

Il giorno 14 giugno 2022, in Firenze

## I POTESI DI ACCORDO

tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Banca, Azienda o Findomestic

e

la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle RSA UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

premessi che:

- a. in data 14 giugno 2022 è stata sottoscritta - tra le Parti un'intesa volta ad implementare ed aggiornare l'Accordo sindacale sul controllo a distanza del 03/03/2016;
- b. Le Parti, durante le trattative per il rinnovo del summenzionato Accordo, hanno convenuto altresì l'importanza di individuare azioni e comportamenti atti a favorire politiche commerciali sostenibili, rispettose della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela;
- c. Le OO.SS. aziendali hanno presentato alla Banca una proposta strutturata riguardante sia il potenziamento degli organici che l'integrazione e la diffusione delle forme di Lavoro Agile nella Rete commerciale della Banca. Le parti intendono così sostenere e sviluppare il ricambio generazionale ed offrire mestieri ed attività diverse da quelle operative;
- d. Le Parti intendono richiamare l'accordo quadro sul Lavoro Agile, sottoscritto in data 06/06/2017, al fine di estenderne l'applicazione e di prevederne degli aggiornamenti finalizzati ad una sempre maggiore flessibilità nel ricorso alle forme di Lavoro Agile;
- e. Le Parti ritengono che nell'attuale fase di auspicabile uscita dall'emergenza sanitaria, sia opportuno sfruttare la normativa emergenziale che consente la "remotizzazione" facilitata delle lavorazioni fino al 31/08/2022;
- f. Il presente Accordo è da intendersi inscindibilmente legato all'Accordo sulle politiche commerciali e a quello di integrazione dell'Accordo del 03 marzo 2016, sottoscritti nella medesima data;

Tutto ciò premesso, si conviene che

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. Organici

L'Azienda, accogliendo una proposta delle OO.SS., ha recentemente allocato alcune lavorazioni c.d. funzionali, presso Unità Produttive di Rete.

L'Azienda si impegnerà affinché tale operazione possa costituire l'inizio di una progressiva, e sempre maggiore, connessione fra le attività presenti in Sede e quelle destinate alle Unità Produttive che compongono la Rete Aziendale nel suo complesso che si svilupperà coerentemente con il Piano di sviluppo d'Impresa, affinché le persone più esperte, desiderose di una rotazione dal lavoro esclusivamente operativo svolto finora sul territorio, possano continuare a dare il loro prezioso contributo, lasciando il posto a personale più giovane che possa aggiungersi e sostituirsi a loro, nelle attività operative di front office, agevolando, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali, l'accoglimento delle richieste di trasferimento del personale più giovane, assunto negli ultimi anni fuori sede.

Le parti si impegnano ad avviare, già nel secondo semestre 2022, un percorso di costruzione congiunta, in merito alla possibilità di procedere ulteriormente nella direzione indicata.

L'Azienda agevolerà, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico organizzative, altresì le richieste individuali provenienti dai collaboratori in forza presso tutte le strutture ed attività di Rete, al fine di permettere, attraverso le opportunità del Lavoro Agile, una diversificata assegnazione di attività, anche mettendo a frutto le rispettive esperienze professionali a supporto delle unità operative ed aree di appartenenza.

Resta inteso che le risorse eventualmente chiamate a svolgere attività funzionali, pur essendo allocate all'interno della Rete Aziendale, saranno gerarchicamente e funzionalmente dipendenti delle Direzioni di sede competenti in materia.

### 3. Lavoro Agile

- a) In relazione a quanto indicato in premessa (lettera e), le Parti concordano le seguenti misure organizzative fino al 31/08/2022:
- Possibilità per i lavoratori c.d. fragili ai sensi del DM Ministero della Salute del 04/02/2022 di svolgere la prestazione, in via continuativa, da remoto;
  - Possibilità per i c.d. care giver (colleghi conviventi di soggetti c.d. fragili ai sensi del suddetto DM) di svolgere la prestazione, in via continuativa, da remoto, ad eccezione dei settori aziendali: Diretto, Accoglienza e Logistico attualmente ritenuti dall'Azienda non remotizzabili;
  - Proroga delle disposizioni a tutela della genitorialità di cui alla L. 19/05/2022, n. 52 di conversione del d.l. 24/03/2022, n. 24, art. 10 commi 2 (limitatamente all'allegato B n.2) e 5 *quinquies*, ad eccezione dei settori aziendali: Diretto, Accoglienza e Logistico attualmente ritenuti dall'Azienda non remotizzabili;
- b) Allo scopo di realizzare una sempre maggiore conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, Le Parti concordano che i colleghi dei Mestieri Collection e Credit&Partner Care e Canale Digitale e telefonico avranno la facoltà di richiedere di anticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti. L'Azienda, pur auspicando l'accoglimento della totalità delle domande che perverranno, si riserva di valutare, in relazione al numero di domande pervenute, la sostenibilità di tali domande con l'attuale organizzazione: nell'ipotesi in cui si rendesse necessario il ricorso a delle graduatorie, verranno applicati i criteri di cui all'Art. 8 del CCA.
- c) L'Azienda si impegna a fornire entro, il 31 12 2022, alla Commissione Paritetica Permanente per la Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro, per l'innovazione dei Processi Produttivi e del Welfare le valutazioni tecniche effettuate dai mestieri sopra indicati relativamente all'eventuale introduzione degli schemi orari diversi come definiti dall'Accordo quadro sul Lavoro Agile del 06 giugno 2017, nonché alla possibilità di posticipare di 15 minuti, in via non occasionale, l'orario di ingresso .
- d) In aggiunta a ciò verrà previsto, nel più breve tempo possibile e compatibilmente con il reperimento e l'installazione delle necessarie dotazioni informatiche, che le risorse appartenenti al Mestiere Collection, alla Recovery e al Mestiere Credit & Partner Care, potranno lavorare fino a due gg alla settimana in modalità Smart Working. La richiesta, con l'indicazione dei giorni, potrà essere presentata dalla risorsa direttamente attraverso il tool Gepe Next e sarà sottoposta alla validazione del Manager e della Direzione HR che avranno il compito di verificare l'omogenea distribuzione delle giornate di Smart Working nel corso della settimana.
- Per l'attivazione delle singole utenze di Smart Working si terrà conto, in priorità, delle strutture con maggiore presenza di risorse c.d. "fuori sede".
- In caso di conflitto nella distribuzione dei giorni di Smart Working il Manager, nel decidere, terrà in considerazione la situazione personale della risorsa, il suo carico familiare e la sua eventuale condizione di fuori sede o di forte pendolarismo.
- e) Le Parti concordano di incontrarsi entro la fine del corrente anno, per emendare l'Accordo quadro sul Lavoro Agile, originariamente sottoscritto in data 06/06/2017, al fine di aumentare per tutto il perimetro di applicazione dello Smart Working il numero di giorni di effettivo lavoro a distanza fino a 10 gg al mese. L'Azienda si impegna, inoltre, a portare avanti un graduale aumento della flessibilità individuale

nella scelta dei giorni e nella loro variazione: in una prima fase si manterrà ferma l'attuale regolamentazione con 2 gg fissi settimanali a cui si aggiungeranno un massimo di 2 ulteriori giorni mensili e, successivamente, anche con il definirsi della situazione logistica aziendale, si passerà ad una piena flessibilità con la sola necessità dell'Accordo fra lavoratore/trice e manager.

- f) A partire dal prossimo incontro della Commissione Paritetica Permanente per la Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro, per l'innovazione dei Processi Produttivi e del Welfare verranno analizzate eventuali forme di flessibilità per il Canale Diretto ed i settori logistico e dell'accoglienza. Nel caso in cui entro il 31/12/2022 non fossero individuate dette possibilità, saranno concordate, di comune accordo fra le Parti firmatarie, forme di compensazione per i/le summenzionati colleghi/e.

#### 4. Occupazione

L'Azienda, al fine di migliorare la composizione quantitativa dell'organico delle strutture operative delle Direzioni: Mercato B2C (B2C) ed Operations e Supporto Business (DOS), si impegna a stabilizzare un numero di risorse pari ad almeno 10 unità entro il 31/12/2023, tali stabilizzazioni saranno effettuate in aggiunta a quelle già previste e saranno presentate nel programmato incontro annuale. Tali risorse saranno conteggiate in teste (HC) e verranno singolarmente assegnate alle Unità Organizzative tenendo, qualora possibile, conto di quelle con un organico particolarmente ridotto. In ogni caso, l'Azienda si impegna ad aumentare l'organico complessivo del Canale Diretto di almeno 5 risorse, sempre conteggiate in HC.

#### 5. Durata e periodo di osservazione

Le Parti convengono che il presente accordo decorrerà dalla data del 01/09/2022, ad esclusione di quanto previsto alle lettere a) e d) del punto n.3.

Fermo restando quanto sopra detto, il presente accordo, avrà validità dalla data del 01/09/2022 sino al 31 12 2025, con tacito rinnovo triennale a partire dal 1° gennaio 2026, salvo disdetta di una delle Parti, da comunicarsi entro il 30 settembre precedente a ciascuna scadenza.

Le Parti firmatarie convengono, inoltre, di istituire un periodo di osservazione decorrente dalla data di entrata in vigore della presente intesa fino al 30/06/2023, nel corso del quale verrà strettamente monitorato il puntuale adempimento di tutte le prescrizioni contenute nel presente accordo. Al termine di tale periodo, ciascuna delle Parti firmatarie avrà la facoltà di recedere dalla complessiva operazione negoziale, sottoscritta nella medesima data.

Letto, confermato e sottoscritto.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB