



## EVOLUZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nell'incontro di verifica sull'andamento nei primi nove mesi del 2023 della fruizione di Smart Working, Smart Learning (formazione da casa) e 4x9, è emerso un progressivo incremento del ricorso a queste forme di flessibilità, in particolar modo dopo l'accordo sindacale del maggio scorso che le ha regolamentate ampliandone contestualmente la possibilità di utilizzo.

Questo certifica ancora una volta l'assoluta necessità di procedere per via negoziale alla gestione dei cambiamenti organizzativi.

Tuttavia, anche in questo contesto di maggiore garanzia e certezza dei diritti, continuano a evidenziarsi sia problemi strutturali, sia resistenze e difficoltà applicative.

In particolare, abbiamo rilevato:

- pur estendendo grazie all'accordo con il sindacato il ricorso al lavoro flessibile e, in alcune filiali, al 4x9, riscontriamo ancora un loro utilizzo ancora del tutto insufficiente nella rete.
- Utilizzo della Formazione da casa inferiore al diritto garantito (8 giorni annui pro capite).
- Ricorso effettivo al 4x9 in misura molto ridotta rispetto alle abilitazioni richieste e con elementi di disomogeneità per ambito (è maggiore il ricorso in Rete rispetto alle Direzioni), per genere (viene utilizzato più dagli uomini che dalle donne) e per inquadramento (lo utilizzano maggiormente i Quadri rispetto alle Aree professionali).

L'insieme di queste evidenze ci dice che bisogna intervenire per:

- **Estendere e potenziare la sperimentazione del diritto minimo allo SW in Rete**, sia attraverso il coinvolgimento di un maggior numero di Filiali, sia aumentando le giornate individuali di diritto garantito;
- Intervenire di più e con maggior efficacia per **superare le resistenze individuali di alcuni responsabili** rispetto alla concessione dello SW indipendentemente dalla sperimentazione sul diritto minimo garantito;
- Come per il punto precedente, intervenire di più e con maggior efficacia per **superare le resistenze individuali di alcuni responsabili** rispetto alla piena fruizione della formazione flessibile;
- Migliorare la possibilità di fruizione del 4x9 indagando se vi siano eventuali storture organizzative alla base delle disomogeneità attualmente riscontrate, oppure se questa forma modalità di orario sia strutturalmente meno appetibile e occorra invece lavorare sul potenziamento di altre forme di flessibilità.

Abbiamo sollecitato ancora una volta l'Azienda a **creare nuove postazioni di HUB aziendali**. Accogliamo con favore le aperture dei punti di Arcisate, Jesi e Olbia ma siamo ancora lontani dalla risoluzione del problema.

La necessità di intervenire prontamente con questi elementi correttivi è stata sottoposta all'azienda già durante questo primo incontro di verifica, e sarà oggetto di ulteriori approfondimenti durante le prossime sessioni dedicate all'Organizzazione del Lavoro.

### AVVIO SPERIMENTAZIONE CHIUSURA SETTIMANALE FILIALI.

Per le filiali medio-piccole che da novembre sperimenteranno un giorno infrasettimanale di chiusura, sono state individuate oltre 1.000 postazioni di lavoro in quasi 500 filiali **dedicate esclusivamente** per chi, nel giorno di chiusura, non aderisce né al lavoro flessibile né al 4 x 9. Abbiamo chiesto che, dopo una fase di sperimentazione, queste postazioni vengano rese disponibili anche come hub aziendali.

Inoltre, per garantire continuità operativa delle filiali nel caso i cui tutte le persone con facoltà autorizzativa siano in riposo nella giornata di chiusura stabilita dalla settimana corta, l'azienda ha deciso di adottare il "gemellaggio one to one tra filiali": le filiali a supporto interverranno a sostegno di quelle in sperimentazione nel caso di operazioni urgenti ed improrogabili nella giornata di chiusura.

Milano, 31 ottobre 2023

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**