da: fisacgruppointesasanpaolo.it

Il nostro approfondimento sulla prossima nuova sperimentazione 4×9 in Rete (e i dati sullo stato dell'arte 4×9 e SW)

Nella giornata di ieri si è svolto l'incontro avente ad oggetto l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro che ha preso avvio a seguito degli interventi in materia di ***smart working*** **e altre forme di flessibilità**, attuati dall'azienda senza che si fossero realizzate le condizioni per poter giungere a un accordo sindacale.

L'azienda ha consegnato **alcuni dati** dalla cui lettura abbiamo tratto una generale conferma della fondatezza delle nostre riserve. Di tali dati forniamo in chiusura un estratto, unitamente ad alcune brevi considerazioni.

Al termine dell'illustrazione su quanto finora messo in atto, l'azienda ha prospettato l'**avvio di una nuova, duplice, sperimentazione relativa al 4×9 sulla rete**: apriamo questa nota dandovi conto delle linee che guideranno questo nuovo progetto, che ci riserviamo di valutare in maniera più approfondita via via che ci verranno forniti ulteriori elementi, nonché in relazione al tema più ampio e grave della carenza degli organici e delle condizioni di lavoro.

Nuova sperimentazione 4×9

Filiali di piccole dimensioni (fino a 7 addetti)

La nuova sperimentazione sul 4×9 coinvolgerebbe le filiali di minori dimensioni (escluse dalla sperimentazione attualmente in atto che riguarda 12 fra le filiali più grandi).

- Circa **200 filiali** e circa **20 distaccamenti** fino a 5 addetti

e

- circa **60 filiali** e circa **30 distaccamenti** con 6/7 addetti,

verrebbero chiusi in un **giorno infrasettimanale** (sempre lo stesso giorno, individuato tra martedì, mercoledì e giovedì: quindi non si tratterebbe di settimana corta in senso stretto).

Tale chiusura consentirebbe l'adozione dell'orario 4×9, che potrebbe essere esteso (salvaguardando il principio della **volontarietà**) alla totalità delle lavoratrici e dei lavoratori della filiale, indipendentemente dalla mansione svolta.

Le filiali verrebbero individuate sulla base di un "basso livello di transazionalità".

L'**orario** di apertura al pubblico rimarrebbe invariato (8:30-13:30 e 14:45-16:55) e l'orario della cassa sarebbe quello standard (8.30-13:30 e 14:45-16:15).

Per coloro che aderissero al 4×9 sarebbe prevista la presenza in filiale fino alle 18:30 (orario settimanale di 36 ore).

Le **colleghe** e i **colleghi che non sceglieressero il 4×9** nel **giorno di chiusura** della filiale lavorerebbero in ***smart working*** da casa o presso una diversa unità produttiva o da Hub.

I **Part time**, per i quali non è ammessa l'adesione al 4×9, potrebbero eventualmente e volontariamente chiedere la rimodulazione dell'orario su 4 giorni.

L'azienda ha dichiarato che non ci saranno effetti sulla mobilità fra filiali (trasferimenti a richiesta o d'ufficio) a seguito della sperimentazione.

Estensione della sperimentazione senza chiusura settimanale a ulteriori filiali grandi

L'azienda inoltre intende ampliare il perimetro della sperimentazione in corso relativa alle filiali più grandi, confermando l'**apertura** su **5 giorni**, ma portando **da 12 a 40** il numero delle unità produttive in cui colleghe/i potranno presentare la richiesta di 4×9.

L'articolazione stabilita è la seguente (è quindi prevista una filiale per ciascun segmento – Retail, Exclusive e Imprese – per ogni Direzione Regionale):

- 12 filiali Retail
- 12 filiali Exclusive
- 12 filiali Imprese
- 2 Filiali Agribusiness
- 2 filiali Impact.

Tempistica

Le novità sopradescritte verrebbero attuate dal mese di **novembre**, perché sarebbero successive all'assegnazione dei primi clienti a Isybank, prevista per ottobre.

4×9 e questioni di Genere

L'azienda, a corredo dell'illustrazione della nuova sperimentazione che intende avviare in Rete, ha fornito alcuni dati sull'andamento dell'adesione al 4×9 e dell'effettiva fruizione nelle Direzioni, dove come noto la sperimentazione coinvolge già la totalità dei colleghi, e nelle 12 Filiali sperimentali. Da questi dati emerge un'adesione di circa il 60% nelle Direzioni e di circa il 70% in Rete. Tuttavia, i dati relativi all'**effettiva fruizione**, dicono che questa **ha riguardato per il 65% uomini e solo per il 35% donne**. Questo è un dato solo apparentemente sorprendente, perché molte colleghe con cui ci siamo confrontati in questi mesi ci hanno confermato la ridotta appetibilità di questa distribuzione oraria nel caso di figli in età scolare. Questo è **un dato di cui occorrerà tenere conto** sia rispetto alle **politiche di conciliazione aziendale**, sia nell'ambito di un dibattito più ampio sul protrarsi di modelli culturali e sociali che continuano a porre in modo sbilanciato **a carico delle lavoratrici i lavori di cura**.

Alcuni dei dati che ci sono stati forniti sullo stato dell'arte rispetto allo SW

Lavoro Flessibile – Abilitazioni e Fruizione al 30 aprile 2023

I dati relativi a coloro che sono **abilitati** allo *smart working* (sia nella forma regolata dall'accordo sindacale 2014, sia quella definita unilateralmente dall'azienda) evidenziano, com'era prevedibile, un significativo

sbilancio tra uffici della Governance e rete.

Inoltre, nella **Rete** prevale l'abilitazione al Lavoro Flessibile (anziché al Nuovo Lavoro Flessibile), essendo del tutto preclusa la possibilità di ricorrere a un numero rilevante di giornate di *smart working* (*v. oltre*), condizione che fa **preferire la cornice dell'accordo sindacale** (a cui è correlato il limite delle 8 giornate al mese), rispetto alla forma decisa unilateralmente dall'azienda.

Abilitazioni al Lavoro Flessibile

	GOVERNANCE	RETE	TOTALE GRUPPO
Nuovo Lavoro Flessibile	27.882	11.645	39.527
Lavoro Flessibile	2.267	17.202	19.469
Non abilitati	790	9.426	10.216
TOTALE	**30.939**	**38.273**	**69.212**

Per quanto riguarda il numero complessivo delle giornate di *smart working* nel periodo gennaio/aprile 2023 sono state svolte **oltre 1 milione di giornate di Lavoro Flessibile** (di cui il 5% fruito a ore), così ripartite in base alla sede della prestazione lavorativa.

Numero di giornate di smart working

CASA	HUB	CLIENTE	TOTALE
1.005.092	39.759	456	**1.045.307**

Nota Bene: Tutti i dati numerici precedenti si riferiscono allo **Smart Working propriamente detto** e non alla Formazione Flessibile la cui fruizione non è stata conteggiata a fini del censimento sullo SW.

Per analizzare questi dati, bisogna evidenziare prima di tutto che essere abilitati al lavoro flessibile e poterne effettivamente fruire sono due concetti molto distanti tra loro, ed è proprio dai dati sull'utilizzo che emerge con maggiore evidenza il divario tra la rete e gli uffici centrali.

Emblematico sotto questo aspetto è il dato relativo all'**utilizzo medio del Lavoro Flessibile nel periodo gennaio/aprile 2023, in rapporto ai giorni lavorativi**:

- nella **Governance** la percentuale è stata del **40,8%** (in un mese con 20 giorni lavorativi si tratta di circa 8 giorni);
- nelle strutture di **Rete** si è registrato un dato medio del **3,3%** (che su 20 giorni corrisponde a 5 ore).

A proposito di questi dati è comunque necessario sottolineare come si tratti di semplici medie aritmetiche aggregate, per di più riferite a un periodo parziale e statisticamente non rappresentativo dell'intero anno (ad esempio durante i mesi estivi e a dicembre si concentra una maggiore fruizione delle ferie e questo sicuramente avrà un impatto sulla fruizione dello SW): per una valutazione più compiuta sarà necessario analizzare i dati disaggregati e riferiti a un intero anno.

Quanto alla sperimentazione in corso nelle Filiali, si può comuque evidenziare una linea tendenziale in base alla quale le percentuali di utilizzo ovviamente sono leggermente superiori nelle filiali in sperimentazione (nelle quali ciascun addetto ha, come noto, diritto a 1 giorno al mese di Lavoro Flessibile).

L’azienda ha dichiarato infine il proprio **impegno nell’individuazione di ulteriori *Hub***. Ci ripromettiamo di monitorare l’effettivo ampliamento della rete degli *Hub* in quanto possibile soluzione utile a favorire il contenimento della mobilità territoriale.

qui il documento in pdf