

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 13 giugno 2024

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

premesse che

- il Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo ISP), anche nel corso dell'attuazione del Piano di Impresa, conferma la volontà di continuare a mettere a disposizione di tutto il Personale del Gruppo, che rappresenta la risorsa più importante, strumenti che possano favorire il contemperamento delle esigenze di gestione dei tempi di vita e di lavoro delle persone che lavorano sia nella Rete sia nelle strutture di Governance con quelle organizzative aziendali, garantendo il necessario servizio al pubblico presso le filiali e l'operatività delle diverse componenti delle filiali stesse;
- con l'Accordo 26 maggio 2023 le Parti hanno definito misure innovative nell'ambito del modello di organizzazione del lavoro, in particolare in tema di Lavoro Flessibile e di articolazione oraria giornaliera di 9 ore su 4 giorni alla settimana (cosiddetto "orario 4x9" o "settimana corta");
- in tale contesto, con l'obiettivo di ampliarne la fruizione, favorire il positivo accoglimento delle richieste e garantirne l'utilizzo da parte di tutto il personale delle filiali che intenda volontariamente farvi ricorso, tenendo conto delle necessarie esigenze di servizio alla clientela, sono state definite sperimentazioni sia nell'ambito di filiali della Divisione Banca dei Territori che della Divisione Private Banking circa la fruizione, su base volontaria, di almeno 1 giorno al mese di Lavoro Flessibile da casa, nonché circa la possibilità di richiedere e fruire della settimana corta nell'ambito delle filiali della Divisione Banca dei Territori con modalità differenziate in base alle dimensioni delle filiali;
- in attuazione del percorso di verifica e confronto previsto dall'Accordo del 26 maggio 2023, le Parti a partire dal 26 ottobre 2023 e successivamente anche negli incontri in sede di Comitato welfare sicurezza e sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare) del 28 febbraio e dell'8 aprile 2024 hanno analizzato i dati di fruizione degli strumenti previsti, che hanno evidenziato come le sperimentazioni in corso ne abbiano favorito l'utilizzo anche nell'ambito della Rete;
- inoltre, nel mese di marzo 2024 è stata proposta una survey a tutto il Personale del Gruppo, per comprendere gli effetti, i vantaggi e gli eventuali ambiti di miglioramento della nuova organizzazione del lavoro, i cui risultati sono stati analizzati nel corso del Comitato Welfare del 16 maggio 2024;
- in tale occasione il Gruppo ISP ha anche rappresentato alle OOSS il piano di ampliamento di nuovi hub/sedi di lavoro aziendali previsto per l'anno in corso;
- con l'Accordo 9 maggio 2024 in materia di Premio Variabile di Risultato 2024 le Parti hanno previsto, tra gli obiettivi del "Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone", l'individuazione, anche con il supporto del Comitato Welfare, di nuove iniziative di partecipazione

e coinvolgimento del personale su temi di benessere lavorativo e organizzazione del lavoro ed hanno inoltre confermato l'impegno ad individuare, anche in sede di Comitato Welfare, ulteriori modalità utili a favorire la diffusione della fruizione della formazione, ed il rispetto dei tempi di fruizione previsti, anche in modalità flessibile;

- nei successivi incontri del 23 e 29 maggio 2024 le Parti, anche con il supporto del Comitato Welfare, hanno analizzato le possibilità di procedere ad ulteriori ampliamenti delle sperimentazioni in corso e, alla luce delle precedenti esperienze, ribadito l'importanza di attivare Focus Group, quale momento di partecipazione e coinvolgimento del personale, anche al fine di condividere e individuare ulteriori positive azioni organizzative e gestionali anche tramite la condivisione delle best practice in essere;

si conviene quanto segue

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo che integra l'Accordo 26 maggio 2023 e viene inserito quale appendice del Contratto di secondo livello ed integra le singole materie già disciplinate all'appendice c), all'appendice d), al punto V dell'appendice f) con le specificità di seguito indicate.

Alla luce dell'andamento positivo delle sperimentazioni del Lavoro Flessibile e della settimana corta, e considerando i risultati della survey, le Parti hanno convenuto di ampliare ulteriormente le possibilità di utilizzo di tali strumenti da parte del personale che intenda volontariamente farvi ricorso, nell'ambito della Rete della Divisione Banca dei Territori e, con riferimento al Lavoro Flessibile, della Divisione Private Banking.

2. SMART WORKING/LAVORO FLESSIBILE

Fermo restando quanto previsto dal capitolo 3 dell'Accordo 26 maggio 2023 in materia di Smart Working/Lavoro Flessibile, 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 ampliarne la fruizione e garantirne l'utilizzo da parte di tutto il personale delle filiali, le Parti convengono di proseguire nell'estensione della sperimentazione volta a garantire la fruizione, su base volontaria, di almeno 1 giorno al mese di Lavoro Flessibile da casa preventivamente programmato ed autorizzato: in particolare è estesa progressivamente ad ulteriori 308 punti operativi, comprensivi di distaccamenti, appartenenti alla Divisione Banca dei Territori (di cui circa 70 da luglio 2024 e i rimanenti entro settembre 2024) e ad ulteriori 21 punti operativi, comprensivi dei relativi distaccamenti, della Divisione Private Banking; pertanto, al fine di aumentare la fruizione dello Smart Working/Lavoro Flessibile presso dette Filiali, il personale che risulterà tempo per tempo assegnato alle stesse dalla data di ingresso nella sperimentazione della filiale di appartenenza ha diritto alla fruizione, su base volontaria, di almeno 1 giorno al mese di Lavoro Flessibile da casa, preventivamente programmato dall'interessato 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.

Il totale delle Filiali complessivamente coinvolte nella sperimentazione è indicato per tipologia nell'allegato 1). L'elenco delle filiali interessate dall'estensione, comprensivo dei relativi distaccamenti, sarà preventivamente fornito alle OO.SS. firmatarie il presente Accordo.

Inoltre, in relazione alle recenti modifiche organizzative che hanno coinvolto, tra l'altro, l'Area di Governo Chief Data A.I. and Technology Officer si conferma che il Personale assegnato alle strutture Cybersecurity & Business Continuity Management e delle Aree di Coordinamento di Group Technology & Services e Isy Tech Evolution 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.

3. ORARIO DI LAVORO - SETTIMANA CORTA

Fermo restando quanto previsto dal capitolo 5 lettera b) dell'Accordo 26 maggio 2023 in materia di settimana corta, con l'obiettivo di estendere ulteriormente la possibilità di utilizzare detto strumento a tutto il personale della Rete che intenda volontariamente farvi ricorso, a titolo sperimentale:

- a partire dal 1° luglio 2024 è incrementato di circa 230 il numero di filiali di grandi dimensioni ed al personale tempo per tempo assegnato alle stesse è consentito di richiedere e fruire dell'orario 4x9, ferma la compatibilità con le esigenze aziendali;
- nel periodo ottobre/dicembre 2024, il personale assegnato alle filiali che accorperanno quelle di piccole dimensioni già coinvolte dal 1° novembre 2023 nella sperimentazione della settimana corta potrà anch'esso richiederne e fruirne a partire dalla data di accorpamento. Ciò senza che la filiale preveda un giorno di chiusura settimanale, ferma la compatibilità con le esigenze aziendali.

Il totale delle filiali e dei distaccamenti complessivamente coinvolti nella sperimentazione è indicato per tipologia nell'allegato 2). L'elenco delle filiali interessate dall'estensione, comprensivo dei relativi distaccamenti, sarà preventivamente fornito alle OO.SS. firmatarie il presente Accordo.

È confermata la prosecuzione della sperimentazione nelle filiali di piccole dimensioni già coinvolte in quella avviata a partire dal 1° novembre 2023, con la modalità del giorno di chiusura settimanale coincidente con il giorno di riposo della "settimana corta".

4. FOCUS GROUP

Le Parti, alla luce delle proposte formulate in sede di Comitato Welfare e valutata la positiva esperienza dei precedenti Focus Group, condividono di ricorrere a tale modalità di coinvolgimento del personale al fine di favorire la diffusione e la fruizione da parte di tutto il Personale, incluse tutte le figure della Rete, degli strumenti previsti dall'organizzazione del lavoro per il raggiungimento di un miglior equilibrio di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

L'iniziativa "Focus Group di benessere organizzativo" prevede il coinvolgimento di gruppi di lavoro omogenei (Collaboratori e Ruoli di Coordinamento), su base volontaria, per dialogare e confrontarsi su temi individuati dal Comitato Welfare in materia di organizzazione del lavoro e benessere lavorativo.

Saranno individuati due gruppi di lavoro (Collaboratori e Ruoli di Coordinamento) per ciascuna Direzione Regionale e unità produttiva di Direzione Centrale, così costituiti:

- 8/10 lavoratori/lavoratrici;
- 2 componenti sindacali del Comitato Welfare o in alternativa della Delegazione di Gruppo;
- 1 componente della funzione Relazioni Industriali di Gruppo;

Il moderatore, individuato sulla base delle specifiche competenze che consentano un'efficace gestione del lavoro di gruppo, avrà l'obiettivo di organizzare l'attività e produrre un documento di sintesi da sottoporre al Comitato Welfare.

Il Comitato Welfare analizzerà periodicamente le risultanze pervenute dai diversi gruppi di lavoro per fornire feed back agli stessi ed individuare eventuali nuove azioni positive, da sottoporre alle Delegazioni di Gruppo al fine di definire le iniziative da intraprendere.

5. **PERCORSO DI VERIFICA**

Le Parti, confermando quanto previsto dal capitolo 7) dell'Accordo 26 maggio 2023 in tema di percorso di verifica e confronto, rinnovano l'impegno, anche alla luce del positivo andamento delle sperimentazioni e degli ampliamenti definiti nel presente Accordo, a incontrarsi ogni due mesi 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 interessato;
- monitorare l'andamento dell'attuazione delle previsioni del presente Accordo, anche con riferimento alla fruizione dello Smart Working/Lavoro Flessibile da parte del Personale della Rete, e analizzare le risultanze dei Focus Group allo scopo di individuare ulteriori azioni positive organizzative e gestionali al fine di promuovere un equilibrio sempre migliore tra vita professionale e personale;
- approfondire, anche in sede di Comitato Welfare, l'individuazione di ulteriori modalità utili a favorire la diffusione della fruizione della formazione, ed il rispetto dei tempi di fruizione previsti, anche in modalità flessibile;
- continuare a 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;
- approfondire le modalità di attuazione delle ulteriori previsioni introdotte con l'Accordo 26 maggio 2023 al fine di valutare le possibili necessità di implementazione/revisione/modifica.

6. **DISPOSIZIONI FINALI**

Le previsioni del presente Accordo avranno decorrenza dalla data odierna, 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

Accordo sottoscritto digitalmente

UNISIN

Allegato 1) che integra e sostituisce l'Allegato A) dell'Accordo 26 maggio 2023

Perimetro	Tipologia di Filiale
Divisione Banca dei Territori - Direzione Regionale	<ul style="list-style-type: none"> - 320 Filiali territorio commerciale Retail - 107 Filiali territorio commerciale Exclusive - 31 Filiali territorio commerciale Imprese
Divisione Banca dei Territori - Direzione Agribusiness	<ul style="list-style-type: none"> - 21 Filiali
Divisione Banca dei Territori - Direzione Impact	<ul style="list-style-type: none"> - 13 Filiali
Divisione Private Banking –	<ul style="list-style-type: none"> - 18 Centri Private Intesa Sanpaolo Private Banking - 9 Centri HNWI Intesa Sanpaolo Private Banking - 1 Centro UHNWI Intesa Sanpaolo Private Banking - 7 Filiali Capozona Fideuram (inclusi relativi sportelli)

Allegato 2) che integra e sostituisce l'Allegato C) dell'Accordo 26 maggio 2023

Perimetro	Tipologia di Filiale
Divisione Banca dei Territori - Direzione Regionale	- 223 Filiali territorio commerciale Retail - 12 Filiali territorio commerciale Exclusive - 83 Filiali territorio commerciale Imprese
Divisione Banca dei Territori - Direzione Agribusiness	- 2 Filiali
Divisione Banca dei Territori - Direzione Impact	- 4 Filiali