità di stipendio con possibilità di scelta del giorno di riposo di lunedì o di venerdì, della stessa settimana.

Sarà inoltre possibile alternare la "settimana corta" con settimana ad articolazione orario "normale" d'intesa con il Responsabile.

Reperibilità

Con riferimento all'istituto della reperibilità è stato mantenuto l'impianto attualmente applicato con l'integrazione di alcune voci specifiche per le seguenti unità organizzative:

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

Part time

La trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del Personale in servizio a tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire:

- a tempo determinato per periodo minimo di 12 mesi e massimo 24 mesi,
- a tempo indeterminato,
- possibilità anche per il padre di richiedere il part time fino al terzo anno di vita del bambino

Permessi

Di seguito un elenco delle principali novità sui permessi retribuiti:



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

- Pronto soccorso: permesso retribuito orario, fruibile per l'accompagnamento al Pronto Soccorso in caso di necessità dei figli e/o del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto.
- Permessi visita medica: sono previste 15 ore con giustificativo come già attualmente in uso. Sarà possibile utilizzare ulteriori permessi orari, per visita medica, previa pianificazione di tutte le causali di ferie/banca ore.
- Permessi per gravi patologie: sono previsti ulteriori 12 giorni annui.

La proposta iniziale dell'Azienda, in riferimento alle ore di permesso per visita medica, prevedeva la fruizione delle ore di permesso esclusivamente a fronte di una completa pianificazione/fruizione di ferie/banca ore.

Le OOSS hanno respinto tale impostazione riuscendo ad ottenere le 15 ore sopra indicate.

Permessi per tutela genitorialità: previsione di una serie di permessi legati alla tutela della genitorialità. Tali previsioni sono estese anche in caso di affidamento/adozione purché presenti nello stato di famiglia del lavoratore.

Sospensione volontaria

Abbiamo ottenuto un nuovo strumento di conciliazione vita/lavoro che prevede la possibilità di richiedere la fruizione di un massimo di 20 giorni di sospensione dell'attività lavorativa senza produrre giustificazione. Tale riconoscimento prevede un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione spettante nella misura pari al 35% della RAL con il versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Fungibilità e inquadramenti – Area professionale quadri

Nell'ambito di valorizzazione delle professionalità è prevista una specifica disciplina volta all'individuazione di un percorso di sviluppo per i dipendenti che presidiano nuclei di attività costituiti all'interno di unità organizzative e ne assicurano l'operatività (definiti Coordinatori Operativi di attività).

Al personale assegnato al ruolo di Coordinatore Operativo di attività, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto.

Formazione flessibile

Abbiamo chiesto ed ottenuto **8 giorni annui**, fruibili anche ad ore, dedicati solo per la formazione flessibile (anche per i part time).



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

Previdenza complementare

Abbiamo chiesto ed ottenuto l'innalzamento dell' aliquota minima di contribuzione aziendale. Così definita:

- a decorrere dal 1° gennaio **2024**, al **3,75%**,
- a decorrere dal 1° gennaio **2025** al **4,00%**.

Ferme restando le contribuzioni superiori in essere.

Assistenza sanitaria

Le OOSS hanno reiterato più volte la revisione della polizza sanitaria, considerata la durata annuale dal 01/01/2023 al 31/12/2023 e l'impossibilità di variazione in corso anno della stessa. Le OOSS hanno convenuto con l'Azienda di calendarizzare degli incontri, anche tecnici, per analizzare tutti gli aspetti ivi compresa la copertura per il Personale in servizio e l'ingresso per il Personale in quiescenza per arrivare ad una definizione entro giugno 2023.

Nuovo lavoro flessibile

La nuova modalità di lavoro flessibile "da casa" prevede un massimo di 120 giorni all'anno (50% delle ore previste in caso di part time verticali o misti).

Per le lavoratrici\lavoratori delle seguenti unità organizzative le giornate di lavoro flessibile "da casa" è innalzato a 140 giorni:

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

Dopo una pianificazione di 30 giorni consecutivi di nuovo lavoro flessibile "da casa" è necessario un rientro "in presenza" presso la struttura di appartenenza, hub aziendale o co-working per almeno un giorno lavorativo.

Per le lavoratrici/lavoratori "fragili" con disabilità certificata anche temporanea o affetto da "gravi patologie" abbiamo chiesto ed ottenuto la possibilità di superare i limiti sopra descritti.



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

Buono pasto - Nuovo Lavoro Flessibile

Ad oggi il lavoro flessibile da casa non prevedeva alcun ticket; le reiterate richieste delle OOSS di tale indennità hanno permesso l'ottenimento del riconoscimento del buono pasto. Con la sottoscrizione del presente Protocollo, a decorrere da gennaio 2023, viene pertanto riconosciuta un'indennità sotto forma di ticket di 3,80 € per ogni giornata di Nuovo Lavoro Flessibile "da casa" (art.96 del CCNL ANIA).

Le OOSS ritengono che il risultato ottenuto tenga conto di tutte le nostre rivendicazioni poste in ottica migliorativa rispetto alle proposizioni aziendali di partenza e sia quindi di **assoluto valore**.

Si tratta di un impianto innovativo al cui miglioramento abbiamo lavorato fin da subito senza sosta; i punti di ricaduta sono variegati e toccano tutti gli aspetti fondamentali per le lavoratrici e i lavoratori del settore.

Considerata la grande valenza politica dell'accordo e la portata dei temi toccati, sarà Nostra cura vigilare sulla completa e corretta applicazione delle previsioni introdotte.

RR.SS.AA. Divisione Insurance
22/02/2023