

Settimana corta: dentro il caso Intesa Sanpaolo

LINK: <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/settimana-corta-intesa-sanpaolo-accordo-sindacati/>

Settimana corta: dentro il caso Intesa Sanpaolo Ci siamo confrontati con sindacalisti e dirigenti per capire opportunità e limiti del nuovo strumento adottato dal più grande datore di lavoro privato in Italia, che proprio in questi giorni ha reso noti i primi dati sulla sua nuova organizzazione del lavoro. Paolo Riva 30 Maggio 2023 6 ' di lettura Salva pagina in PDF Paolo Riva Il dibattito sulla settimana corta, lo scorso febbraio, per alcuni giorni ha riempito pagine di giornali e siti internet, anche in Italia. Lo ha fatto sulla spinta dei risultati di un esperimento svoltosi in Regno Unito e riassunto in uno studio che presentava in maniera molto efficace i benefici di una settimana lavorativa da quattro giorni. Sia prima sia dopo quel picco di attenzione, diverse aziende italiane hanno annunciato iniziative che si inserivano nel più ampio tema della riduzione dell'orario di lavoro che, come abbiamo visto, può assumere forme diverse. Una delle prime e delle più grandi aziende ad intraprendere questa strada è stata Intesa Sanpaolo. L'istituto bancario, da gennaio ha introdotto 'la settimana corta di 4 giorni

da 9 ore lavorative a parità di retribuzione' e, venerdì scorso, ha annunciato di aver trovato un 'accordo coi sindacati sulla nuova organizzazione del lavoro', inizialmente lanciata senza un'intesa tra le parti sociali. Il vero tema dietro alla settimana corta Insomma, in meno di sei mesi, la scelta di Intesa Sanpaolo sembra essere diventato una grande occasione per declinare 'a livello di contrattazione aziendale' il dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro, come auspicava proprio sulle nostre pagine **Francesco Seghezzi** di Fondazione **Adapt**. Per questo, il caso merita un approfondimento, anche perché stiamo parlando di un cambio di organizzazione che riguarda quello che si definisce 'il primo datore di lavoro privato in Italia'. Nuova organizzazione, vecchia normativa Intesa Sanpaolo ha deciso di cambiare l'orario di una parte dei suoi 74.000 dipendenti italiani per 'far fronte ai cambiamenti in atto del settore bancario e finanziario proponendo soluzioni e strumenti, nell'ambito del quadro normativo, all'avanguardia in materia di organizzazione del lavoro'. L'obiettivo,

spiega sempre l'azienda, è andare 'incontro alle esigenze di conciliare gli equilibri di vita professionale e lavorativa delle proprie persone e dimostra attenzione al loro benessere'. I cambiamenti, infatti, non riguardano solo la cosiddetta settimana corta, ma anche lo smart working. La nuova organizzazione, dopo l'accordo coi sindacati, prevede la possibilità di: aumentare su base volontaria il lavoro flessibile da casa fino a 120 giorni all'anno, con un'indennità di buono pasto di 4,5 euro al giorno; lavorare 4 giorni a settimana aumentando a 9 le ore giornaliere su base volontaria, a parità di retribuzione, senza obbligo di giorno fisso, con quindi una riduzione di orario settimanale da 37,5 a 36 ore totali. 'La possibilità di lavorare quattro giorni per più ore è prevista dal contratto dei bancari già da vent'anni', ha spiegato **Roberto Malano**, sindacalista di Intesa Sanpaolo per la FISAC - CGIL, in un'intervista di metà aprile. 'Non è una norma nuova: era pensata per allungare gli orari di apertura delle filiali o per degli eventi particolari, come le ferie. Di fatto - ha

continuato -, nessuna azienda l'aveva davvero utilizzata. Il cambiamento portato da Intesa Sanpaolo è stato utilizzare la norma a livello individuale. Non è l'azienda che chiede la settimana corta, ma il lavoratore che dice di volerla fare. Cambia proprio il concetto'. Il nodo delle filiali I dipendenti che vogliono usufruire della settimana corta, infatti, spiega l'azienda possono 'individualmente accedere a queste modalità' ma solo se ciò è compatibile 'con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali'. E quindi, di fatto, il lavoratore deve vedere ogni sua richiesta di settimana corta approvata dal proprio responsabile, lasciando a quest'ultimo una grande discrezionalità. La sede di Intesa Sanpaolo a Milano - Foto: Intesa Sanpaolo Inoltre, per i dipendenti delle piccole filiali che ne hanno la possibilità, il giorno di lavoro in meno dovrà coincidere col giorno di chiusura della filiale, ricompreso tra martedì, mercoledì e giovedì. La questione filiali è centrale. Ed era stata uno dei motivi per cui i sindacati avevano interrotto la trattativa lo scorso anno. La nuova organizzazione, infatti, riguardava sostanzialmente solo le sedi centrali e non le filiali della banca, che sono

circa 3.500. Ora il nuovo accordo prevede che la settimana corta sia possibile anche in 40 filiali di grandi dimensioni e, dal prossimo novembre, per una prima sperimentazione, in 'oltre 250 filiali di piccole dimensioni'. 'Abbiamo definito un percorso che dovrà portare al pieno coinvolgimento di tutte le lavoratrici e i lavoratori del gruppo', ha dichiarato al Sole 24 Ore Malano dopo l'annuncio dell'intesa. 'Quello di oggi è un accordo importante che consente di superare i contratti individuali, ribadendo quindi che gli accordi collettivi sono il modo migliore per gestire i grandi cambiamenti della banca in un contesto in continua evoluzione', ha aggiunto il coordinatore Fabi di Intesa Sanpaolo, Paolo Citterio, come riporta il Corriere della sera. Flessibilità e produttività Sia l'annuncio del nuovo modello organizzativo di Intesa Sanpaolo sia l'accordo ora raggiunto coi sindacati hanno destato un certo interesse da parte dei media. 'L'attenzione su queste sperimentazioni è alta perché la pandemia ha lasciato una forte sensibilità per quanto riguarda la flessibilità del lavoro', commenta Umberto Frigelli, direttore del Centro Ricerche di AIDP, l'Associazione Italiana per la

Direzione del Personale. Come questa flessibilità poi viene declinata è tutto da vedere. Dipende sia dalle persone sia dal lavoro che svolgono. 'Il 4X9 può essere un buon strumento, ma non si adatta a tutte le diverse esigenze, personali e familiari', ha commentato Malano di FISAC - CGIL. 'Percepriamo un interesse alto per questa opzione, ma non da parte di tutti i lavoratori', ha aggiunto parlando con Secondo welfare lo scorso aprile. Riduzione dell'orario di lavoro: è vantaggiosa per tutti? Frigelli, invece, si concentra sulle differenze tra settori. Per il lavoro impiegatizio, a suo giudizio, per lavorare meno ore o meno giorni è fondamentale 'codificare l'impostazione della giornata', 'gestire le riunioni in modo diverso', 'avere spazi adatti, per esempio dove non si viene disturbati'. Più in generale, si tratta 'utilizzare al meglio il tempo', ma anche 'tenere sotto controllo gli elementi di stress, che possono portare al burnout'. Il discorso cambia quando si parla di imprese in cui si fa produzione. 'In questo caso - continua Frigelli - le pause diventano più brevi e aumentano le turnazioni e anche l'utilizzo di macchine e tecnologia'. In entrambi i casi, conclude l'esperto di <https://www.secondowelfare.it/privati/riduzione->

dell'orario-di-lavoro-e-
vantaggiosa-per-tutti/AIDP,
'il principale motivo per cui
si fanno queste iniziative è
migliorare il work life
balance. La spinta è quella,
ma non bisogna
dimenticare che questi
modelli organizzativi
devono essere sostenibili in
termini di produttività'. Le
aziende, insomma, devono
andare bene per poter far
lavorare meno o
diversamente i loro
lavoratori. E, in tal senso, il
caso di Intesa Sanpaolo si
conferma interessante. Il
nuovo contratto Nel primo
trimestre 2023, infatti, i
primi cinque gruppi bancari
italiani hanno fatto
registrare 'conti record',
secondo l'analisi condotta
dal Comitato scientifico
della Fondazione Fiba sui
bilanci di Intesa Sanpaolo,
Unicredit, Banco Bpm, Mps
e Bper. 'Il risultato netto
dell'aggregato arriva a 4,8
miliardi di euro (nel primo
trimestre 2022 era di 1,6
miliardi), prefigurando per il
2023 un risultato di
esercizio superiore a quello
conseguito nel 2022',
spiega la FIRST - CISL sul
suo sito. Carlo Messina
Amministratore delegato di
Intesa Sanpaolo - Foto:
Intesa Sanpaolo 'La
produttività del lavoro - si
continua a leggere - tocca
nuovi massimi, con il
margine primario per
dipendente che cresce di
oltre il 29%, arrivando

sopra i 60.000 euro (era
pari a 47.000 per 1Q22 e a
42.000 per 1Q21), e il
risultato di gestione per
dipendente aumenta del
35,7%. La produttività
aumenta sensibilmente
anche prendendo in esame
l'incremento cumulato in un
arco temporale più ampio
nel prodotto bancario pro
capite, passato da 15,6
milioni di fine 2020 ai 17,3
milioni al 31 marzo 2023
con un incremento di oltre il
10%'. 'Il valore prodotto va
redistribuito a tutti gli
stakeholder, non solo agli
azionisti attraverso
dividendi e buyback. Alle
lavoratrici ed ai lavoratori
del settore, innanzitutto',
ha dichiarato commentando
i dati il segretario generale
di First Cisl Riccardo
Colombani. I sindacati
battono su questo punto
perché si trovano nel mezzo
delle trattative per il
rinnovo del contratto
collettivo nazionale dei
bancari. Riduzione
dell'orario e organizzazione,
soprattutto in chiave smart
working, saranno sul piatto
dei negoziati, che
dovrebbero entrare nel vivo
dalla fine di giugno.
L'accordo raggiunto ora con
Intesa Sanpaolo potrebbe,
quindi, essere di buon
auspicio per l'intero
comparto. D'altro canto,
però, è importante
precisare che la banca
parteciperà alle trattative
con modalità inedite e, per

certi versi, inaspettate.
Come spiega **Adapt** nel suo
bollettino, infatti, ha fatto
molto scalpore la notizia
della revoca, lo scorso 27
febbraio, del mandato
conferito da Intesa
Sanpaolo ad ABI per la
negoziatura del CCNL di
settore. Tuttavia, come
specificato in un comunicato
da un portavoce della
Banca, si tratta di una
revoca limitata alla sola
negoziatura del rinnovo
del contratto collettivo;
Intesa Sanpaolo, infatti,
resta a tutti gli effetti un
associato all'ABI e la
affiancherà, d'accordo con
l'Associazione, 'nel
confronto con le
organizzazioni sindacali
nazionali a livello di settore,
in una fase di particolare
importanza come quella
attuale'. I primi dati Cosa
questo significherà, nel
concreto, è difficile
prevederlo. Ma saranno
anche gli esiti del rinnovo a
far capire se il caso di
Intesa Sanpaolo rimarrà
isolato oppure potrà
diventare un esempio da
seguire nel campo della
settimana corta. Settimana
corta di quattro giorni, le
prime sperimentazioni in
Italia Intanto l'azienda ha
pubblicato i primi dati sulla
nuova organizzazione del
lavoro. 'Dal 1° gennaio
quando le nuove misure
sono state avviate, hanno
aderito al nuovo lavoro
flessibile 40.000 persone

pari a circa il 70% di chi poteva essere abilitato prima dell'accordo odierno - strutture di governance e filiali - e alla settimana corta circa 17.000 persone, pari al 60% del personale full time delle strutture di governance e di 12 grandi filiali (dati al 30 aprile 2023)', si legge nel comunicato del 26 maggio. Quello relativo alla settimana corta è un dato interessante e, a prima vista, molto elevato, ma ancora troppo parziale per capire effettivamente quanto stia cambiando il modo di lavorare di Intesa Sanpaolo. Le 17.000 persone citate, infatti, hanno fatto richiesta di fare la settimana corta e sono state abilitate a farla, ma non è detto che abbiano già sfruttato la possibilità e lavorato almeno una volta 9 ore per 4 giorni. Quante settimane corte i dipendenti di Intesa Sanpaolo hanno realmente svolto, infatti, è un dato che l'azienda non ha ancora reso pubblico.

Foto di copertina: L'interno della sede di Intesa Sanpaolo a Torino - Foto: Intesa Sanpaolo