

BdM Banca – Richiesta incontro urgente



A tutte le lavoratrici e lavoratori, rappresentiamo una richiesta di incontro per la trattazione di tematiche di particolare rilevanza.

Buon lavoro a tutte e tutti.

Segreteria di Coordinamento BdM
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Bari, 19/03/2024

*Egr.Sig. Dott.
Franzon Claudio
Risorse Umane
BdM Banca Spa*

*Spettabile
Ufficio
Relazioni
Industriali
Gruppo MCC*

*e p.c.
Egr.Sig.*

*Dott. Carrus
Cristiano
Amministratore
delegato BdM
Banca Spa*

Oggetto: Richiesta di incontro urgente.

Le scriventi 00.SS. chiedono la convocazione urgente di un incontro in presenza con all'OdG la verifica dell'Accordo Aziendale 10/06/2020 e ss. (con particolare focus in materia di verifiche tecniche e riconsiderazione della ROL).

Le 00.SS. chiedono inoltre che, nel corso dell'incontro, vengano calendarizzate ulteriori convocazioni a cominciare dai seguenti argomenti:

- impatti derivanti dalla riduzione di orario di lavoro settimanale come previsto dal nuovo CCNL;*
- conferma delle condizioni previste dall'art. 5 dell'Accordo del 31/10/2023;*
- chiarimenti sullo stato dell'arte in merito alle libertà sindacali e definizione di modalità tempistiche condivise da utilizzare per le convocazioni aziendali;*
- calendarizzazione di successivo/i incontro/i in materia di Smart Learning, Smart Working e Telelavoro, come da precedenti intese;*
- calendarizzazione di successivo/i incontro/i in materia di inquadramenti minimi per le figure professionali introdotte negli ultimi anni e di percorsi professionali meritocratici per tutto il personale di BDM Banca;*
- calendarizzazione di un incontro avente ad oggetto l'andamento della formazione finanziata e del ruolo operativo della Commissione Formazione.*

Dato il carattere prioritario e urgente delle tematiche da affrontare, si richiede che l'incontro si tenga entro venerdì 22 marzo p.v.

Distinti saluti.

*Segreterie di Coordinamento BdM
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN*

Licenziata per eccesso di smart working? La Cassazione dà torto all'azienda

Svolgere il lavoro da remoto costituisce giusta causa di licenziamento? La Cassazione fa chiarezza

Quando si tratta di lavorare, nessuno è entusiasta. A volte, però, ciò che pesa di più non è neppure lo svolgimento dell'attività in sé, ma il doversi spostare per raggiungere il luogo di lavoro. C'è chi, infatti, preferisce svolgere la propria prestazione **da remoto**. Proprio in merito al lavoro da remoto, è recentemente intervenuta un'ordinanza della Cassazione di cui vogliamo parlarvi. Si tratta dell'ordinanza **n. 2761 del 30.01.2024**.

La questione posta al vaglio della Suprema Corte è la seguente: **il fatto che il dipendente lavori da remoto può costituire giusta causa di licenziamento?**

Scopriamo insieme cosa hanno affermato in merito i giudici di Roma.

La vicenda all'esame della Corte riguardava la dipendente di una società cooperativa, licenziata dal datore di lavoro. In particolare, la dipendente aveva mansioni di supervisione e controllo dei cantieri nei quali la società espletava servizi di pulizia, e il licenziamento era stato intimato per i seguenti motivi:

- sistematica violazione delle disposizioni aziendali in ordine all'**orario di lavoro**;
- svolgimento in modo incompleto e discontinuo della prestazione, con tanto di **disbrigo di faccende personali durante l'orario di lavoro**;
- abuso della fiducia del datore di lavoro, approfittando della circostanza che non vi fosse un sistema di rilevazione automatica delle presenze, considerando che le mansioni assegnate prevedevano anche l'allontanamento dall'ufficio per effettuare i sopralluoghi sui cantieri.

Ad adire l'autorità giudiziaria era stata proprio la società, che si era vista rigettare, sia innanzi al Tribunale sia innanzi alla Corte d'appello di Bologna, la domanda volta ad accertare la legittimità del licenziamento intimato, che era stato quindi nei primi due gradi di giudizio ritenuto privo di **giusta causa**.

Di conseguenza, il datore di lavoro aveva proposto ricorso in Cassazione, rigettato però dalla Suprema Corte.

I giudici di legittimità, difatti, hanno ritenuto infondate le doglianze della società ricorrente, concordando con quanto invece affermato dalla Corte d'appello.

La Corte di merito, in particolare, aveva evidenziato come anche già il Tribunale avesse ritenuto, sulla base delle prove assunte, che la dipendente potesse ben lavorare da remoto, senza con ciò far venire meno la diligenza dovuta.

Inoltre, il giudice d'appello aveva sottolineato come anche dall'elenco fornito dalla società fosse chiaro che alcune mansioni prescindessero dalla presenza fisica, e **non si poteva escludere che, nei giorni o ore contestati come di "assenza dal servizio", fossero state svolte dalla lavoratrice proprio quelle attività.**

In particolare, la dipendente, che svolgeva ruolo di coordinatrice, poteva anche tenere i contatti necessari per via telefonica, prescindendo alcune delle sue attività dalla presenza sul luogo di lavoro. Di conseguenza, non sussisteva giusta causa di licenziamento.

Secondo la pronuncia della Corte di merito, confermata dalla Cassazione, **l'addebito sarebbe stato fondato laddove la lavoratrice avesse invece fatto mancare il proprio apporto di risultato o laddove fosse stato possibile dimostrare che il suo tempo fosse stato dedicato ad attività diverse, non compatibili con quelle lavorative, in misura tale da escludere la prestazione oraria.**

La dipendente, quindi, è uscita vittoriosa anche dal giudizio innanzi alla Corte di Cassazione, che ha confermato che il licenziamento intimato dalla società fosse privo di giusta causa.

Fonte: Brocardi.it

Smart working: proroga a marzo 2024 per i genitori di under 14 e i fragili

Ufficiale la proroga del termine per lo smart working, la scadenza viene spostata in avanti di 3 mesi, al 31 marzo 2024. Interessa i genitori del settore privato con figli sotto i 14 anni d'età e i fragili a rischio contagio. Le novità nella legge di conversione del decreto anticipi approvata definitivamente alla Camera.

Dopo la fumata nera con la conversione in legge del decreto proroghe, la **proroga** per lo **smart working** arriva con quella del **decreto anticipi**.

Il testo è stato approvato anche alla Camera e si attende solo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Un emendamento previsto in questa fase estende al **31 marzo 2024** la scadenza fissata al 31 dicembre.

La proroga interessa i lavoratori e le lavoratrici con **figli minori di 14 anni** e anche i fragili maggiormente esposti ai rischi Covid.

Fonte: Informazione Fiscale

Banca del Mezzogiorno:

accordo su premio aziendale e condizioni del Personale



Dopo due giorni di serrati incontri si è giunti a intese sulle condizioni al personale e sul premio aziendale in BdM Banca. Questi, in sintesi, gli elementi caratterizzanti:

1. Aumento del **buono pasto** da € 5,29 ad € 8,00 dal 1/11/2023;
2. Adeguamento delle condizioni della **polizza sanitaria** previste per le Aree Professionali a quelle dei Quadri Direttivi;
3. **Buono Carburante** del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2023 e Buono Carburante del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2024;
4. Adeguamento delle **condizioni al personale** dei mutui altre finalità/chirografari/prestiti/sovvenzioni a quelle dei mutui ipotecari per acquisto casa (min. 0,50% – max 2,00%), con decorrenza 1/07/2023, **anche per le facilitazioni creditizie già in essere;**
5. **Contribuzione aziendale al Fondo Pensione elevata al 4%** per tutti i dipendenti che hanno una contribuzione aziendale inferiore, a far data dall'1/07/2025;
6. Erogazione nel 2024 di un **Premio Aziendale, competenza 2023, di € 700,00 lordi "flat" medi** (min. € 650 – max € 750) per tutti, senza distinzione di grado, al verificarsi di determinate condizioni cancello, che l'Azienda ha dichiarato essere al momento probabili da raggiungere, in base ai dati attualmente a disposizione al 30/09/2023;

7. **Ristoro buoni pasto di società emittente fallita**, per coloro che non sono riusciti ad utilizzarli, con altrettanti buoni pasto del valore di € 5,29.

Richiesta anche proroga della scadenza degli accordi su smart working e telelavoro.

È un primo passo, significativo, verso il ritorno alla normalità.

Bari, 1 novembre 2023

Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
BdM Banca – Gruppo MC

Unicredit: Byod, ci risiamo



Sul portale aziendale nei giorni scorsi è stata pubblicata la news in cui si propone, alle lavoratrici/lavoratori, l'utilizzo del proprio dispositivo personale, che sia cellulare/tablet, per lavorare, che l'azienda definisce come "*fidato*", al posto degli ingombranti dispositivi forniti dall'azienda (cit. da portale)

Sul tema queste Organizzazioni Sindacali erano intervenute, quando l'iniziativa era stata adottata per l'area Digital,

ponendo una serie di rilievi che riproponiamo:

- **Gli strumenti di lavoro devono essere forniti dal datore di lavoro**, le norme della legge 81 del 22/5/2017 e dell'art 39 del CCNL anche questa volta non vengono menzionate, L'unico obiettivo è il risparmio dei costi da parte aziendale per la fornitura degli "ingombranti dispositivi"
- **Non è vero che si può lavorare da qualsiasi luogo**, l'Art. 39 del CCNL e precise regole aziendali sul lavoro agile vietano i luoghi pubblici come luogo di lavoro.

La presentazione sul portale aziendale del BYOD, fa apparire questa modalità di utilizzo dei dispositivi digitali come un grande vantaggio per le/i lavoratrici/tori: mentre il vantaggio è aziendale dal punto di vista del risparmio sui costi di acquisto dei dispositivi, per il collega il risparmio è nello spazio nello zaino...

Inoltre, non si chiarisce minimamente come vengono trattati i dati personali in relazione alla privacy. Dal nostro punto di vista, l'introduzione del BYOD si raffigura come un nuovo trattamento e questo non può prescindere da un suo esame approfondito in relazione al rischio privacy sottostante.

Nelle istruzioni viene poi detto che non sarà possibile richiedere il porting del proprio numero privato sulla SIM aziendale.

Non si chiarisce cosa succede in caso di perdita del proprio dispositivo personale – se non che non si possa utilizzare un dispositivo ad uso temporaneo o richiedere quello aziendale – e, in merito ai rischi correlati, si rimanda alla policy aziendale.

Inoltre, nulla si dice sul diritto alla disconnessione, poiché difficilmente ci si disconnette dal proprio cellulare, né tantomeno dallo smart watch e quindi si rimane raggiungibili a qualunque ora del giorno e della notte, quando siamo in ferie

o altro.

Non sono previsti rimborsi per l'utilizzo e l'usura dei dispositivi personali e/o della sim.

Durante l'emergenza pandemica si era reso indispensabile, in alcuni casi, l'utilizzo di dispositivi personali, ma ora l'emergenza è finita e deve finire anche questa modalità di risparmiare sui costi.

In sintesi, non si può sollecitare lavoratrici/lavoratori ad effettuare la prestazione lavorativa senza fornire loro gli adeguati strumenti, invitandoli all'utilizzo del proprio dispositivo personale!!!

Milano, 22 giugno 2023

*Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo
Unicredit*

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

DL lavoro: proroga smart working per fragili e genitori di under 14, soglia esenzione fringe benefit

Tetto fringe benefit resta a 3mila euro per lavoratori dipendenti con figli. Esenzione anche per la parte contributiva. Detassazione del lavoro notturno e dei festivi per i dipendenti del settore turistico

Lo smart working è prorogato fino al 31 dicembre per i lavoratori fragili e genitori con figli fino a 14 anni ma solo nel settore privato. Lo prevede un emendamento al decreto lavoro che è stato approvato dalla commissione Affari sociali del Senato. Lo riferisce la relatrice del provvedimento **Paola Mancini** (FdI). Per il pubblico è invece in corso «un approfondimento» per verificare le coperture e la decisione verrà presa martedì 13 giugno.

Smart working statali

Resta invece in ballo la stessa decisione per gli statali, che verrà presa la prossima settimana, nella riunione di Commissione di martedì, prevista. A quanto si apprende sulla proroga per gli statali non ci sarebbe il via libera del ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo.

Tetto fringe benefit resta 3mila euro con figli

Per i fringe benefit la soglia esentasse resta fissata a **3mila euro solo per i lavoratori dipendenti con figli**. Viene introdotta l'esenzione per la parte contributiva. Costo: 190 milioni di euro. «Abbiamo trovato la copertura che mancava» ha fatto sapere il ministro per i Rapporti con il Parlamento Luca Ciriani. La modifica arriverà con un emendamento del relatore al decreto lavoro che sarà votato martedì.

Badanti, contributi azzerati per tre anni

Decontribuzione totale per 3 anni per chi assume o stabilizza badanti che assistono anziani non autosufficienti.

Lo prevede un emendamento al dl lavoro approvato in commissione al Senato. La modifica riguarda 2023, 2024, 2025 e prevede “un esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo di 3.000 euro annui, per 36 mesi, in caso di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a persona non autosufficiente con più di 65 anni”. Il beneficio non spetta se tra il lavoratore e il datore di lavoro sia cessato un rapporto di lavoro domestico da meno di 24 mesi.

Fringe benefit: ipotesi 1.000 euro per tutti + bonus figli

Fringe benefit per tutti e non solo per chi ha dei figli. L'ipotesi è sul tavolo di governo e maggioranza, che stanno provando a rivedere la norma del decreto lavoro, che alza di molto la soglia di non tassazione dei benefici aziendali ma circoscrive la platea solo ai lavoratori dipendenti con figli a carico. Lo scoglio però sono le coperture, su cui sono in corso le valutazioni del Mef. E sempre al Tesoro si guarda per un altro tema caldo, quello della possibile proroga dello smart working, che scade a fine giugno.

Smart working (per ora) accantonato

Le due modifiche potrebbero arrivare con l'esame degli emendamenti del decreto lavoro, su cui la commissione Affari sociali ha appena iniziato a votare. E che siano le due modifiche più sensibili lo conferma il fatto che gli

emendamenti sul tema sono stati subito accantonati, in attesa che si concludano le verifiche sulle coperture.

In particolare, sui fringe benefit l'idea allo studio è di rimodulare l'intervento definito dal governo nel decreto lavoro, che innalza il tetto esentasse dagli attuali 258 euro a 3mila euro, ma solo per i dipendenti con figli. La volontà è di renderlo più efficace e la soluzione cui si pensa è di alzare un po' meno la soglia, ma ampliando la platea: **l'ipotesi allo studio è di portare quindi il tetto a 1.000 euro per tutti**, aggiungendo 660 euro per ogni figlio, fino ad un massimo di tre.

In questo modo, per chi ha un figlio il tetto salirebbe a 1.660 euro, mentre per chi ne ha 3 si arriverebbe a 2.980 euro, sfiorando quindi i 3mila originari.

Verso l'Aula il 13 o 14 giugno

Il nodo però sono le coperture: la soluzione di cui sopra costerebbe circa 250 milioni, a fronte dei 142 milioni previsti dal decreto per alzare la soglia a 3mila euro solo per i dipendenti con figli. L'altro fronte su cui si lavora è quello dello smart working, che senza interventi scade il 30 giugno. L'idea che si fa strada, però, sarebbe quella di prorogarlo solo per i lavoratori fragili, e non anche per i genitori con figli under 14. In generale l'obiettivo è chiudere l'esame in commissione in settimana in modo da andare in Aula il 13 o 14 giugno, ha riferito il presidente della commissione Francesco Zaffini, esprimendo la volontà di *«contribuire a migliorare un po' il provvedimento, che è importante e che noi vogliamo lavorare. Qualcosa dell'opposizione verrà recepito, lo spirito è buono»*.

Fonte: Il Sole 24 Ore

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

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

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	1.045.307

***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***

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** e 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