





Agenda

- 1. Costituzione settori**
- 2. Misure di mobilità incentivata**
- 3. Misure di conciliazione vita-lavoro**
- 4. Misure di accompagnamento all'uscita**
- 5. Percorsi professionali**



Filiali con accorpamento Segreteria-GSP:

- 3 settori amministrativi in altrettante Div. GSP di Filiali STC (RM-CDM, PC) e di nuove «monodivisionali» (CT);
- 1 settore operativo-contabile in una nuova Div. «Servizi agli utenti» (VE);
- altri settori, la cui creazione è giustificata dalle specifiche condizioni organizzative, gestionali e logistiche.

Filiali già «monodivisionali»:

2 settori amministrativi in altrettante Div. GSP delle Filiali di PE e LE.

Mobilità incentivata

Strutture interessate: Filiali in chiusura (BS, LI) e nuove «monodivisionali» (VR, FC, SA, CT).

Componenti della mobilità incentivata:

- Trattamento economico di trasferimento;
- Agevolazioni all'insediamento nella nuova sede di lavoro.

Nei colloqui svolti in occasione delle visite(*) si è registrato che **44** dipendenti sono **orientati alla mobilità**.

(*) Nelle 6 Filiali in esame sono state sentite 174 persone su un totale complessivo di 194 addetti

Trattamento economico di trasferimento maggiorato

Proposta = Accordi del 2015

Dipendenti con congiunti:

- 260 diarie spettanti a titolo di contributo di trasferimento;
- 15% della 2a quota e 16,5% della 3a quota dell'indennità di prima sistemazione.



+50 diarie



+7,5 p.p. cumulativi

Dipendenti senza congiunti:

- 190 diarie spettanti a titolo di contributo di trasferimento;
- 7,5% della 2a quota e 16,5% della 3a quota dell'indennità di prima sistemazione.



+40 diarie



+6,0 p.p. cumulativi

Tutti:

- Ulteriori 10 diarie se già trasferiti in precedenza;
- Contributo mensile sul canone d'affitto fino a 2.000€ lordi (e rimborso spese agenzia di 1.650€ lordi).



+800€ lordi

Differenze rispetto all'attuale trattamento d'ufficio ordinario

Agevolazioni all'insediamento nella nuova sede di lavoro

Proposta = rivalutazione importi Accordi del 2015

Rivalutazione monetaria, calcolata in base agli indicatori Istat, degli importi previsti dagli Accordi del 2015 a titolo di:

- **Contributo forfetario giornaliero di pendolarismo** (da 35€ a 42€ lordi) – *in alternativa al contributo mensile sul canone d'affitto* (per max 5 anni).
- **Contributo per i figli** di età non superiore a 14 anni (da 3.500€ a 4.200€ lordi) ciascuno; se già trasferiti in occasione di precedenti riforme, per i figli di età non superiore a 16 anni (per max 5 anni).
- Tasso fisso del 1,25% sull'**anticipo IFR per acquisto casa e rimborso spese agenzia** (da 3.300€ a 3.950€ lordi).

Conciliazione vita-lavoro

Strutture interessate: Filiali in chiusura (BS, LI) e nuove «monodivisionali» (VR, FC, SA, CT)

Le misure per la conciliazione vita-lavoro riguarderebbero le **persone assegnate ad altra Struttura in conseguenza degli interventi organizzativi.**

Nei colloqui svolti in occasione delle visite, si è registrato che **56** dipendenti sarebbero interessati a misure di conciliazione vita-lavoro ad hoc.

Le misure individuate per il lavoro da remoto, di carattere straordinario e temporaneo, potrebbero essere **differenziate** – oltre che per **tipologia di Unità di base** di destinazione – anche per tenere conto delle **scelte delle persone in tema di mobilità.**

A queste si aggiungono il **Telelavoro**, per la gestione di situazioni particolari, e l'accesso a **forme di flessibilità oraria.**

Modello di lavoro ibrido

PER CHI NON ADERISCE A MISURE STRAORDINARIE DI MOBILITA'

Ampliamento del limite mensile di lavoro da remoto **per 2 anni, rinnovabile per 1 anno e senza massimale annuale** per tutto il periodo di applicazione della misura:

- per chi viene assegnato a Unità ora a 10/100 → **fino a 13 gg/mese**;
- per chi viene assegnato a Unità ora a 5/50 → **fino a 8 gg/mese**;
- per chi viene assegnato a Unità GSP dove ora non sono previsti massimali → **2 gg/mese lavorabili da remoto**.

PER CHI ADERISCE A MISURE STRAORDINARIE DI MOBILITA'

Ampliamento del limite mensile di lavoro da remoto **per 1 anno, non rinnovabile, senza massimale annuale** per tutto il periodo di applicazione della misura:

- per chi viene assegnato a Unità ora a 10/100 → **fino a 12 gg/mese**;
- per chi viene assegnato a Unità ora a 5/50 → **fino a 7 gg/mese**;
- per chi viene assegnato a Unità GSP dove ora non sono previsti massimali → **1 gg/mese lavorabile da remoto**.

Telelavoro e forme di flessibilità oraria

Accesso al **Telelavoro**:

- se con **L.104 per sé o per coniugi/figli/altri conviventi** nel nucleo familiare, senza scadenza o **fino all'eventuale venir meno della situazione di gravità**;
- **2 rientri mensili**;
- **indennità giornaliera di pendolarismo** per i rientri in presenza;
- **al rientro dal telelavoro**, corrisposta l'indennità di trasferimento ordinaria.

Altre misure di gestione del tempo:

- Ampliamento flessibilità in ingresso;
- Accesso a part-time e orari particolari a prescindere dalle posizioni disponibili.

Misure di accompagnamento all'uscita

Nei colloqui svolti in occasione delle visite(*) presso le **Filiali in chiusura (BS, LI)** e le **nuove «monodivisionali» (VR, FC, SA, CT)** si è registrato che:

- N. **13** dipendenti sarebbero fortemente orientati all'uscita;
- N. **33** dipendenti sarebbero orientati all'uscita solo se fosse economicamente vantaggiosa.

Misure da **calibrare con attenzione:**

- avendo riguardo alla complessiva **sostenibilità economica** (e non solo) dell'operazione, anche tenuto conto delle caratteristiche anagrafiche della compagine;
- favorendo la **destinazione di maggiori risorse alle altre misure di sostegno**, di cui beneficiano le persone che rimangono in Banca.

(*) Nelle 6 Filiali in esame sono state sentite 174 persone su un totale complessivo di 194 addetti

Salvato in questo PC Percorsi di sviluppo

- A luglio **aperti per l'iscrizione i primi percorsi di riorientamento (Antiriciclaggio, ICAS, Tutela ed educazione finanziaria)** con priorità alle persone delle Filiali più impattate.
- I corsi online di base e le esperienze sul campo (*job rotation, stage...*) saranno selezionate individualmente con l'ausilio di strumenti di autovalutazione e colloqui mirati con gli *Employee Partner* e programmate perlopiù in autunno.

Salvato in questo PC

A voi la parola



