

WORKSHOP

Le sinergie in atto volte alla valorizzazione di lavoratrici e lavoratori disabili affetti da gravi patologie o caregivers informali di parenti non autosufficienti

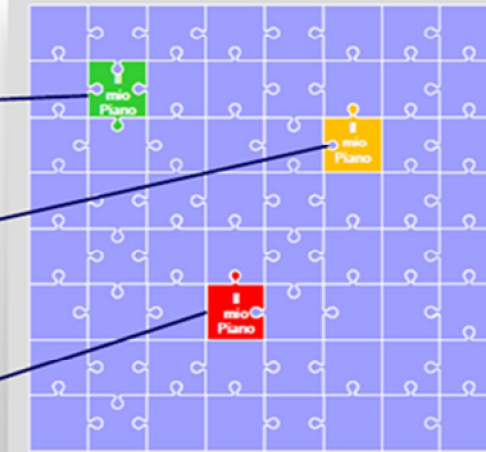


Il Gruppo Intesa Sanpaolo

Le persone sono il nostro asset chiave...



...ogni persona con il proprio Piano di Impresa da conseguire



90.000 persone
65.000 dipendenti Italia

azienda

esigenze organizzative
obiettivi aziendali di produttività



persone

gestione dei tempi di vita e lavoro
benessere

Creare un legame forte tra azienda e lavoratore

Il sistema di Relazioni Industriali in Intesa Sanpaolo

Nell'ambito del Protocollo Relazioni Industriali del Gruppo ISP, il **Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile**, ha il compito di ricercare soluzioni e misure per rispondere ai bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del migliore equilibrio nell'uso del tempo.



Contratto collettivo di secondo livello

Accordo conciliazione tempi di vita e di lavoro (1/3)



Contratto collettivo di secondo livello

Accordo conciliazione tempi di vita e di lavoro (2/3)

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

- Integrazione del 10% della quota retributiva prevista dalla legge per i congedi parentali se fruiti dal padre (30%);
- Permessi retribuiti per nascita figli (2 gg in aggiunta a quelli di legge);
- Permessi per assistenza figli affetti da disturbi dell'apprendimento;
- Permessi non retribuiti aggiuntivi per malattia figlio;
- Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio estesa ai padri;

SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ

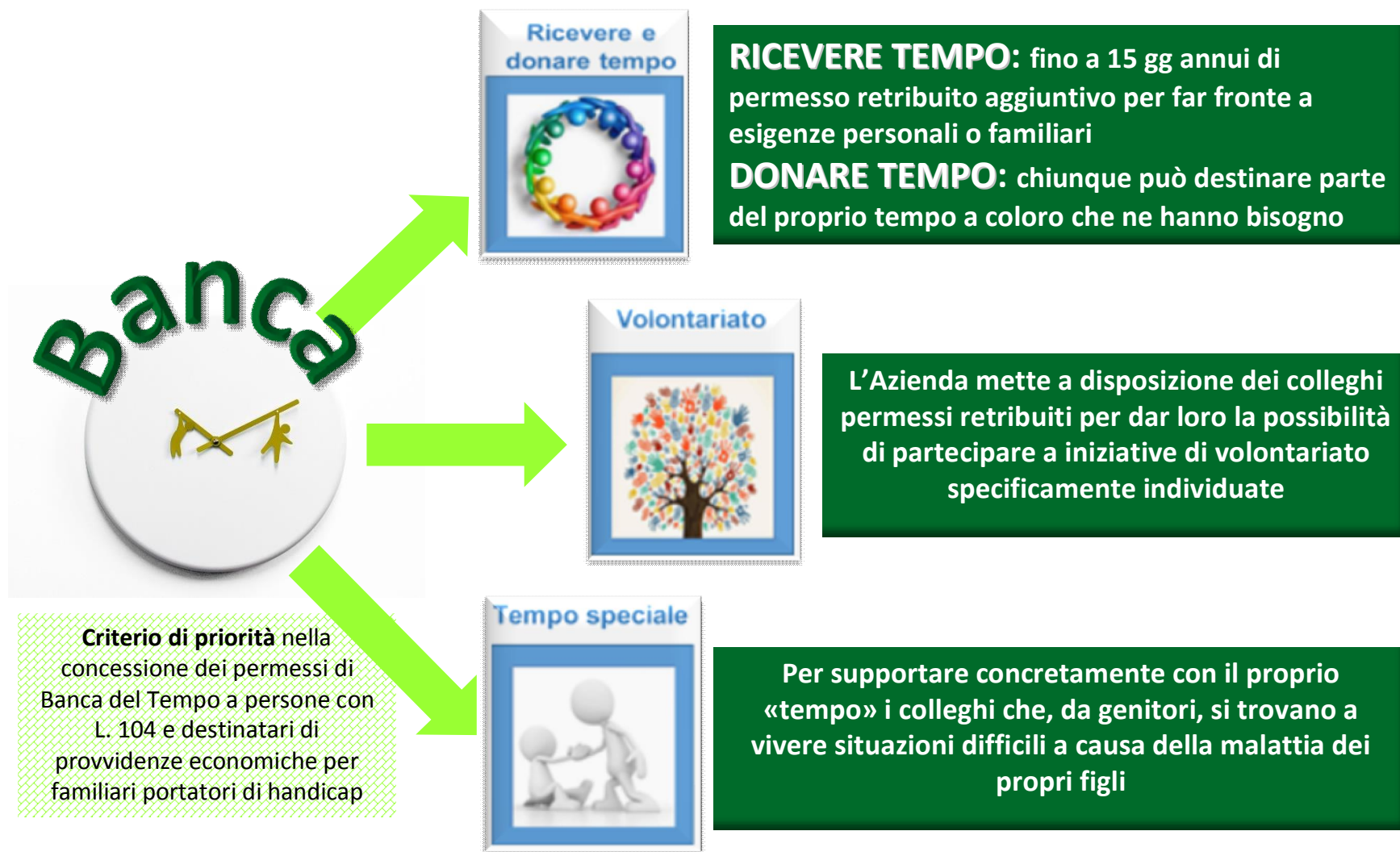
- per un periodo massimo di 15 giorni all'anno con trattamento economico pari al 35% della retribuzione (priorità per dipendenti che assistono familiari portatori di handicap);

PERMESSO RETRIBUITO PER LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI CIVILI

- Fruibile a mezza giornata

Contratto collettivo di secondo livello

Accordo conciliazione tempi di vita e di lavoro (3/3)



Il lavoro flessibile in Intesa Sanpaolo

È un modo innovativo di coniugare la gestione della vita privata con le esigenze organizzative aziendali che consente di svolgere la prestazione lavorativa da un luogo diverso da quello di assegnazione.



Autorizzazione individuale
al Lavoro Flessibile a persone
con handicap grave



Provvidenze e Protocollo Inclusione



Le nostre previsioni

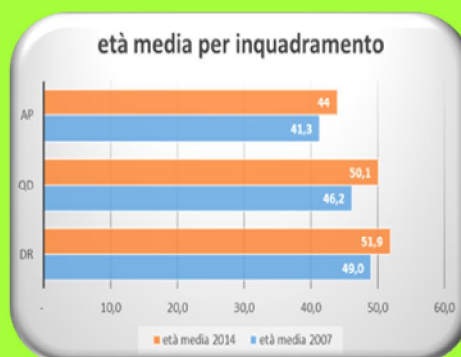
- ✓ Permessi non retribuiti per malattie di familiari conviventi: max 5 gg;
- ✓ Ulteriori permessi non retribuiti per il genitore in caso di malattia figli: max 3 gg all'anno;
- ✓ Aspettativa aziendale non retribuita per malattia: max 1 anno;
- ✓ Permesso retribuito per visita medica (se esaurite altre causali ed in caso di malattie "croniche");
- ✓ Permessi non retribuiti per motivi personali/familiari: max 5 gg;
- ✓ Assistenza per attività scolastiche di figli affetti da DSA: max 5 gg di permessi retribuiti se fruiti durante il primo ciclo scolastico;
- ✓ Permesso retribuito per dialisi;
- ✓ Permesso max 12 gg annui per i colleghi interessati da Gravi Eventi Patologici;
- ✓ Permesso per lavoratori mutilati e invalidi civili: fruibile a mezza giornata;
- ✓ Priorità nella concessione del Part Time per dipendenti portatori di handicap o che assistono familiari portatori di handicap;
- ✓ Priorità nella gestione dei trasferimenti per dipendenti portatori di handicap o che assistono familiari portatori di handicap;
- ✓ Erogazione di €2.300 annui al dipendente con coniuge/figlio a carico e convivente portatore di handicap grave;
- ✓ Causale ad hoc per anticipo TFR per acquisto autovettura con dispositivi per disabili;
- ✓ Priorità nel rimborso, da parte del Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo, delle spese sanitarie sostenute da dipendenti portatori di handicap;
- ✓ Priorità nella concessione della sospensione Volontaria del Lavoro per dipendenti che assistono familiari portatori di handicap;
- ✓ Iniziative formative dedicate finanziate con il Fondo Banche e Assicurazioni (accordo firmato nel 2015 che coinvolge circa 40 dipendenti);
- ✓ Progetti di inclusione per ipovedenti attraverso programmi formativi in collaborazione con l'Università di Torino.

Back-up



Ageing e le disabilità «acquisite»

Considerato
l'innalzamento
dell'età media
dei dipendenti



Si cerca di individuare
soluzioni nuove anche in
ottica di prevenzione di
disabilità acquisite
connesse al fenomeno
dell'invecchiamento della
popolazione aziendale.

ESEMPLI:

Part Time, Flessibilità di
orari, Avvicinamento a
casa, Lavoro Flessibile,
Reverse Mentoring,
Programmi di viver sano

**Welfare sempre più attento
ai bisogni di tutti
che confeziona
soluzioni su misura**

