

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

SW, 4×9, Flessibilità individuali: nuove informazioni

Continuano gli **aggiornamenti informativi** su SW e altre flessibilità che, come **FISAC dell'Area Torino**, abbiano iniziato a fornirvi nei giorni scorsi, [l'ultima volta qui](#).

Come vedrete, nonostante un lavoro veramente accurato di raccolta dati e informazioni, permangono **tantissimi dubbi sulle concrete modalità applicative** di diversi aspetti specifici. È evidente che queste incertezze derivano dalla **pessima scelta aziendale di procedere autonomamente** (e in modo anche abbastanza raffazzonato, alla prova dei fatti) **invece di sottoscrivere un accordo** che potesse prevedere e regolare in modo certo tutti gli aspetti e ricadute delle nuove modalità lavorative derivanti da SW e altre flessibilità.

Tutte le **decisioni sbagliate**, le **discrezionalità**, la sostanziale **esclusione della Rete** e anche l'**approssimazione aziendale** che si sta manifestando adesso, confermano come non fosse possibile sottoscrivere un accordo sindacale alle condizioni date.

Tuttavia, come FISAC, continuiamo a pensare che **lo SW e le altre flessibilità siano qualcosa di intrinsecamente positivo e utile** per i colleghi che **liberamente decidono di utilizzarle**. Non aver potuto sottoscrivere un accordo oggi, per noi non significa in alcun modo che la partita sia chiusa (intendiamo riaprire la trattativa appena possibile) e **tantomeno significa boicottare quei colleghi che possono essere interessati**.

La **manca di informazioni certe è grave** e va superata velocemente. Proprio per questo noi della FISAC di Torino **non crediamo che la soluzione migliore sia rimandare i colleghi alle stesse funzioni aziendali** che come noto spesso non conoscono o distorcono le norme e persino gli accordi, ma **piuttosto incalzare l'azienda, esigere risposte, mostrare le inefficienze e le contraddizioni delle scelte unilaterali, pretenderne il superamento**. Denunciare quello che non va è un passo fondamentale che abbiamo sempre praticato, tanto più adesso. Tuttavia non basta: sottrarsi alle responsabilità di **cercare le risposte e le soluzioni** per i colleghi, **anche nelle situazioni che non condividiamo e cerchiamo di cambiare**, non è qualcosa che abbiamo mai fatto o che incominceremo a fare adesso.

Noi crediamo che i colleghi siano perfettamente in grado di prendere decisioni consapevoli, se correttamente informati su quello che si sa, su quello che non si sa e se vengono forniti tempestivamente gli aggiornamenti via via disponibili. I **collegli sono persone adulte e responsabili** e non certo burattini nelle mani di strani personaggi come nella famosa favola di Collodi. In questa fase **il nostro compito di sindacalisti sul territorio è ascoltarli, informarli, difenderli dall'eventuale arbitrio di alcuni capi, sostenerli nelle loro richieste gestionali**: noi abbiamo sempre lavorato così e vorremmo continuare a farlo. Poiché i colleghi sanno appunto scegliere, sicuramente valuteranno anche questo.

Di conseguenza, **man mano che riusciremo ad avere informazioni su questi e su altri punti le pubblicheremo**, a incominciare da quelle qui di seguito.

Smart Working

- La fruizione dello SW può avvenire sulla base dell'accordo del 2014 oppure mediante la sottoscrizione dell'accordo individuale. L'accordo individuale **può essere sottoscritto** in qualsiasi momento, **anche dopo il 31 gennaio**, ma dispiega i suoi effetti solo dal momento della sottoscrizione.
- L'adesione all'accordo individuale e più in generale allo SW **può essere revocata in qualsiasi momento dal singolo collega**, e anche l'azienda si è riservata la medesima facoltà. In entrambi i casi è previsto un preavviso di 30 giorni.
- L'adesione all'accordo individuale non comporta **nessun obbligo di fruizione** di giornate di SW.
- In caso di sottoscrizione dell'**accordo individuale** le giornate massime di SW fruibili dai colleghi diventano **120 annue (140 per Filiale Digitale, Turnisti, DSI)** con **maggiorazioni** previste per i colleghi **fragili** o con particolari situazioni patologiche. Decade il limite di anzianità di tre anni per poter accedere allo SW e non occorre riattivare l'adesione allo SW in caso di trasferimenti da una struttura all'altra. In caso di non sottoscrizione dell'accordo individuale il limite di giornate di fruizione rimane in ogni caso pari a 8 giorni al mese.
- Per i **Part Time Verticali o Misti** che decidono di aderire all'accordo individuale SW il riproporzionamento delle giornate massime di SW fruibili passa al **50% del loro orario individuale**. L'azienda non ha ancora predisposto un contatore individuale delle ore massime di fruizione annua di SW per questi Part Time: per avere un'idea con buona approssimazione del proprio montante annuo si può moltiplicare il numero delle proprie ore di lavoro settimanale per 52 (il numero convenzionale di settimane di un anno) e dividere per 2 (il 50%). Per i **Part Time Orizzontali** il limite è di **120 o 140 giornate**.
- **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 erogata **indipendentemente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale**.
- **Lo SW è compatibile con il 4x9** (si può lavorare contestualmente in 4x9 e in SW), ma non è ancora stato chiarito se la fruizione contestuale di queste modalità abbia riflessi sul montante massimo di giornate / ore di SW a disposizione del singolo collega, e nel caso in che misura.
- **Indipendentemente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale**, l'azienda ha avviato la **sperimentazione** in circa 200 filiali (nella nostra Area: Carignano, Mappano, Nichelino, Orbassano, 508, 510 e 523 Retail, corso Bramante e piazza Massaua Exclusive e Pinerolo Imprese) del **cosiddetto "diritto minimo"** per tutti di un giorno di SW al mese. Lo abbiamo già fatto, ma vogliamo tornare a sottolineare come **questa sperimentazione NON riassorba 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. **Ricordiamo che è fondamentale contattare i sindacalisti FISAC per essere supportati al meglio in queste richieste.**

4x9

- **L'adesione è indipendente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale sullo SW**. Può essere fatta in Rete nelle 12 filiali sperimentali (in Area Torino la filiale 516) e in tutte le Direzioni anche da chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW.
- L'adesione al 4x9 **non comporta l'automatico accoglimento da parte dell'azienda** che ha tre mesi di tempo per valutare e accettare o respingere la richiesta. In caso di accettazione della richiesta, l'adesione **non comporta comunque nessun obbligo di effettiva fruizione da parte del collega**.
- Si possono **alternare** settimane di 4x9 ad altre con orario "tradizionale" (5x7,5).
- Il giorno aggiuntivo in cui non viene effettuata la prestazione lavorativa può essere **fisso o variare** in alcune settimane rispetto ad altre.
- Le settimane di 4x9, nonché i giorni di mancata prestazione devono essere concordati con il responsabile e pianificati. **Non è ancora chiaro attraverso quali strumenti e modalità avverrà tale pianificazione**. Questo per noi è un altro **grande punto critico**, perché è fortissimamente **esposto alla discrezionalità dei capi** e **non sono state previste clausole che possano salvaguardare il rispetto anche delle esigenze dei colleghi** e non solo di quelle aziendali. Invitiamo quindi i colleghi che fossero interessati a questa forma di flessibilità a **contattare i sindacalisti FISAC per evitare applicazioni squilibrate**.
- La fruizione o meno di settimane di **4x9 non ha effetti** sulla maturazione dei **diritti pensionistici**.
- La fruizione o meno di settimane di **4x9 non ha effetti** sul montante delle **ferie maturate** nell'arco dell'anno, mentre può averne

sulla fruizione: la fruizione di ogni giornata singola (o comunque inferiore alla settimana) e intera verrà scaricata come singola, per la fruizione di ogni settimana intera verranno scaricati in ogni caso 5 giorni e la fruizione a ore avverrà naturalmente in base alle ore effettivamente fruite volta per volta.

- Per **ogni settimana di 4x9 effettivamente fruita** i colleghi delle Aree professionali maturano **30 minuti in meno di riduzione di orario annuale** (le 23 ore di banca delle ore), che verranno “scalate” da quelle di competenza dell’anno successivo.
- Può aderire al 4x9 solo il personale con **orario pieno** ordinario di 37,5 ore settimanali.
- **Il 4x9 è compatibile con lo SW**, con le incertezze di cui vi abbiamo dato conto sopra.
- Non vi sono ancora stati pronunciamenti formali dell’azienda, ma le normative vigenti **lasciano presupporre** che per le settimane di 4x9 verranno erogati **solì 4 buoni pasto**.

Formazione flessibile

- Il **passaggio da 4 a 6 giorni di formazione flessibile fruibile come diritto** (le giornate previste sono un massimo di 8, ma la concessione delle ultime due è una facoltà aziendale e non un obbligo) in Rete **vale per tutti i colleghi**, anche per chi decide di non aderire all’accordo individuale sullo SW: le giornate di Formazione flessibile sono sempre aggiuntive rispetto al plafond delle giornate di SW.

Flessibilità in ingresso

- La **flessibilità individuale in ingresso tra le 7,00 e le 10,00, non ha alcun collegamento con l’adesione all’accordo individuale sullo SW**. La flessibilità è riconosciuta – fatto salvo che deve essere compatibile con le esigenze di servizio – a **tutti i colleghi a Tempo Pieno e non prevede adesioni o pianificazioni preventive**. L’orario di ingresso può variare anche ogni giorno. La flessibilità può essere revocata individualmente dal responsabile con un giorno di preavviso. I colleghi a **Part Time sono esclusi da questa forma di flessibilità** e possono aderire, in fase di passaggio dal Tempo Pieno al Part Time, solo alla flessibilità giornaliera di 30 minuti.

[qui il documento in pdf](#)