È ricominciato oggi il confronto con l’Azienda su SW e altre flessibilità individuali per i colleghi, come ad esempio la flessibilità in ingresso tra le 7 e le 10 oppure l’articolazione dell’orario settimanale su 4 giornate per 9 ore di lavoro (il cosiddetto 4×9).

Purtroppo, come abbiamo già ripetutamente denunciato con comunicati sia della nostra organizzazione sia unitari (qui il più recente), l’azienda continua a eludere le nostre richieste di coinvolgimento dell’intera compagine lavorativa nell’applicazione delle possibili nuove modalità lavorative.

L’azienda non solo continua a escludere il pagamento del buono pasto per le giornate di SW e a negare modalità che garantiscano un effettivo diritto alla disconnessione, ma insiste anche nel voler escludere il personale della Rete da ogni forma di flessibilità di orario. Come riportato anche da un recente articolo di stampa, oltre a rifiutare di estendere forme di SW anche per i colleghi della Rete, la sua attuale posizione esclude completamente il 4×9 per i colleghi della Rete filiali e della Filiale digitale.

È evidente che si tratta di posizioni pregiudiziali, del tutto slegate da qualsiasi ragione di compatibilità economica, produttiva o di organizzazione del lavoro. È assolutamente necessario che tali posizioni vengano riviste velocemente e radicalmente.

Insieme alle altre organizzazioni Sindacali la FISAC ha quindi ribadito all’azienda i punti irrinunciabili per una trattativa che porti a soluzioni condivise e che riscontrino le aspettative di tutte le colleghe e colleghi. In particolare:

- lo SW e le flessibilità volontarie in generale – a partire dal 4×9 – devono essere garantiti (sia pure in forme e quantità diversificate a seconda della mansione) a tutti i colleghi, anche a coloro che lavorano in filiale;
- occorre individuare modalità che consentano un reale diritto alla disconnessione e al riconoscimento del lavoro supplementare anche in caso di SW;
- sono necessarie compensazioni economiche per i maggiori costi e l’erogazione del buono pasto anche in caso di SW.

Domani e dopodomani continuano gli incontri con l’azienda e vi terremo aggiornarti come sempre. Milano, 10 ottobre 2022

Delegazione Trattante FISAC/CGIL Intesa Sanpaolo

---

dalla stampa

Intesa Sanpaolo lancia la “mini” settimana lavorativa di quattro giorni. Trattativa in corso con i sindacati

di Carlotta Scozzari

MILANO – Una settimana lavorativa di quattro giorni, che, a parità di stipendio, prevede di prolungare le prestazioni fino a nove ore quotidiane. Guadagnando di fatto un giorno libero. È questa **la proposta che, nei giorni scorsi, Intesa Sanpaolo ha presentato ai sindacati**, con i quali proprio oggi partirà una “tre giorni” di trattative, con l’obiettivo di trovare un accordo già in settimana. Il **gruppo guidato da Carlo Messina**, a quanto risulta, propone una diversa distribuzione delle ore di lavoro, rispetto alle tradizionali 37,5 settimanali previste dal contratto bancario e spalmate su

cinque giorni.

L’idea è appunto quella di innalzare le ore giornaliere a nove, ma per quattro giorni. In questo modo, a fronte di prestazioni quotidiane più lunghe e come detto a parità di retribuzione, le ore settimanali scenderebbero a 36 in tutto: un’ora e mezzo di meno rispetto alle 37,5 contrattuali. E si guadagnerebbe un giorno libero in più a settimana, a scelta del lavoratore. Oggi la proposta, corredata di tutta la documentazione relativa e con la precisazione che il nuovo schema dovrà essere “compatibile con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali”, sarà formalmente recapitata alle delegazioni dei **sindacati Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin**, con i quali è in corso anche la trattativa, collegata, sullo smart working. Si tratterà almeno fino a mercoledì, in cerca di un accordo. A quanto si apprende, tra i rappresentanti dei lavoratori ci sarebbero alcune perplessità legate al fatto che la proposta sarebbe rivolta soltanto ai dipendenti degli uffici e non anche a quelli delle filiali.

Alcune sigle sindacali sembrano guardare con favore alla settimana lavorativa di quattro giorni, ma vorrebbero che la possibilità di sfruttarla fosse estesa a tutti i dipendenti del gruppo. Nei prossimi giorni si dovrebbe capire se si riuscirà a trovare un punto di incontro. Il gruppo Intesa Sanpaolo, che al 30 giugno contava 96.723 dipendenti, 74.265 dei quali in Italia, nelle trattative è rappresentato dal **responsabile direzione affari sindacali e politiche del lavoro, Alfio Filosomi**.

La settimana lavorativa di quattro giorni è in fase di sperimentazione, se non proprio di partenza, in alcuni Paesi europei **come Spagna e Belgio**. A febbraio, il governo di Bruxelles ha proposto uno schema basato su quattro giorni di prestazioni al posto dei cinque canonici, a parità di ore e di stipendio. **Nel Regno Unito**, proprio nei giorni scorsi, si è conclusa la prima parte dell’esperimento di “settimana corta” per oltre 70 aziende dei settori più disparati: dalla ristorazione alla finanza, dal marketing alla sanità.

Numerosi i casi in cui a introdurre la novità sono le singole aziende, proprio come sta cercando di fare Intesa. Il gruppo alimentare **Mondelez International**, per esempio, da marzo ha avviato un modello basato sulla settimana lavorativa corta, ma di quattro giorni e mezzo, con la previsione che il venerdì si termini all’ora di pranzo. Se, come detto, l’idea studiata da Intesa si basa su un prolungamento delle prestazioni a nove ore al giorno, sembra proprio che vada a scontrarsi con la “filosofia del lavoro” di recente esplicitata da **Brunello Cucinelli**. L’imprenditore della moda ha, infatti, dichiarato: “Dobbiamo lavorare al massimo sette ore, mentre l’altro tempo andrebbe dedicato a noi stessi e alla nostra anima”.