



INTESA SANPAOLO: LAVORO AGILE SENZA ACCORDO

La trattativa sulla nuova organizzazione del lavoro agile e dell'orario di lavoro in Intesa Sanpaolo si è dunque conclusa senza accordo sindacale.

In quasi sei mesi di trattativa, dopo la prima proposta aziendale del luglio 2021 e la seconda di novembre, mai i lavoratori e le lavoratrici sono stati coinvolti in una tornata di assemblee, per definire una piattaforma condivisa e costruire una vertenza partecipata. Anche questo 2022 si chiude così senza usare **il diritto a 10 ore annue di assemblea sindacale**, diritto detenuto in modo monopolistico e antidemocratico da organizzazioni sindacali che non hanno alcun interesse o intenzione di consentire ai propri iscritti di discutere e ragionare sul proprio destino cinico e baro.

Ma parliamo della trattativa e del suo fallimento, a partire da quelli che sono i limiti più evidenti dei miserrimi risultati ottenuti.

Innanzitutto, la scandalosa e ingiustificata discriminazione tra il personale di filiale e quello dei "Servizi Centrali". In **sole 200 filiali** partirà una sperimentazione per fare **un solo giorno** di lavoro flessibile al mese! Si allarga ancora la forbice tra la rete e le sedi, come se non bastasse il declinante clima aziendale, investito da pressioni commerciali insostenibili, per risultati irraggiungibili...

Eppure, la rete aveva risposto bene anche al ciclone pandemia, garantendo funzionamento costante e ad alti livelli, usando al meglio le proposte a distanza ed il lavoro da remoto, garantendo sia la qualità del servizio alla clientela, che i risultati di budget alle funzioni commerciali. Non è affatto impossibile aprire anche la rete al lavoro agile, basta organizzare bene turni, rotazioni, presenze mirate. Basterebbe la volontà di farlo, l'adeguamento degli organici in filiali desertificate da esodi e pensionamenti, una distribuzione razionale dei lavoratori sopravvissuti alle fusioni e agli accorpamenti. Un'attenzione minima al personale di filiale ridurrebbe almeno in parte lo stress ed il disagio di tutti/e coloro che gestiscono carichi familiari ed incombenze complesse.

E ancora più strabiliante è il numero insignificante (12) di filiali dove sarà possibile sperimentare anche il 4x9, la settimana corta per **4 giorni di 9 ore**, che per i media è diventata ad un certo punto l'unico argomento da mettere in risalto, in un esempio di disinformazione a largo raggio che fa davvero dubitare della professionalità e dell'onestà dei giornalisti, proni alle imbeccate interessate dell'azienda, per alzare una cortina fumogena che tenesse coperte le cose davvero importanti. Molto rumore per nulla: è il caso di dire, almeno per la rete filiali...

Anche nei servizi centrali però le cose non vanno bene. Sale il numero dei giorni in lavoro agile, dagli attuali 8 giorni al mese (96 annui), al nuovo limite di 120 giorni l'anno, che possono anche essere distribuiti senza limiti mensili e che possono arrivare, per certi settori, fino a 140 giorni l'anno. L'unico limite è rientrare in azienda almeno una volta, dopo 30 giorni consecutivi in lavoro flessibile. Ma se l'azienda pretendesse di concentrare, a sua scelta, i periodi di lavoro agile, quali tutele individuali e contrattuali esisterebbero? Garanzie non pervenute!

Poi c'è la questione dei **3 euro di ticket pasto** erogati quando la giornata lavorativa è interamente in lavoro flessibile. **Una miseria davvero tale:** soprattutto se partiamo dalla

richiesta iniziale sindacale di alzare a 8 euro il ticket pasto per tutti e di pagarlo anche a chi lavora da casa. **Una piccola mancia che sbeffeggia** lavoratori e lavoratrici che devono farsi carico delle spese di connessione, di energia elettrica, di illuminazione, di riscaldamento, di allestimento di una postazione lavorativa domestica (che occupa una stanza e impegna una linea). Nessun rimborso risarcitorio per loro, mentre l'azienda risparmia luce, gas, pulizie, oneri di gestione degli immobili (che a questo punto diventano anche svuotabili e cedibili). Sono centinaia di milioni di euro di costi in meno che diventano profitti in più, perché si scarica sulla forza lavoro il costo di "funzionamento del capitale" sotto la bandiera della sensibilità ambientale e della mobilità sostenibile.

Certamente il 4x9, che sarà possibile richiedere (solo nelle strutture centrali, in realtà) a partire dal 1/1/2023 (con risposta aziendale entro 3 mesi), riscuoterà tra i colleghi ampio consenso e gradimento, anche se non tutti sanno che comporterà una perdita di 30 minuti di banca ore per ogni settimana di fruizione. È bene chiarire comunque che **da nessuna parte è un diritto esigibile**, ma sempre sottoposto alla discrezionalità aziendale.

Discrezionalità aziendale che torna insistentemente in ogni aspetto del (mancato) accordo, perché è sempre facoltà del lavoratore chiedere, ma cortesia dell'azienda rispondere, in senso affermativo o negativo.

Con alcuni rischi che non sono neanche dissimulati, peraltro. La flessibilità del lavoro agile per gli addetti alla banca digitale è chiaramente indirizzata a coprire i turni "estremi", quelli serali che nessuno vuole fare perché distruggono la socialità e la convivialità familiare. Così come le flessibilità d'orario (e 140 giorni l'anno in lavoro agile) che consentono ad alcune platee di iniziare tra le 7 e le 10 del mattino, fare due intervalli con durata ciascuno da 30 minuti a due ore, e che possono così portare **alla fine del lavoro alle 23.30**: se è il lavoratore/lavoratrice a scegliere, ben venga; ma se è il tuo capo a chiedertelo con una certa "insistenza" come si fa a dire di no?

Non sono certo quindi le piccole "concessioni" che fanno ribaltare il giudizio su questa vicenda: l'aumento da 4 a 6 dei giorni annui di formazione flessibile; la maggiore disponibilità di lavoro agile per disabili, fragili e portatori di malattie/interventi gravi; il diritto ad una visita medica per accertare patologie alla colonna vertebrale, arti superiori, occhi, vista, affaticamento fisico e mentale (ogni 2 anni se over 50, ogni 4 negli altri casi).

Il giudizio resta negativo, alla luce anche della portata paradigmatica che avrebbe avuto, per l'intero settore, la conquista di un accordo avanzato nella principale banca del Paese, che occupa da sola oltre un quarto degli addetti bancari e che vanta indici di profittabilità e redditività da primato. Con il CCNL in scadenza a pochi giorni, avrebbe rappresentato un inizio incoraggiante per l'obiettivo di un contratto "forte", che recuperi il gap salariale e normativo apertosi in particolare nell'ultimo anno.

Un compito che va affidato ora alla categoria, nella sua interezza, per ritornare avanti nelle condizioni di lavoro, nei diritti individuali, nelle conquiste contrattuali.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>