

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 26 maggio 2023

tra

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

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che

- il Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Piano) prevede che ISP continui ad avere grande attenzione alle persone che sono la risorsa più importante del Gruppo, continuando ad anticipare i grandi cambiamenti legati all'innovazione tecnologica e ad investire nello sviluppo digitale, nell'evoluzione dei mestieri e nella formazione del Personale;
- l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro consente di perseguire tali obiettivi e ISP ha confermato la volontà di continuare a mettere a disposizione di tutti i colleghi del Gruppo, strumenti che possano favorire il contemperamento delle richieste di miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro delle persone che lavorano, sia nella Rete, sia nelle strutture di Governance, con le esigenze organizzative aziendali, dovendo garantire anche il necessario servizio al pubblico presso le filiali e l'operatività delle diverse componenti delle filiali stesse;
- alla luce delle esperienze maturate – sia nel corso del contesto pandemico sia a seguito delle sperimentazioni attuate – considerando anche l'attenzione alla sostenibilità economica e sociale, le Parti condividono l'opportunità di rafforzare modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione di tempi di vita e di lavoro, determinando anche favorevoli impatti sull'ambiente e sulla mobilità delle persone e di disporre di strumenti utili a favorire:
  - il lavoro delle persone del Gruppo, tenendo anche conto delle loro esigenze personali e/o familiari,
  - l'attuazione di una transizione digitale rispettosa delle persone, creando anche attrattività per giovani/nuovi inserimenti;
- in tale contesto, le Parti confermano l'importanza della continua valorizzazione delle persone del Gruppo nonché della crescita e della soddisfazione delle stesse, agendo in modo da continuare a favorire la conciliazione delle esigenze private con quelle aziendali, sostenendo l'inclusione delle persone e facilitando i rapporti sociali;
- quanto sopra favorendo sempre di più la possibilità di utilizzo di tutti gli strumenti a disposizione anche da parte del personale della Rete, tenendo ovviamente conto delle necessarie esigenze di servizio alla clientela, attraverso un percorso condiviso e monitorato che consenta di individuare le soluzioni utili al raggiungimento di tale obiettivo;
- a tal fine le Parti, dopo aver condiviso in data 31 marzo 2023 l'innalzamento a otto giorni annui del diritto alla fruizione di Formazione Flessibile, in considerazione dell'importanza che la formazione riveste, anche al fine di garantire sempre le necessarie competenze in un contesto lavorativo ed organizzativo in profonda trasformazione, intendono ora condividere anche le modalità di utilizzo degli strumenti a supporto dell'evoluzione dell'organizzazione

del lavoro a disposizione, con particolare riferimento a Smart Working/Lavoro Flessibile, flessibilità di orario e "settimana corta";

- all'art 39 del CCNL 19 dicembre 2019 è stata introdotta la disciplina collettiva che regola il Lavoro Agile - di cui alla Legge n. 81/2017 - che viene qui integralmente richiamato, anche con riferimento agli espliciti contenuti degli accordi aziendali/di gruppo, nel cui ambito le Parti condividono di effettuare gli interventi di cui al presente accordo;

si conviene quanto segue

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice del Contratto di secondo livello ed integra le singole materie già disciplinate all'appendice c), all'appendice d), ai punti V e VIII (buono pasto) dell'appendice f) e all'appendice g) con le specificità di seguito indicate.

## 2. PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento del proprio lavoro, sia in presenza che in Smart Working/Lavoro Flessibile, il personale appartenente alle aree professionali è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro assegnato ed all'effettuazione dei relativi periodi di riposo e delle pause stabilite; come disposto all'art. 92 del CCNL 19 dicembre 2019 la prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati e si effettua di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.

In applicazione di quanto sopra, il personale ISP sia quando lavora presso la sede aziendale di assegnazione sia quando lavora in Smart Working/Lavoro Flessibile, è tenuto a svolgere l'orario di lavoro/prestazione lavorativa individualmente previsto per la giornata lavorativa, salvi i legittimi titoli di assenza. Eventuali prestazioni aggiuntive devono essere preventivamente richieste e autorizzate dall'Azienda.

In materia di disconnessione restano ferme le previsioni dell'art. 44 del CCNL 19 dicembre 2019 e della Legge n. 81/2017. Fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto al Personale l'accesso e/o 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 una immediata valutazione (per tali intendendosi, a titolo esemplificativo, situazioni che comportino un rischio per la salute e la sicurezza per il Personale e/o rischi per i beni ed il patrimonio aziendale e/o rischi economici per il Personale o per l'Azienda) dovranno riportare chiaramente l'evidenza dell'immediata valutazione ed avvenire esclusivamente tramite i canali aziendali (telefonate, sms o e-mail). Al di fuori di tali casistiche, nel caso di ricevimento di comunicazioni al di fuori dell'orario di lavoro individualmente previsto per la giornata - fatti salvi i legittimi titoli di assenza - il Personale non è vincolato ad attivarsi prima dell'inizio dell'orario di lavoro della giornata lavorativa seguente. Il mancato rispetto di tali ultime indicazioni può formare oggetto di segnalazione alla casella Iosegnalo quale comportamento ritenuto non conforme ai sensi delle Politiche Commerciali e Clima Aziendale.

Nel caso di lavoro in presenza presso una sede aziendale, la rilevazione tramite badge non è utilizzata per documentare l'esecuzione della prestazione lavorativa; nel caso di lavoro in Smart Working/Lavoro Flessibile non è richiesta la connessione per documentare il rispetto dell'orario di lavoro e lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le Parti condividono che lo svolgimento dello Smart Working/Lavoro Flessibile "da casa" avvenga in modo equilibrato rispetto all'attività lavorativa effettuata in presenza, valutando

adeguatamente le attività da svolgere e ricercando un'alternanza tra presenza fisica e Smart Working/Lavoro Flessibile, con l'obiettivo di ampliare il positivo accoglimento delle richieste temperando le esigenze personali/familiari del Personale con le esigenze aziendali, in particolare - per il personale operante presso le filiali - la garanzia dell'apertura al pubblico e l'operatività delle diverse componenti della filiale stessa.

L'adibizione allo Smart Working/Lavoro Flessibile:

- non rappresenta strumento o presupposto per l'individuazione e/o la costituzione di rami d'azienda oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni,
- non costituisce presupposto per variare le modalità di misurazione della prestazione lavorativa.

Ogni dipendente del gruppo ISP ha una propria sede aziendale fisica di assegnazione presso cui è sempre disponibile una postazione di lavoro aziendale rispettosa della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed utilizzabile con le dotazioni messe a disposizione dall'Azienda che garantiscono il rispetto della medesima normativa, anche nel caso di rientro dallo Smart Working/Lavoro Flessibile, normalmente programmato con le modalità disponibili anche per l'utilizzo degli altri strumenti di organizzazione del lavoro.

### **3. SMART WORKING/LAVORO FLESSIBILE**

Fermo restando quanto previsto dagli accordi 10 dicembre 2014 e 17 dicembre 2015 e non modificato nel presente accordo, le Parti ribadiscono il principio di libertà e volontarietà di adesione e utilizzo dello Smart Working/Lavoro Flessibile - la cui fruizione dovrà sempre essere pianificata e preventivamente autorizzata dal Responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione. Inoltre, ribadiscono che il diritto di recesso dalla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working/Lavoro Flessibile si esercita nei termini previsti dalla Legge, e concordano che l'abilitazione allo Smart Working/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 Smart Working/Lavoro Flessibile è svolta sempre e solo su base volontaria.

La prestazione lavorativa in Smart Working/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, il 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 lo Smart Working/Lavoro Flessibile "da casa".

Il Personale:

- operante in turni e tutto il Personale assegnato alla Filiale Digitale,
- con orario di lavoro che, in funzione delle specifiche attività svolte, preveda stabilmente inizio prima delle ore 7 o fine dopo le ore 17.15,
- assegnato a strutture dell'Area di coordinamento Cybersecurity & Business Continuity Management e dell'Area di coordinamento Group Technology o che svolgono le medesime attività informatiche in altre società del Gruppo,

potrà richiedere di rendere la prestazione lavorativa in Smart Working/Lavoro Flessibile sino a 140 giorni nel corso dell'anno solare, con la precisazione che per il personale operante in turni assegnato alla Filiale Digitale o a distaccamenti della stessa la dotazione standard di 120 giorni è da utilizzare preferibilmente per la copertura dei turni "serali" (con orario di inizio a partire dalle 11.48 ed orario di fine sino alle ore 22.00) o che comprendono il sabato nonché del primo turno del mattino con inizio alle ore 6.48 e che, in caso di richiesta, ne viene sempre garantita la fruizione per la copertura di detti turni.

La pianificazione di Smart Working/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 ed attrezzato per almeno 1 giorno lavorativo. Nel caso in cui il "lungo periodo" in Smart Working/Lavoro Flessibile si concluda con un periodo di assenza, il rientro "in presenza" sarà previsto a conclusione del periodo di assenza. Se viene richiesto Smart Working/Lavoro Flessibile dopo un periodo di assenza ai fini del conteggio dei "lungo periodo" occorre verificare il numero complessivo di giornate in Smart Working/Lavoro Flessibile svolte consecutivamente anche prima dell'assenza.

Per il Personale della Filiale Digitale operante in distaccamenti è confermato che l'effettuazione di turni con orario non compatibile con l'orario di apertura della filiale/struttura di assegnazione potranno essere svolti presso postazioni della struttura di Filiale Digitale più vicina, con applicazione in tal caso del trattamento di missione, o presso altre sedi/hub aziendali appositamente attrezzati e aperti negli orari di effettuazione dei turni con le regole di mobilità previste per gli hub aziendali o mediante ricorso allo Smart Working/Lavoro Flessibile "da casa" nell'ambito del predetto plafond standard di 120 giorni "da casa", ferma restando la possibilità di richiedere sino a 140 giorni. Rientrano in tale previsione anche i colleghi di provenienza ISP Casa, ora full time ed operanti presso la Filiale Digitale, che potranno essere assegnati a tutti i turni a partire da quelli programmati per il mese di ottobre 2023.

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 Smart Working/Lavoro Flessibile consenta lo svolgimento della prestazione lavorativa, altrimenti non eseguibile.

Le Parti condividono inoltre che nei confronti del personale con disabilità certificata anche temporanea o affetto da "gravi patologie" come definite nel Contratto di secondo livello o, cosiddetto "fragile" secondo le indicazioni fornite dalla funzione Salute e Sicurezza, possono non trovare applicazione i limiti sopra definiti nel caso in cui, sia nel caso di strutture di Governance sia presso la Rete, lo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working/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.

Con l'obiettivo di ampliare la fruizione dello Smart Working/Lavoro Flessibile, favorire il positivo accoglimento delle richieste e garantirne l'utilizzo da parte di tutto il personale delle filiali che intenda volontariamente farvi ricorso, considerata la rilevanza della Rete nell'ambito del Gruppo, l'essenzialità dell'attività svolta ed i vincoli di servizio alla clientela esistenti, in

via sperimentale è innalzato a 287 il numero di Filiali appartenenti alle Divisioni BdT e Private Banking (per un totale indicato per tipologia nell'allegato a) ed il cui elenco sarà tempestivamente fornito alle OO.SS. firmatarie il presente accordo) il cui personale ha diritto alla fruizione, su base volontaria, di almeno 1 giorno al mese di Lavoro Flessibile, preventivamente programmato ed autorizzato dal Direttore, in modo da garantire l'attività di servizio alla clientela.

La sperimentazione è finalizzata ad aumentare la fruizione dello Smart Working/Lavoro Flessibile presso dette Filiali ed a consentire l'ampliamento della garanzia di 1 giorno prevista in fase di avvio.

Per far fronte ai maggiori oneri correlati alla fruizione dello Smart Working/Lavoro Flessibile "da casa" per il personale non Dirigente, 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 Lavoro Flessibile a giornata intera, pari ad € 4,50.

#### **4. PREVENZIONE SORVEGLIANZA SANITARIA**

Nel confermare che nello svolgimento dell'attività in Smart Working/Lavoro Flessibile il Personale utilizzerà le apparecchiature tecnologiche assegnate dall'Azienda in conformità con l'attività svolta e con le disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed osserverà le indicazioni/raccomandazioni comunicate sempre dall'Azienda in materia di sicurezza e tutela della salute, le Parti intendono operare per ampliare la protezione e la prevenzione sanitaria correlata ai rischi di adibizione al videoterminale, anche laddove non sia prevista la qualifica di videoterminale ai sensi della normativa in materia tempo per tempo vigente, con l'obiettivo di sviluppare e diffondere anche la cultura del benessere delle persone ed organizzativo nonché della prevenzione delle malattie attuata nel Gruppo anche grazie agli strumenti di "welfare integrato" condivisi tra le Parti.

Ferme restando le previsioni di cui al D.Lgs. 81/2008 in tema di richiesta di visita al Medico Competente e di sorveglianza sanitaria, viene previsto che, a decorrere dal 2023, su base volontaria e con onere a carico aziendale, il personale delle filiali e delle altre strutture non qualificato come videoterminale ai sensi delle disposizioni di legge suindicate possa richiedere lo svolgimento di una visita medica di promozione della salute, da effettuare presso le strutture convenzionate che saranno comunicate tempo per tempo dall'azienda, finalizzata a controlli alla colonna vertebrale e agli arti superiori nonché degli occhi e della vista oltre all'affaticamento fisico o mentale, con cadenza biennale per il personale che abbia già compiuto 50 anni di età e quadriennale per il restante personale. Qualora la visita medica volontaria 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 ai sensi dell'art. 41 del D.lgs. n. 81/2008. I dati relativi alle visite effettuate saranno utilizzati da ISP, in modo anonimo ed aggregato, ai fini dell'integrazione della valutazione dei rischi aziendali.

#### **5. ORARIO DI LAVORO**

##### **a) Flessibilità di orario individuali**

Nell'intento di venire incontro a specifiche esigenze di flessibilità, ferma restando la durata ed il rispetto dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero previsto dal CCNL 19 dicembre 2019 e tenuto conto che si tratta di previsioni di orario scelte volontariamente dagli interessati e non disposte dall'Azienda, al Personale che non opera in turni, su base volontaria, in via non continuativa e previo accordo con il proprio Responsabile, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, è riconosciuta un'elasticità di orario in entrata 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.

A fronte di sopraggiunte esigenze organizzative urgenti il Responsabile può richiedere, con anticipo di 24 ore, il rispetto dell'orario ordinario di lavoro.

Analogamente, il Personale assegnato alle strutture indicate nell'allegato b) nel caso di svolgimento di Smart Working/Lavoro Flessibile "da casa" potrà fruire della medesima flessibilità di orario in inizio di giornata, tra le ore 7:00 e le ore 10:00, sempre con correlato spostamento dell'orario di fine lavoro e possibilità anche di svolgere due intervalli meridiani, quello previsto come diritto dall'art. 108 del CCNL 19 dicembre 2019 ed uno volontario, entrambi non inferiori a 30 minuti e non superiori a 2 ore, rispettando comunque la durata giornaliera dell'orario di lavoro individualmente prevista.

#### b) "Settimana corta"

Coerentemente con le previsioni di cui all'art. 104 comma 4 del CCNL 19 dicembre 2019, il Personale può richiedere di adottare su base volontaria un'articolazione oraria giornaliera di 9 ore su 4 giorni della settimana (cosiddetta 4x9 o "settimana corta"), con possibilità di variare le giornate lavorate nel corso della settimana lavorativa dal lunedì al venerdì, d'intesa con il proprio Responsabile. Sarà anche possibile alternare settimane complete da 36 ore con articolazione 4x9 con settimane complete da 37 ore e 30 minuti ad orario da 7 ore e 30 minuti giornalieri su 5 giorni.

L'autorizzazione allo svolgimento della "settimana corta" potrà essere concessa solo compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e le richieste avanzate saranno riscontrate, anche negativamente, entro la fine del terzo mese successivo alla domanda. La programmazione dell'effettiva fruizione dovrà essere preventivamente approvata da parte del Responsabile e sarà possibile svolgere le settimane 4x9 anche totalmente e/o parzialmente in Lavoro Flessibile e/o con applicazione delle flessibilità di orario individuali di cui al paragrafo a) del presente capitolo.

La possibilità di svolgere la prestazione lavorativa con applicazione dell'articolazione 4x9 può essere revocata sia da parte del dipendente sia da parte del Responsabile diretto mediante comunicazione scritta da far pervenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Si precisa che:

- ai fini della determinazione della spettanza delle 23 ore annuali prevista dall'art. 104 del CCNL 19 dicembre 2019, i 30 minuti per ogni "settimana corta" lavorata saranno decurtati dalla spettanza annuale relativa all'anno successivo a quello di effettuazione dell'articolazione stessa;
- in caso di pianificazione di ferie per l'intera settimana, l'orario applicato sarà sempre 37 ore e 30 minuti settimanali su 5 giorni.

Inoltre, al fine di valutare compiutamente le caratteristiche organizzative e di sicurezza necessarie alla possibile applicazione della "settimana corta" al personale delle Filiali, alla luce della rilevanza della Rete nell'ambito del Gruppo, dell'essenzialità dell'attività svolta e dei vincoli di servizio alla clientela esistenti con l'obiettivo di estendere la possibilità di utilizzare detto strumento a tutto il personale della Rete, a titolo sperimentale:

- è incrementato a 40 il numero di filiali di grandi dimensioni al cui Personale è consentito di richiedere e fruire della "settimana corta". L'elenco è riportato nell'allegato c) al presente accordo;
- sarà attivata a partire dal 1° novembre 2023 la possibilità per il personale di almeno 250 filiali del territorio commerciale 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". A tal fine le filiali saranno chiuse un giorno fisso alla settimana, ricompreso tra martedì mercoledì e giovedì, che coinciderà con il giorno di riposo della "settimana corta" eventualmente richiesta dal personale interessato.

Nel caso in cui il personale assegnato a detti punti operativi non intenda fruire della "settimana corta" e per tutte le settimane nelle quali viene svolto un orario normale su 5 giorni per 7 ore e 30 minuti giornalieri, nel giorno di chiusura della filiale il personale potrà lavorare volontariamente in Smart Working/Lavoro Flessibile da "casa" oppure presso un "hub" aziendale, anche individuato dall'Azienda ad hoc per questa fattispecie di attività. L'elenco delle Filiali e dei distaccamenti che saranno coinvolti nella sperimentazione sarà messo a disposizione delle OO.SS. firmatarie il presente accordo e entro il mese di luglio 2023;

- sarà estesa la possibilità di aderire e fruire della settimana corta anche ai Direttori di Area della Divisione BDT.

#### DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

*Con riferimento alla sperimentazione della "settimana corta" per le filiali di piccole dimensioni, l'Azienda dichiara che nel giorno di chiusura della filiale limiterà la mobilità del personale che non intenda fruire della settimana corta o fare ricorso allo Smart Working/Lavoro Flessibile da casa, compatibilmente con l'effettiva presenza di filiali nel territorio geografico di riferimento e la disponibilità di utilizzo.*

*L'Azienda dichiara inoltre che si attiverà per l'individuazione di nuovi hub/sedi di lavoro aziendali su tutto il territorio nazionale per lo svolgimento del Lavoro Flessibile.*

#### **6. FORMAZIONE SU SMART WORKING/LAVORO FLESSIBILE**

Le Parti, nel riconfermare l'importanza della formazione ed il ruolo fondamentale che la stessa assume ai fini della crescita professionale e della valorizzazione delle persone del Gruppo, ritengono che il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo alle iniziative formative costituiscano un valore aggiunto sia per la crescita professionale che per la creazione di valore sostenibile.

In tale contesto, anche al fine supportare adeguatamente l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro condivisa nonché favorire la piena conoscenza e la positiva applicazione nel Gruppo di tutti gli aspetti connessi allo Smart Working/Lavoro Flessibile, saranno previsti interventi formativi/informativi specifici nei confronti di tutto il Personale già abilitato allo Smart Working/Lavoro Flessibile nonché nei confronti dei Responsabili da fruire entro il 31 dicembre 2023.

Saranno altresì previste – in via preventiva rispetto all'abilitazione allo Smart Working/Lavoro Flessibile - iniziative di formazione e/o informazione nei confronti del Personale non ancora abilitato ovvero di nuova assunzione (nei confronti dei quali rimane confermata l'organizzazione della riunione con le OOSS nel rispetto di quanto previsto dall'art. 75 del CCNL 19 dicembre 2019).

#### **7. PERCORSO DI VERIFICA E CONFRONTO**

Le Parti, anche alla luce di quanto emerso nel corso del confronto e dell'esperienza già maturata, confermano l'impegno a monitorare l'andamento dell'attuazione delle previsioni del presente accordo nell'ambito del continuo confronto realizzato nel Gruppo ISP, anche al fine di valutare le eventuali necessità di intervento.

Le Parti quindi si incontreranno a partire dal mese di settembre 2023 ogni due mesi, anche a seguito di analisi svolte in sede di Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile, per:

- verificare la realizzazione di quanto previsto nel presente accordo per ampliare il ricorso

allo Smart Working/Lavoro Flessibile e alla settimana corta da parte del Personale della Rete,

- valutare le possibili necessità di implementazione/revisione/modifica,
- definire l'eventuale coinvolgimento del personale interessato attraverso survey e/o focus group, ai quali parteciperanno in qualità di osservatori due componenti sindacali del Comitato Welfare o in alternativa della Delegazione di Gruppo ed un componente della funzione Relazioni Industriali,
- monitorare l'andamento del piano di chiusura delle filiali e la creazione di nuovi hub/sedi di lavoro aziendali anche al fine di contenere la mobilità giornaliera del personale.

Nel corso di tali incontri saranno forniti anche i dati su:

- adesione/fruizione dello Smart Working/Lavoro Flessibile e della "settimana corta",
- recessi attuati dai dipendenti o dall'Azienda.

Il confronto proseguirà, a partire dall'ultimo trimestre 2023, anche relativamente alle ulteriori misure prefigurate per il Piano, che ISP ha già illustrato alle OO.SS., quali, in particolare, l'estensione del Lavoro Flessibile e della settimana corta alla Rete, anche attraverso la possibilità da parte del personale delle Filiali di effettuare Lavoro Flessibile mediante la gestione di attività per la Filiale Digitale nonché relativamente alle nuove opportunità che potranno emergere nel corso del Piano in materia di Organizzazione del Lavoro, quali ad esempio:

- ruoli e figure professionali
- mobilità territoriale e professionale
- conciliazione tempi di vita e lavoro.

## 8. **DISPOSIZIONI FINALI**

Le previsioni di cui al presente accordo avranno decorrenza dal 1° giugno 2023, salvo dove diversamente previsto, e scadranno il 31 dicembre 2025.

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

FABI                      FIRST/CISL

FISAC/CGIL              UILCA

UNISIN

*Accordo firmato digitalmente*



Allegato a)

<b>Perimetro</b>	<b>Tipologia di Filiale</b>
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)
		Middle Office Bilanci e Modelli Fiscali
	Transformation	Pignoramenti
		Project Portfolio Management Area CITDIO
Data & Artificial Intelligence Office	A.I. Competence Center & Operations Management	
	A.I. Delivery Factory	
	A.I. Transformation	
Area di Governo Chief Lending Officer	Direzione Centrale Concessione BdT	Concessione Credito al Consumo e Reti Terze
Area di Governo Chief Operating Officer	Direzione Centrale People Management & HR Transformation	Employer Branding
		Recruiting & Assessment Center
	Direzione Centrale Affari Sindacali e Politiche del Lavoro	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 Filiali territorio commerciale Retail;</li> <li>- 12 Filiali territorio commerciale Exclusive</li> <li>- 12 Filiali territorio commerciale Imprese</li> </ul>
Divisione Banca dei Territori - Direzione Agribusiness	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Filiali</li> </ul>
Divisione Banca dei Territori - Direzione Impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Filiali</li> </ul>