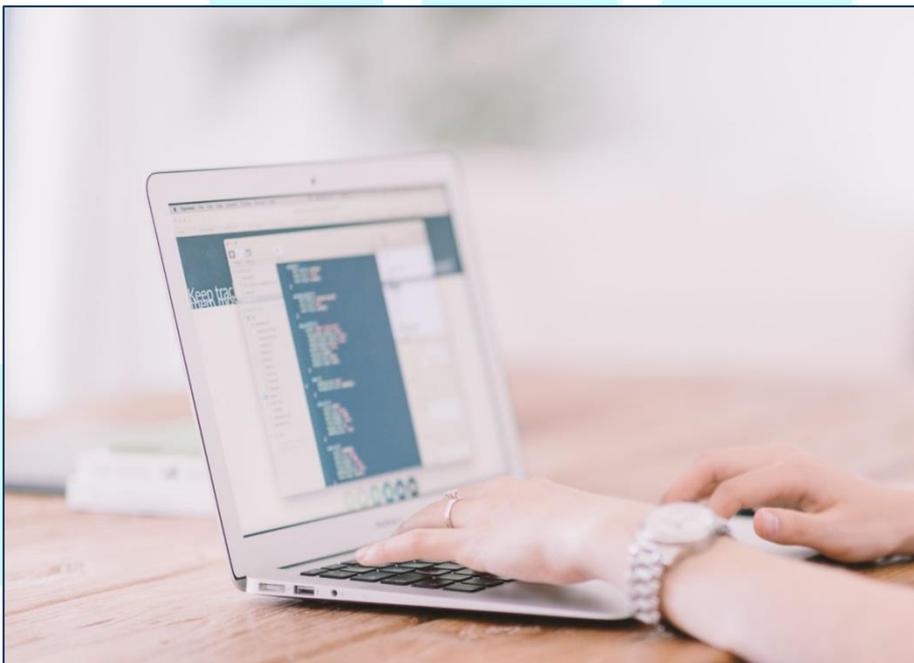




INTESA  **SANPAOLO**
mail: segreteria@fabintesasampaolo.org
www.fabintesasampaolo.eu

Welfare

Lavoro Flessibile (Smart Working)



Definizione

Per **Lavoro Flessibile** all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo si intende lo **svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla propria sede di assegnazione**, da non confondere con il telelavoro.

Lo strumento del Lavoro Flessibile è pensato per **agevolare l'equilibrio** fra una migliore gestione dei tempi di vita personale e le esigenze organizzative aziendali.

Lo strumento si basa fundamentalmente sul principio della reciproca fiducia e lealtà fra Azienda e dipendente, promuovendo una politica di attenzione alla persona e alla famiglia.

Caratteristiche Generali

Le strutture aziendali individuate come idonee all'applicazione del Lavoro Flessibile daranno la possibilità, ai propri addetti, di svolgere la propria attività al di fuori delle strutture di assegnazione. In particolare, l'attività lavorativa può essere prestata:

- Da altra sede aziendale ("**Hub aziendali**").
- Dalla **propria residenza privata o domicilio** del dipendente o da **altra sede privata** preventivamente concordata con il responsabile della propria struttura ("*da casa*").
- Da "**cliente**" secondo i limiti e le modalità previste dalla normativa vigente.

Le diverse tipologie di Lavoro Flessibile possono essere utilizzate anche nella stessa giornata lavorativa.

Il Lavoro Flessibile può essere pianificato **anche non per l'intera giornata** ma per frazioni di essa.

Per usufruire del lavoro flessibile, oltre a quanto specificato nel paragrafo "Modalità di svolgimento", bisogna:

- avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato (compreso il part time),
- essere **dotati di un portatile aziendale**,
- avere una **anzianità di servizio nel Gruppo di almeno 3 anni**
- avere una **mansione compatibile** con le specificità del lavoro flessibile

Per i colleghi interessati a svolgere la propria attività in regime di Lavoro Flessibile, l'Azienda metterà a disposizione idonei strumenti informatici per consentire il corretto svolgimento delle attività e la corretta interazione con il proprio Responsabile e colleghi.

Modalità di svolgimento

È molto importante tenere conto che il Lavoro Flessibile **non varia gli obblighi ed i doveri reciproci** fra Azienda e Lavoratore. In particolar modo lo svolgimento del Lavoro Flessibile **non varia in alcun modo il proprio orario di lavoro** né la propria sede contrattuale di lavoro.

Nello svolgimento del Lavoro Flessibile *“da casa”* **non sono previste prestazioni aggiuntive o lavoro straordinario**: in caso di necessità e con preventiva autorizzazione del proprio Responsabile, eventuali prestazioni aggiuntive potranno essere riconosciute esclusivamente per il Lavoro Flessibile svolto in *“Hub aziendale”* o presso *“cliente”*.

Non è previsto un numero di giornate minime obbligatorie di fruizione in caso di adesione al Lavoro Flessibile.

Eventuali impedimenti che si presentassero durante lo svolgimento del Lavoro Flessibile (problemi tecnologici, di connessione, etc.) **dovranno essere tempestivamente segnalati al proprio Responsabile** (o a persona da esso delegata) che **potrà richiedere il rientro del lavoratore** presso la sede di assegnazione per la residua parte della giornata lavorativa.

LAVORO FLESSIBILE DA CASA.

Per quanto concerne il **Lavoro Flessibile svolto “da casa”**, questo potrà essere svolto con questi vincoli:

- **massimo otto giornate al mese con un massimo di due per settimana;**
- **pianificazione settimanale** e **relativa approvazione** da parte del proprio Responsabile.
- nel corso del Lavoro Flessibile si **deve essere contattabili durante il proprio orario di lavoro** individuale attraverso gli strumenti messi a disposizione dall’Azienda (ad esempio, in modo non esaustivo, tramite il cellulare aziendale ove in possesso e tramite Lync)

Per il Lavoro Flessibile svolto sulla intera giornata in modalità **“da casa”** **non è previsto il riconoscimento del buono pasto** ovvero eventuali contribuzioni per **pendolarismo**.

LAVORO FLESSIBILE DA HUB AZIENDALE.

Per quanto riguarda la tipologia di Lavoro Flessibile da "Hub aziendale":

- **non è previsto un numero massimo di giornate fruibili nel mese,**
- **pianificazione settimanale** e **relativa approvazione** da parte del proprio Responsabile
- l'eventuale riconoscimento delle **contribuzioni per pendolarismo** verranno erogate per le giornate di Lavoro Flessibile prestate in **HUB più distanti di 25km** dalla propria residenza.

LAVORO FLESSIBILE DAL CLIENTE.

Il Lavoro Flessibile dal "cliente":

- **non prevede un numero massimo di giornate fruibili nel mese**
- comporta il **normale riconoscimento dei rimborsi spese per missione e trattamenti di pendolarismo**

Come consuntivare su SAP

Attraverso la segreteria on line di SAP è possibile **sia inserire anticipatamente** la pianificazione della giornata di Lavoro Flessibile **sia giustificare a posteriori** l'assenza dal servizio attraverso le apposite causali:

- **LFC** (*Lavoro Flessibile da Casa*),
- **LFH** (*Lavoro Flessibile da HUB distante più di 25km*)
- **LFI** (*Lavoro Flessibile da HUB distante meno di 25km*)
- **LFG** (*Lavoro Flessibile da Cliente*)

Fonti normative

- Accordo di Gruppo del 10/12/2014 “Accordo per il Lavoro Flessibile nel Gruppo Intesa Sanpaolo”
- Accordo di Gruppo del 17/12/2015 “Accordo per il Lavoro Flessibile nel Gruppo Intesa Sanpaolo”

Per maggiori informazioni, su questo o altro argomento, ti invitiamo a contattare il tuo sindacalista di riferimento o scrivere direttamente al nostro

[SPORTELLO NORMATIVA](#)



e metti “Mi Piace” alla nostra pagina

[puoi farlo subito cliccando qui](#)