



L'email con cui il 19 giugno scorso Slawomir Krupa ha dichiarato l'intenzione del Gruppo SG di armonizzare la politica di lavoro agile di tutte le entità in tutti i Paesi ad un massimo di un giorno di lavoro da remoto a settimana ha stravolto la nostra vita.

Passare dalla possibilità di fruire di dieci giorni al mese di Smart Working ad averne solo quattro rende impossibile la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per la maggior parte dei colleghi e delle colleghe. Molti si ritroveranno a dover chiedere il part time o periodi di aspettativa; altri a dover assumere baby-sitter o badanti per i propri cari. Altri ancora, soprattutto i più giovani e talentuosi, daranno le dimissioni da SGSS SpA, perché il lavoro da remoto è ormai parte integrante del nostro modo di vivere e lavorare.

Durante l'incontro di conciliazione in ABI del 16 luglio u.s. abbiamo chiesto alla nostra Direzione se ci fosse la possibilità di costituire un'eccezione all'interno della Policy di Gruppo, se non come Paese, almeno per l'attività che svolgiamo, visto che non abbiamo sportelli aperti al pubblico e siamo esclusivamente un back office. La risposta è stata che non sono previste eccezioni di alcun tipo. Anzi, più precisamente, la risposta è stata che potranno esserci eccezioni, ma tra le diverse attività svolte all'interno della banca: il che è ancora peggio, perché vorrà dire avere uffici che potranno usufruire di più giorni di Smart Working rispetto ad altri, eventualità che minerà il senso di equità all'interno della nostra azienda.

Abbiamo infine chiesto almeno la garanzia, non solo verbale, che l'Accordo vigente in SGSS SpA non venisse disdetto a breve, ma dopo un congruo periodo di 12-15 mesi in cui avremmo potuto valutare insieme le azioni da intraprendere. La risposta è stata sempre no: da settembre inizieremo a parlare di tempi e modi, sapendo che comunque all'omologazione ad un giorno a settimana di lavoro agile dovremo arrivare.

Per ultimo, abbiamo chiesto nuovamente di armonizzare anche il periodo di "garanzia" di durata dell'accordo a quello dei colleghi e delle colleghe francesi, per i quali la nuova policy entrerà in vigore a settembre 2026. L'abbiamo fatto con l'email che trovate in calce, redatta dal Comitato Europeo di Gruppo e inviata anche dalle OOS degli altri Paesi europei alle proprie Direzioni HR. Ebbene, la nostra Direzione non ci ha nemmeno risposto.

Riteniamo a questo punto che la disdetta dell'Accordo sia imminente, altrimenti perché non fornire almeno qualche mese di garanzia?

Abbiamo pertanto deciso, forti del mandato che ci avete dato durante l'Assemblea del 4 luglio scorso, di indire per la prima volta uno sciopero. E' una decisione forte, importante, che vede tutte le sigle sindacali rappresentate in SGSS SpA unite e convinte della necessità di questo passo.

**E' quanto mai importante quindi partecipare tutti e tutte allo**

## SCIOPERO DI LUNEDI 28 LUGLIO

- **Per dare un segnale chiaro e netto a Parigi:** noi non ci stiamo a perdere quanto faticosamente conquistato in 20 anni di trattative.

- **Per dare un segnale alla Direzione SGSS SpA:** noi non accettiamo che non venga dato un congruo periodo di garanzia durante il quale i colleghi e le colleghe possano riorganizzare la propria vita.

Ricordiamo che lo sciopero è un **diritto garantito dall'art. 40 della Costituzione**: un diritto soggettivo che dev'essere rispettato. Qualora aveste già inserito per la giornata la causale "ferie" o altra assenza, potete chiedere al Responsabile d'ufficio di sostituirla con la causale "Sciopero", anche se l'assenza precedente risulta già autorizzata in TIME.

Chi non fosse sicuro o volesse rafforzare la propria richiesta, può mettere l'indirizzo di un Rappresentante Sindacale per conoscenza nell'email di richiesta, in modo da poter seguire l'iter corretto di sostituzione della causale.

### **Le Rappresentanze Sindacali Aziendali FISAC/CGIL UILCA/UIL UNISIN**

email inviata alla Direzione il 17 luglio u.s. che è rimasta senza risposta

Buongiorno,

Analogamente a quanto inviato dal Bureau del GEWC Société Générale alla Direzione del Personale di Gruppo, vi inviamo la richiesta in calce, chiedendovi una risposta formale a stretto giro, in modo da poter eventualmente interrompere l'iter dello stato di agitazione già avviato.

A seguito delle recenti comunicazioni da parte del top management del Gruppo Société Générale - in particolare il messaggio dell'Amministratore Delegato, il Sig. Slawomir Krupa, che annuncia l'armonizzazione della policy sul telelavoro in tutto il Gruppo (limitata a un massimo di un giorno a settimana), ed il messaggio della Direttrice delle Risorse Umane del Gruppo, la Sig.ra Anne-Sophie Chauveau-Galas, che precisa che questa nuova policy non sarà applicata in Francia prima del 1° settembre 2026 - noi, in qualità di rappresentanti dei lavoratori, desideriamo formalmente presentare una richiesta riguardo al calendario di attuazione all'interno di SGSS SpA.

Secondo quanto comunicato dalla Direzione Risorse Umane del Gruppo, il rinvio dell'attuazione in Francia mira a garantire una transizione responsabile e ben preparata, tenendo conto sia delle esigenze operative delle attività, sia del tempo necessario per adattare le organizzazioni locali.

In questo contesto, chiediamo rispettosamente che lo stesso calendario di attuazione - non prima di settembre 2026 - venga adottato anche all'interno di SGSS SpA. Tale richiesta si basa sui seguenti principi:

- **Fattibilità operativa:** Alcuni team devono ancora affrontare limitazioni logistiche e infrastrutturali che renderebbero un ritorno completo e immediato in ufficio complesso e potenzialmente destabilizzante.

- **Trattamento equo e coerente:** Applicare tempistiche diverse tra entità appartenenti allo stesso Gruppo genera percezioni

di trattamento diseguale, minando il principio stesso di armonizzazione.

- Sentimento dei lavoratori: Stiamo già registrando reazioni di confusione e delusione da parte dei dipendenti che sono venuti a conoscenza del divario di applicazione tra la Francia e gli altri Paesi. Questo mina la fiducia nell'equità e coerenza delle decisioni del Gruppo.

Siamo inoltre a conoscenza del fatto che diverse altre entità del Gruppo SG hanno già presentato richieste simili, sia per un'applicazione posticipata, sia per un approccio più flessibile rispetto al limite di un solo giorno, in base alla natura specifica delle loro attività.

Pertanto, riteniamo che un orizzonte comune di attuazione garantirebbe una migliore coordinazione, limiterebbe i disagi e contribuirebbe a mantenere la motivazione e la fiducia tra i lavoratori del Gruppo.

Rimaniamo disponibili per un ulteriore dialogo su come strutturare al meglio questa transizione a livello locale, in modo da sostenere sia la continuità operativa che il benessere dei dipendenti.

Cordialmente,

Rappresentanze Sindacali Aziendali