



FIRMATO ACCORDO SU ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SMART WORKING E 4x9

Ieri, al termine di una lunga e articolata trattativa abbiamo sottoscritto l'accordo sull'organizzazione del lavoro che supera e migliora il contratto individuale, unilateralmente proposto dall'Azienda lo scorso dicembre.

Alcuni dei punti più rilevanti:

- Il ricorso al lavoro flessibile e al 4 x 9 rimane assolutamente **volontario** e sarà sempre garantita una **postazione di lavoro aziendale**;
- 287 le filiali (187 precedentemente) dove si sperimenterà il **diritto** di un giorno di lavoro flessibile al mese;
- Impegno dell'Azienda ad ampliare tale "sperimentazione" sia per **estensione** di perimetro che di giornate;
- Un minimo di 250 filiali retail con organico fino a 7 dipendenti (compresi gli eventuali distaccamenti di altri territori commerciali che insistono su quella Agenzia) sperimenteranno l'apertura su 4 giorni, con chiusura martedì o mercoledì o giovedì e orario al pubblico invariato, con i colleghi che potranno scegliere se fare il 4 x 9 oppure orario tradizionale (con un giorno di smart a settimana o, a scelta, andare a lavorare in una sede aziendale stabilita);
- Incremento da 12 a 40 filiali "grandi" che sperimenteranno la possibilità del 4 x 9, rimanendo aperte al pubblico con i consueti orari;
- 120 giorni di plafond annuo per Smart Working, ricercando un giusto equilibrio fra giornate di lavoro in presenza e da remoto, più 20 aggiuntivi a richiesta per chi lavora in turni o orari disagiati o nell'Area di Coordinamento Group Technology e Cyber Security. È stato inoltre stabilito che i suddetti limiti potranno essere superati in casi eccezionali di **estrema gravità** (ad esempio di natura meteorologica) o per il personale affetto da "gravi patologie" o "fragile" sia di Governance sia di rete;
- Impegno per l'attivazione di **nuovi hub/sedi** di lavoro aziendali su tutto il territorio nazionale;
- Ricordiamo, inoltre, che vi sono gli **8 giorni di diritto** di formazione flessibile annui;
- Buono pasto innalzato a **4,50 euro** per i giorni di lavoro flessibile;
- **Disconnessione**: ribadito che tutti i device aziendali possono essere disattivati al di fuori dell'orario di lavoro: il mancato rispetto di tali indicazioni può formare oggetto di segnalazione alla casella "Iosegnalo" quale comportamento non conforme;
- Possibilità di richiedere una **visita medica** per occhi, postura e affaticamento fisico e mentale a carico dell'azienda per chi non è videoterminalista ogni 4 anni (ogni 2 anni per chi ha compiuto 50 anni);
- Possibilità in presenza di particolari situazioni di gravità di svolgere telelavoro da casa;
- Conferma che la prestazione di lavoro subordinato è legato al **tempo di lavoro** e all'orario individuale;
- 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;
- Presa d'atto delle parti che il ricorso allo Smart Working **non** può rappresentare la creazione di rami d'azienda oggetto di future esternalizzazioni.

Si tratta di un accordo che estende tutele e flessibilità per tutti i nostri colleghi, di Direzione e di Rete, nel solco del Contratto Nazionale, a cui abbiamo lavorato per quasi sei mesi nel 2022 ed ora riteniamo possa soddisfare le esigenze di tutte le Colleghe ed i Colleghi del gruppo.

Milano, 27 maggio 2023

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN**