

Milano, 13 dicembre 2023

*Alle/Agli Iscritte e Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO*

## **Firmato l'accordo sui premi di anzianità e sull'art. 4 Legge 300 in materia di controllo a distanza Tutti gli aggiornamenti dagli incontri con l'Azienda**

### **Premi di anzianità: firmato accordo che consente di richiedere la liquidazione anticipata del premio aziendale 25° e 35°**

L'Azienda ci ha proposto di definire con accordo, la possibilità di consentire nel 2024, in via eccezionale e irripetibile, l'anticipazione di quanto spettante a titolo di premio di anzianità.

Nel Gruppo, infatti, a seguito dei percorsi di armonizzazione che hanno interessato negli anni la confluenza delle diverse società, permangono a oggi varie collettività di dipendenti che hanno conservato, ove spettanti, le normative che regolavano nelle aziende di provenienza premi una tantum riconosciuti alla maturazione di una determinata anzianità di servizio.

Valutando che un anticipo di tali somme – ragguagliate a quanto maturato al 31 dicembre 2023 - possa essere di interesse e utilità, con l'accordo sottoscritto le colleghe e i colleghi potranno su base volontaria farne richiesta.

L'Azienda procederà quindi a inviare un'offerta individuale che recherà indicazione dell'importo maturato al 31 dicembre 2023 (in base alla normativa che regola il premio aziendale spettante) maggiorato di un quid ragguagliato a ogni anno intero o frazione di anno mancante alla maturazione del premio. Abbiamo ottenuto, con la trattativa condotta, che tali percentuali siano innalzate allo 0,75% e 1,5% - nei casi in cui il premio è riconosciuto sia al 25° che al 35° anno di anzianità -, incrementandole di un ulteriore 50% rispetto alla iniziale proposta dell'Azienda.

L'accettazione dell'offerta è volontaria e potrà essere esercitata entro il 31 maggio 2024. Chi non intendesse accettarla, conserverà il diritto a proseguire nella maturazione del premio, secondo le originarie regole di computo, fino alla scadenza del periodo di anzianità che ne determina il diritto.

Per le Colleghe e i Colleghi, attualmente in servizio che hanno aderito agli accordi di esodo e cesseranno entro il 31 marzo 2024, il premio sarà liquidato nelle competenze finali, secondo i termini previsti dall'accordo oggi sottoscritto.

Riteniamo che sia una opportunità e vada esaminata con attenzione rispetto a una valutazione delle proprie esigenze, tenendo conto delle modalità di definizione del premio e del residuo periodo di maturazione che conferisce diritto a percepirne l'importo pieno.

### **Accordo in materia di attuazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori**

Nella giornata odierna abbiamo anche firmato un accordo in materia di attuazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) sugli impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'ultimo accordo sindacale sulla materia risale al 15 marzo 2017 e pertanto si rendevano necessari l'adeguamento e l'implementazione delle normative aziendali in attuazione dell'art 4, in virtù dei nuovi strumenti di lavoro introdotti dall'innovazione digitale, al fine di trovare un punto di equilibrio tra la necessità di rispettare l'articolata normativa sulla materia alla luce delle attuali tecnologie, e l'importanza di tutelare le esigenze di sicurezza, privacy, libertà e diritto di disconnessione delle colleghe e colleghi del Gruppo.

Siamo giunti a un accordo a conclusione di un percorso iniziato mesi fa, con il supporto di una commissione tecnica di parte sindacale e con tutta una serie di approfondimenti non solo di natura tecnica, ma anche legale e politica, vista la complessità della materia e la delicatezza delle tutele e garanzie da assicurare al Personale.

L'accordo non modifica l'impianto di quello previgente e rispetta la ratio della normativa sulla materia, ma allarga e adegua le previsioni delle stesse ai nuovi strumenti informatici, hardware e software, ai nuovi sistemi di registrazione audio e video, nonché agli strumenti di work collaboration (come per esempio TEAMS), fermo restando il principio di esclusione della finalità del controllo a distanza dell'attività di lavoratrici e lavoratori mediante gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa.

In tutto il periodo di confronto sul tema è stata costante la nostra attenzione alla tutela delle esigenze di sicurezza e privacy del Personale, anche con particolare riferimento a determinati impianti e dispositivi aziendali di telecomunicazione che possono consentire la geolocalizzazione, e pertanto l'accordo riconferma che la rilevazione dei dati opererà esclusivamente per fini statistici, di documentazione dei costi e dei dati di traffico/utilizzo, nonché di sicurezza e tutela del patrimonio aziendale.

Fermo restando l'attuazione, da parte della Azienda, dell'adeguata informazione prevista dall'art. 4 L. 300/1970, con le relative regole aziendali, abbiamo evidenziato l'importanza di una formazione dedicata e tempestiva per tutto il Personale ai fini della massima trasparenza e informazione, principio condiviso anche dall'Azienda.

L'accordo pertanto riconferma piene tutele per le lavoratrici e i lavoratori del nostro Gruppo..

### **Smart working per persone con fragilità**

Alla luce delle nuove previsioni legislative, l'Azienda consentirà alle persone con fragilità, di estendere lo smart working fino al 31 marzo 2024, previa valutazione del medico competente.

L'Azienda quindi pubblicherà informativa nella intranet aziendale e trasmetterà nel contempo via email alle persone interessate le opportune istruzioni a seconda delle varie casistiche:

- Le persone alle quali i medici competenti aziendali nel mese di settembre avevano già provveduto a valutare la sussistenza del possesso dei requisiti di fragilità, riceveranno email con cui verrà comunicata la proroga al 31 marzo prossimo, salva diversa volontà del/la lavoratore/trice che dovrà comunicarla alla gestione del Personale e a Medicina del lavoro.
- Le persone alle quali i medici competenti aziendali nel mese di settembre avevano già valutato la NON sussistenza dei requisiti di fragilità riceveranno email con cui verrà loro comunicato il rientro in presenza dal 2 gennaio prossimo, salvo che non vogliano

trasmettere al medico competente documentazione sanitaria aggiornata rispetto alla precedente valutazione di settembre. La documentazione dovrà in tal caso essere trasmessa entro il 10 gennaio. In questo caso lo smart working proseguirà fino al pronunciamento del medico competente.

- Le persone che i medici competenti hanno reputato in possesso dei requisiti e che NON si sono avvalsi della facoltà di proroga al 31 dicembre 2023 riceveranno mail con indicazione della possibilità di avvalersi dello smart working fino al 31 marzo prossimo, comunicando tale volontà alla gestione del personale di riferimento e alla Medicina del lavoro.
- Le persone con fragilità che non abbiano potuto sottoporsi a valutazione perché assenti (malattia, maternità, etc.) riceveranno mail con cui verrà chiesto loro di trasmettere la documentazione sanitaria utile nel caso vogliano avvalersi della possibilità di lavorare in smart working. In questo caso il rientro in presenza potrà avvenire solo dopo la valutazione del medico competente.

### **Task Force Help Desk**

L'Azienda ci ha comunicato che nel mese di gennaio partirà una Task Force all'interno della struttura Help Desk, composta da 5/6 persone, finalizzata a gestire i ticket inoltrate dalle filiali di Banca dei Territori su problematiche tecniche e operative relative a offerta fuori sede e offerta a distanza. I colleghi ingaggiati saranno di provenienza della filiale digitale (con mansioni nella filiale digitale che non riguardano attività dirette con i clienti) e il loro coinvolgimento nella task Force non comporterà alcuna variazione logistica. La Task Force avrà una durata di circa 6 mesi.

La Segreteria **UILca** Gruppo Intesa Sanpaolo