

# Intesa Sanpaolo: raggiunto importante accordo su smart working e settimana corta

*“Sottoscritto in Intesa Sanpaolo, dopo un intenso confronto, un importante accordo su smart working e settimana corta. Finalmente anche queste due materie risultano normate dalla contrattazione collettiva, e viene definitivamente superato il ricorso agli accordi individuali che era stato deciso unilateralmente dall’azienda”.* Ad affermarlo è il segretario nazionale della Fisac Cgil, **Giacomo Sturniolo**, in merito all’accordo sottoscritto tra sindacati e la più grande banca italiana che, aggiunge, *“restituisce alla contrattazione collettiva la definizione di regole certe e garanzie per due strumenti centrali per gestire la forte e rapida trasformazione tecnologica del settore. Ora auspichiamo che il rinnovo del Ccnl alle porte possa portare ulteriori forti avanzamenti sulla materia, in favore di tutta la categoria”.*

Nel merito dell’intesa, spiega il segretario responsabile del Gruppo Intesa Sanpaolo Fisac Cgil, **Roberto Malano**, *“abbiamo confermato e regolato l’utilizzo di entrambi gli strumenti sulle Strutture Centrali e abbiamo esteso in modo molto consistente le previsioni in favore della Rete, seppure ancora in via sperimentale. Abbiamo così definito un percorso che dovrà portare al pieno coinvolgimento di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo nelle opportunità in termini di flessibilità e anche di conciliazione, che discendono dalle nuove modalità di organizzazione del lavoro. Questo è un punto che è sempre stato centrale per la Fisac Cgil”.*

Inoltre, prosegue Malano, *“abbiamo poi definito un aumento a 4,50 euro del buono pasto riconosciuto in caso di Smart Working: è una significativa tappa di avvicinamento all’importo pieno che rimane il nostro obiettivo. L’accordo,*

*che è basato sulla totale volontarietà unita al diritto alla conservazione della postazione fisica di lavoro in azienda, inserisce una nuova formulazione del diritto alla disconnessione che rende ancora più stringente e chiara la previsione già contenuta nel Ccnl, garantendo il diritto del singolo a segnalare eventuali inosservanze", conclude Malano.*

---

Scarica il testo dell'accordo

Leggi anche

*Intesa Sanpaolo: approfondimento sulla nuova sperimentazione 4x9*

---

## **Intesa Sanpaolo: approfondimento sulla nuova sperimentazione 4x9**

*Il nostro approfondimento sulla prossima nuova sperimentazione 4x9 in Rete (e i dati sullo stato dell'arte 4x9 e SW)*

---

Nella giornata dell'11 maggio si è svolto l'incontro avente ad

oggetto l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro che ha preso avvio a seguito degli interventi in materia di **smart working e altre forme di flessibilità**, attuati dall'azienda senza che si fossero realizzate le condizioni per poter giungere a un accordo sindacale.

L'azienda ha consegnato **alcuni dati** dalla cui lettura abbiamo tratto una generale conferma della fondatezza delle nostre riserve. Di tali dati forniamo in chiusura un estratto, unitamente ad alcune brevi considerazioni.

Al termine dell'illustrazione su quanto finora messo in atto, l'azienda ha prospettato l'**avvio di una nuova, duplice, sperimentazione relativa al 4x9 sulla rete**: apriamo questa nota dandovi conto delle linee che guideranno questo nuovo progetto, che ci riserviamo di valutare in maniera più approfondita via via che ci verranno forniti ulteriori elementi, nonché in relazione al tema più ampio e grave della carenza degli organici e delle condizioni di lavoro.

## **Nuova sperimentazione 4x9**

### **Filiali di piccole dimensioni (fino a 7 addetti)**

La nuova sperimentazione sul 4x9 coinvolgerebbe le filiali di minori dimensioni (escluse dalla sperimentazione attualmente in atto che riguarda 12 fra le filiali più grandi).

- Circa **200 filiali** e circa **20 distaccamenti** fino a 5 addetti

e

- circa **60 filiali** e circa **30 distaccamenti** con 6/7 addetti,

verrebbero chiusi in un **giorno infrasettimanale** (sempre lo stesso giorno, individuato tra martedì, mercoledì e giovedì: quindi non si tratterebbe di settimana corta in senso

stretto).

Tale chiusura consentirebbe l'adozione dell'orario 4x9, che potrebbe essere esteso (salvaguardando il principio della **volontarietà**) alla totalità delle lavoratrici e dei lavoratori della filiale, indipendentemente dalla mansione svolta.

Le filiali verrebbero individuate sulla base di un "basso livello di transazionalità".

L'**orario** di apertura al pubblico rimarrebbe invariato (8:30-13:30 e 14:45-16:55) e l'orario della cassa sarebbe quello standard (8.30-13:30 e 14:45-16:15).

Per coloro che aderissero al 4x9 sarebbe prevista la presenza in filiale fino alle 18:30 (orario settimanale di 36 ore).

Le **colleghe** e i **colleghi che non scegliessero il 4x9** nel **giorno di chiusura** della filiale lavorerebbero in **smart working** da casa o presso una diversa unità produttiva o da Hub.

I **Part time**, per i quali non è ammessa l'adesione al 4x9, potrebbero eventualmente e volontariamente chiedere la rimodulazione dell'orario su 4 giorni.

L'azienda ha dichiarato che non ci saranno effetti sulla mobilità fra filiali (trasferimenti a richiesta o d'ufficio) a seguito della sperimentazione.

## **Estensione della sperimentazione senza chiusura settimanale a ulteriori filiali grandi**

L'azienda inoltre intende ampliare il perimetro della sperimentazione in corso relativa alle filiali più grandi, confermando l'**apertura su 5 giorni**, ma portando **da 12 a 40** il numero delle unità produttive in cui colleghe/i potranno presentare la richiesta di 4x9.

L'articolazione stabilita è la seguente (è quindi prevista una filiale per ciascun segmento – Retail, Exclusive e Imprese – per ogni Direzione Regionale):

- 12 filiali Retail
- 12 filiali Exclusive
- 12 filiali Imprese
- 2 Filiali Agribusiness
- 2 filiali Impact.

## **Tempistica**

Le novità sopradescritte verrebbero attuate dal mese di **novembre**, perché sarebbero successive all'assegnazione dei primi clienti a Isybank, prevista per ottobre.

## **4x9 e questioni di Genere**

L'azienda, a corredo dell'illustrazione della nuova sperimentazione che intende avviare in Rete, ha fornito alcuni dati sull'andamento dell'adesione al 4x9 e dell'effettiva fruizione nelle Direzioni, dove come noto la sperimentazione coinvolge già la totalità dei colleghi, e nelle 12 Filiali sperimentali. Da questi dati emerge un'adesione di circa il 60% nelle Direzioni e di circa il 70% in Rete. Tuttavia, i dati relativi all'**effettiva fruizione**, dicono che questa **ha riguardato per il 65% uomini e solo per il 35% donne**. Questo è un dato solo apparentemente sorprendente, perché molte colleghe con cui ci siamo confrontati in questi mesi ci hanno confermato la ridotta appetibilità di questa distribuzione oraria nel caso di figli in età scolare. Questo è **un dato di cui occorrerà tenere conto** sia rispetto alle **politiche di conciliazione aziendale**, sia nell'ambito di un dibattito più ampio sul protrarsi di modelli culturali e sociali che continuano a porre in modo sbilanciato **a carico delle lavoratrici i lavori di cura**.

# Alcuni dei dati che ci sono stati forniti sullo stato dell'arte rispetto allo SW

## Lavoro Flessibile – Abilitazioni e Fruizione al 30 aprile 2023

I dati relativi a coloro che sono **abilitati** allo *smart working* (sia nella forma regolata dall'accordo sindacale 2014, sia quella definita unilateralmente dall'azienda) evidenziano, com'era prevedibile, un significativo sbilancio tra uffici della Governance e rete.

Inoltre, nella **Rete** prevale l'abilitazione al Lavoro Flessibile (anziché al Nuovo Lavoro Flessibile), essendo del tutto preclusa la possibilità di ricorrere a un numero rilevante di giornate di *smart working* (v. *oltre*), condizione che fa **preferire la cornice dell'accordo sindacale** (a cui è correlato il limite delle 8 giornate al mese), rispetto alla forma decisa unilateralmente dall'azienda.

### Abilitazioni al Lavoro Flessibile

	<b>GOVERNANCE</b>	<b>RETE</b>	<b>TOTALE GRUPPO</b>
Nuovo Lavoro Flessibile	27.882	11.645	39.527
Lavoro Flessibile	2.267	17.202	19.469
Non abilitati	790	9.426	10.216
<b>TOTALE</b>	<b>30.939</b>	<b>38.273</b>	<b>69.212</b>

Per quanto riguarda il numero complessivo delle giornate di *smart working* nel periodo gennaio/aprile 2023 sono state svolte **oltre 1 milione di giornate di Lavoro Flessibile** (di cui il 5% fruito a ore), così ripartite in base alla sede della prestazione lavorativa.

### Numero di giornate di smart working

CASA	HUB	CLIENTE	TOTALE
1.005.092	39.759	456	<b>1.045.307</b>

**Nota Bene:** Tutti i dati numerici precedenti si riferiscono allo **Smart Working propriamente detto** e non alla **Formazione Flessibile** la cui fruizione non è stata conteggiata a fini del censimento sullo SW.

Per analizzare questi dati, bisogna evidenziare prima di tutto che essere abilitati al lavoro flessibile e poterne effettivamente fruire sono due concetti molto distanti tra loro, ed è proprio dai dati sull'utilizzo che emerge con maggiore evidenza il divario tra la rete e gli uffici centrali.

Emblematico sotto questo aspetto è il dato relativo all'**utilizzo medio del Lavoro Flessibile nel periodo gennaio/aprile 2023, in rapporto ai giorni lavorativi:**

- nella **Governance** la percentuale è stata del **40,8%** (in un mese con 20 giorni lavorativi si tratta di circa 8 giorni);
- nelle strutture di **Rete** si è registrato un dato medio del **3,3%** (che su 20 giorni corrisponde a 5 ore).

A proposito di questi dati è comunque necessario sottolineare come si tratti di semplici medie aritmetiche aggregate, per di più riferite a un periodo parziale e statisticamente non rappresentativo dell'intero anno (ad esempio durante i mesi estivi e a dicembre si concentra una maggiore fruizione delle ferie e questo sicuramente avrà un impatto sulla fruizione dello SW): per una valutazione più compiuta sarà necessario analizzare i dati disaggregati e riferiti a un intero anno.

Quanto alla sperimentazione in corso nelle Filiali, si può comunque evidenziare una linea tendenziale in base alla quale le percentuali di utilizzo ovviamente sono leggermente superiori nelle filiali in sperimentazione (nelle quali ciascun addetto ha, come noto, diritto a 1 giorno al mese di

Lavoro Flessibile).

L'azienda ha dichiarato infine il proprio **impegno nell'individuazione di ulteriori Hub**. Ci ripromettiamo di monitorare l'effettivo ampliamento della rete degli *Hub* in quanto possibile soluzione utile a favorire il contenimento della mobilità territoriale.

Fonte: *[fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)*

---

# **Intesa Sanpaolo: Smart Working, 4X9 e flessibilità**

## **COSA C'È DA SAPERE**

Come noto, la trattativa sullo *smart working* e sulle altre forme di flessibilità delineate dall'azienda in relazione alla nuova organizzazione del lavoro legata al Piano d'Impresa 2022-2025 si è conclusa senza poter giungere alla sottoscrizione di un accordo.

L'azienda ha dichiarato che le richieste di parte sindacale erano di fatto inconciliabili rispetto alle proprie intenzioni, sottraendosi alla possibilità di compiere ulteriori passi in avanti nella direzione di un'intesa.

**Come FISAC CGIL, unitamente alle altre OO.SS., abbiamo ritenuto di non poterci prestare a un accordo il cui fine prevalente sarebbe stato quello di avallare le proposte di**

**parte aziendale, mentre rimanevano inascoltate (o con risposte del tutto insufficienti) le nostre richieste.**

Inoltre abbiamo valutato – e confermiamo – che **non sono adeguatamente garantiti** (né nelle direzioni, né nella rete) una effettiva **volontarietà e uguali possibilità di accesso** a *smart working* e flessibilità orarie, di fatto subordinate alla discrezionalità dell'azienda, la cui determinazione nell'attuare gli interventi prospettati fin dall'inizio (e costantemente sostenuti senza spazi di mediazione) è stata ed è per noi motivo di preoccupazione.

La chiusura di parte aziendale su uno degli aspetti su cui il Gruppo intende fondare la nuova organizzazione del lavoro correlata al Piano d'Impresa **non può** però determinare da parte nostra **solo una semplice dichiarazione di contrarietà** richiede che da parte nostra siano comunque fornite a lavoratrici e lavoratori alcuni chiarimenti indispensabili, per **non lasciare esclusivamente in capo all'azienda una "campagna informativa" che rischia di assumere carattere di propaganda.**

Per esempio spesso non viene posto sufficientemente in luce il fatto che per accedere allo *smart working* non è indispensabile aderire al cosiddetto Nuovo Lavoro Flessibile attraverso l'accordo individuale che ne costituisce l'unica cornice (unilateralmente definita dall'azienda in totale discrezionalità), ma **permane la possibilità di avvalersi del sistema di regole collettive definito dagli Accordi sindacali 10.12.2014 e 17.12.2015.** Come illustriamo di seguito, anche rimanendo nell'ambito di questi ultimi è garantita l'applicazione degli elementi di maggior favore che avevamo conquistato al tavolo del confronto.

Si è trattato, come noto, di avanzamenti del tutto insufficienti a consentire un avvicinamento delle rispettive posizioni (e tantomeno la firma di un accordo), ma li consideriamo (oltreché il frutto della nostra iniziativa) un

primo risultato da cui partire nell'ambito di un percorso di rivendicazione che non riteniamo definitivamente chiuso. All'interno di tale percorso è per noi fondamentale il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, e il loro coinvolgimento, a partire da una corretta informazione rispetto agli interventi di tipo organizzativo messi in campo dall'azienda, volta a mettere in luce le numerose criticità che si celano dietro alle stucchevoli dichiarazioni aziendali di attenzione alle persone e ai loro bisogni.

Questa nota si pone l'obiettivo (ambizioso) di essere un passo in questa direzione.

Qui potete scaricare la nota in pdf

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

---

## **ISP: smart working, 4x9, flessibilità, accordo individuale: istruzioni per l'uso**

Come avete visto dai numerosi comunicati, alla fine dell'anno scorso non è stato possibile raggiungere un accordo collettivo su SW e Flessibilità. Il sindacato aveva posto **4 punti irrinunciabili** per un accordo:

- Coinvolgimento differenziato ma "reale" di tutti i colleghi.
- Riduzione della discrezionalità aziendale nella

concessione e pianificazione delle flessibilità per consentire una vera conciliazione dei tempi di vita – lavoro.

- Riconoscimento del buono pasto sia per il suo valore economico, sia come elemento di riconoscimento della piena dignità della prestazione in SW che è lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere trattato.
- Individuazione di metodologie che garantiscano una reale possibilità di disconnessione al termine dell'attività lavorativa.

Questi 4 punti sono al contempo **unificanti** (riguardano tutti i colleghi) e **qualificanti** (garantiscono una fruizione della nuova modalità lavorativa in un reale equilibrio delle diverse esigenze di azienda e colleghi). Purtroppo **l'azienda non si è dimostrata disponibile su nessuno di questi punti** (è stato scritto dettagliatamente in vari comunicati e quindi non riproporremo qui le stesse argomentazioni) e quindi **non è stato possibile raggiungere un accordo**.

L'azienda, come noto, ha allora deciso di proporre ai colleghi un accordo individuale. Alcune condizioni di questo accordo sono diventate di **maggior favore** rispetto alle proposte iniziali o alle condizioni precedenti, – questo soprattutto **grazie alla dura negoziazione** che è stata portata avanti per 5 mesi dal sindacato – e perciò anche se l'impianto nel suo complesso risulta fortemente squilibrato sulle esigenze aziendali e quindi impossibile da sottoscrivere collettivamente **è giusto valutare la convenienza personale** di adesione individuale.

Per fornirvi il maggior numero di informazioni utili a questa scelta, oltre a quanto già analizzato nelle comunicazioni precedenti, vi diamo **alcuni aggiornamenti** che abbiamo avuto modo di approfondire in questi giorni.

- L'adesione al **4x9** è indipendente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale sullo SW. Può essere fatta in

Rete nelle 12 filiali sperimentali e in tutte le Direzioni anche da chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW.

- Il passaggio **da 4 a 6 giorni di formazione flessibile** in Rete vale per tutti i colleghi, anche per chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW. In ogni caso le giornate di Formazione flessibile **sono aggiuntive** rispetto al plafond delle giornate di SW
- La **flessibilità individuale in ingresso tra le 7,00 e le 10,00**, fatto salvo che deve essere compatibile con le esigenze di servizio, non ha alcun collegamento con l'adesione all'accordo individuale sullo SW.
- Per i **Part time** che decidono di aderire all'accordo Individuale SW il riproporzionamento delle Giornate massime di SW fruibili passa al 50% del loro orario individuale.
- Non sono previsti riproporzionamenti delle giornate massime di fruizione di SW per **lunghe assenze** (tipo maternità, aspettative, lunghe malattie, ecc.) e nemmeno in caso di fruizione delle **SVL** né per chi aderisce, né per chi non aderisce all'accordo individuale SW. Ovviamente valgono i diversi limiti a seconda che si applichi l'accordo 2014 (massimo 8 giorni al mese) o l'accordo individuale (massimo 120/140 giorni annui).
- L'indennità sotto forma di Buono pasto di **3€ per ogni giorno di SW** viene erogato indipendentemente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale.

Poi, oltre alle informazioni tecniche, vogliamo anche sottolineare alcuni **aspetti più gestionali** e certamente non meno importanti.

L'adesione al **4x9** (sia in Direzione che nelle filiali sperimentali di Rete) è connotato da una fortissima **discrezionalità aziendale**: viene valutato in prima battuta se accogliere o respingere del tutto l'adesione e anche in caso di accoglimento la programmazione deve comunque

essere “concordata” con il responsabile. A questo proposito è importante sottolineare come la pianificazione concordata non possa trasformarsi nell'**arbitrio unilaterale** del responsabile e come siano da respingere da subito alcune **interpretazioni fantasiose** secondo le quali non sarebbe possibile fare più di una settimana corta al mese, oppure che il giorno di riduzione debba essere deciso autonomamente dal responsabile.

Allo stesso modo va considerato che il **diritto minimo di un giorno al mese** in corso di sperimentazione in circa 200 filiali **NON riassume in alcun modo la possibilità gestionale di ottenere un accesso allo SW di più giorni al mese anche in filiale**. Anzi, l'azienda stessa ha scritto nella sua presentazione delle nuove iniziative in tema di SW che “**i colleghi di filiale potranno avere più giorni di SW rispetto a prima**”. Questo è un passaggio fondamentale ed è molto importante che i colleghi interessati allo SW lo richiedano anche in filiale, per **verificare** se siamo di fronte a una semplice **affermazione propagandistica** e autocelebrativa o a una **vera disponibilità** aziendale a modernizzare il suo approccio all'attività di filiale sia con il pubblico che di back office.

In ogni caso invitiamo tutti i colleghi, sia di Filiale che di Direzione a **contattare i Sindacalisti della FISAC** per garantirsi una gestione meno arbitraria e più vicina alle loro esigenze di SW, 4x9, flessibilità in ingresso.

**Fonte: sito Fisac Nazionale**

---

# ISP: nessun accordo su smart working e nuova organizzazione del lavoro



## Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo

Le richieste delle Organizzazioni Sindacali relative agli importantissimi temi dello Smart Working, degli orari di lavoro e delle connesse rivendicazioni economiche purtroppo hanno trovato chiusura da parte dell'Azienda. In particolare la Banca al momento non è stata disponibile a:

- estendere lo Smart Working e il 4x9, nemmeno con le necessarie modulazioni, a tutti i Colleghi della Rete Filiali;
- individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;
- incrementare per tutti il valore del Buono pasto;
- riconoscere il Buono pasto intero per le giornate di Smart Working;
- riconoscere gli indennizzi per le spese energetiche e di

connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.

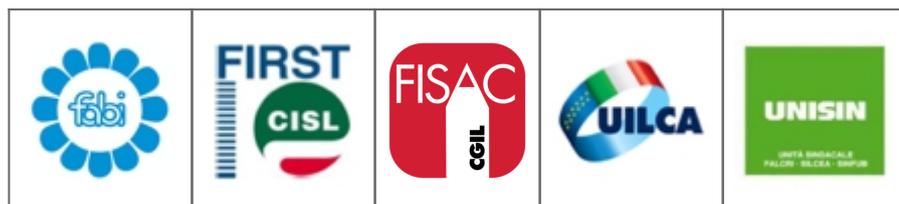
Nonostante cinque mesi di trattativa e alcuni passi in avanti, queste chiusure, incomprensibili visto il più che positivo andamento e l'organizzazione della Banca, non hanno permesso la sottoscrizione di un accordo.

L'Azienda si è voluta tenere la totale discrezionalità nelle concessioni dello Smart Working e della settimana 4x9 ed ha comunque dichiarato di voler proseguire unilateralmente nella realizzazione della nuova organizzazione del lavoro. Ricordiamo che lo Smart Working e le flessibilità di orario sono un tema che riguarda l'intero settore del Credito e che il nostro Contratto nazionale è in fase di rinnovo visto che è in scadenza a fine anno.

Come sempre la centralità del CCNL è fondamentale e a tal fine verificheremo passo dopo passo le modalità con le quali l'Azienda si attiverà unilateralmente perché ogni soluzione diversa dalle previsioni del CCNL è inaccettabile! Seguiranno altre comunicazioni delle Organizzazioni Sindacali.

---

## **ISP: le trattative si fanno in azienda, non sui giornali**



# **Le trattative si fanno in azienda non sui giornali: serve un cambio di atteggiamento!**

**Il nostro CCNL da anni definisce il 4x9 (prestazione lavorativa settimanale articolata su 9 ore per 4 giornate lavorative a parità di stipendio) per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del nostro settore ma la Banca non l'ha mai voluto utilizzare.**

**Il 4x9 è solo una parte della complessa trattativa in corso ma è importante chiarire che l'Azienda – nella sua proposta – ne limita la fruizione escludendo a priori l'applicazione per i Colleghi della Rete e per quelli operanti in turni.**

**L'impostazione aziendale è inaccettabile perché:**

- **crea ulteriori differenze tra i Colleghi di Rete e quelli di Governance;**
- **il 4x9, come il lavoro flessibile, sono modalità lavorative compatibili con l'attività delle filiali, se non già da oggi potranno esserlo nell'immediato futuro in tutte le realtà e comunque, essendo volontarie e prevedendo una valutazione aziendale ad hoc per ogni singola richiesta, non giustifica l'esclusione a priori di alcune categorie professionali!**
- **In una platea di oltre 70mila persone non si devono introdurre elementi divisi ma lavorare per l'inclusione, ferma la specificità delle varie attività.**

**Attribuire al Sindacato posizioni fuorvianti e non veritiere, come si è purtroppo letto, crea confusione e complica ulteriormente una trattativa già di per sé difficile e complessa.**

Ribadiamo quindi all'Azienda alcune delle nostre richieste:

- **garantire una fruizione concreta dello Smart Working per tutti i comparti della Banca;**
- **individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;**
- **l'erogazione piena del buono pasto anche per tutte le giornate lavorate in Smart Working e il riconoscimento di indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.**

Il perdurare delle rigidità aziendali, unitamente ad una escalation mediatica che va anche al di fuori del nostro settore, rischia di pregiudicare l'esito della trattativa.

Come Organizzazioni Sindacali **svolgeremo tutti gli approfondimenti e le verifiche, anche di natura legale**, per il tempo necessario ad individuare le soluzioni migliori per tutti i Colleghi del Gruppo.

**Senza un cambio radicale di atteggiamento nella trattativa da parte della Banca non si giungerà a nessun accordo perché solo un buon accordo, frutto della contrattazione collettiva, può garantire diritti realmente esigibili per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.**

Milano, 11 ottobre 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI-FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN**