

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

28 gennaio 2021

Back@Work: si estende il percorso di accompagnamento
per le persone "lungo-assenti"

Allo scopo di darne la massima diffusione, come d'uso, riportiamo la news aziendale relativa al progetto **"Back@Work"**, in merito al quale l'azienda comunica, terminata la fase pilota da noi annunciata tramite [news del 18 settembre 2019](#) e comunicata a stesso mezzo il [6 novembre 2019](#), l'estensione della fruibilità alle persone "lungo-assenti".

Possono ora beneficiarne tutte le colleghe in maternità (perimetro Italia) e tutti i "lungo-assenti" in alcune Strutture

Nell'ambito delle iniziative volte a promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle persone del Gruppo nelle diverse fasi della loro vita, è stato avviato, alla fine del 2019, **"Back@Work"**, un percorso dedicato ai colleghi e alle colleghe che si assentano dal lavoro per periodi superiori a tre mesi, con l'obiettivo di mantenere sempre vivo il contatto fra l'Azienda e le persone. La fase pilota si è focalizzata sul supporto alle colleghe "lungo-assenti" per maternità e ha coinvolto solo alcune Strutture del Gruppo.

Dopo questa fase pilota, il **programma si estende a tutte le colleghe che si assentano per maternità**. Parallelamente, su alcune Strutture (*) è in avvio un ulteriore potenziamento del programma, per supportare anche tutte le persone "lungo-assenti", per malattia, motivi personali o congedi familiari e parentali.

Il 2021 vedrà inoltre una progressiva estensione del programma a tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo (perimetro Italia), con l'obiettivo di rafforzare sempre più il senso di inclusione e appartenenza anche nei momenti in cui si è lontani dall'azienda.

Il percorso è composto da un insieme di passi specifici che, coordinati principalmente dalla Gestione del Personale di riferimento e dal Responsabile diretto, permettono di mantenere, tra la persona "lungo-assente" e l'azienda, un filo rosso positivo e di reciproco coinvolgimento, nella convinzione che il sostegno e la cura della relazione durante il periodo di assenza aiuteranno anche nel momento del rientro in servizio.

Il processo si articola in **tre momenti**:

- **prima dell'assenza** (quando è possibile pianificarla): attività preparatorie a cura del Gestore HR di riferimento e del Responsabile, coinvolgeranno la persona interessata e il team cui appartiene;
- **durante l'assenza**: purché la persona "lungo-assente" abbia volontariamente e formalmente aderito alla fase di accompagnamento prevista nel processo complessivo, sarà garantita la continuità della relazione tramite momenti di contatto, lungo i canali di comunicazione e secondo le modalità prescelte;
- **al rientro dall'assenza**: in parallelo alla formazione finalizzata alla ripresa dell'attività lavorativa, ogni persona "lungo-assente" sarà supportata nel reinserimento in base ai bisogni emersi durante l'assenza.

All'interno del portale ARCO è visibile il nuovo Capitolo Inclusione - Back@Work, all'interno della Guida di

Processo [**Risorse Umane - Gestione del Personale Dipendente**](#). Per maggiori informazioni si può contattare il proprio Gestore HR.

È inoltre disponibile il Servizio di Ascolto e Supporto, accessibile in ogni momento della giornata, per offrire strumenti e risorse alle colleghe e ai colleghi che vivono momenti di difficoltà personale o desiderano migliorare il proprio benessere.

Il programma Back@Work è frutto della collaborazione tra Diversity & Inclusion, Welfare, Relazioni Industriali, Gestioni HR e People & Process Care, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali nell'ambito del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile.

(*):

- Divisione Banca dei Territori - Direzione Regionale Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria
- Divisione IMI Corporate & Investment Banking.
- Divisione Insurance
- Divisione Private Banking