PUBBLICAZIONE: ItalyPost
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Print
AVE: 0.00
REACH: 0
AUTORE: LIDIA BARATTA
PAGINA: 7
SUPERFICE: 66.00 %
> 9 novembre 2026 alle ore 0:00



Smart working, il dietrofront delle banche: si torna in ufficio tra le proteste dei dipendenti

Per molti istituti (da ultimo Unicredit) il rientro forzato ha causato le contestazioni dei sindacati. Seghezzi: «Si preferisce ripristinare

di **LIDIA BARATTA**

«La settimana lavorativa va dal lunedì al venerdì: tutti e cinque i giorni hanno la stessa importanza e l'ufficio è il nostro luogo di lavoro standard». Così recita la comunicazione interna con cui l'amministratore delegato di Unicredit Andrea Orcel ha annunciato la fine immediata dello *smart working* per le prime linee manageriali della banca. Misura che da gennaio, si legge, sarà estesa poi «sostanzialmente» a tutti. Le giornate di lavoro da remoto non saranno più previste come modalità standard e le eventuali eccezioni dovranno essere concordate con procedure definite.

Fine del lavoro agile in piazza Gae Aulenti. I dipendenti si sono infuriati. I sindacati minacciano lo sciopero. È l'ennesimo caso di una banca che impone il ritorno in ufficio.

Dopo il boom emergenziale del "si lavora tutti da casa" della pandemia, senza un vero cambiamento organizzativo, la soluzione più comune è stata spesso il ritorno alla scrivania. La richiesta del rientro in ufficio negli ultimi anni ha toccato un po' tutti, dai grandi *big* del *tech* alle piccole aziende. Ma nelle banche, secondo *recruiter* e lavoratori, ci sarebbe un'avversione al lavoro da remoto più marcata di altri settori. «Nonostante i profitti record del settore, resta l'idea che lavorare da casa significhi essere poco efficienti. Vogliono vederti alla scrivania», raccontano.

Goldman Sachs ordinò ai propri dipendenti di tornare alla scrivania dal lunedì al venerdì poco dopo la fine delle restrizioni legate al Covid. JPMorgan Chase fece la stessa cosa, provocando una petizione infuriata tra i dipendenti. E l'amministratore delegato di Société Générale, dopo aver chiesto al personale di rientrare in ufficio quattro giorni a settimana, arrivò a dichiarare che le «persone su uno schermo» non fanno parte delle riunioni.

Onclusive Tutti i diritti riservati https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/

PUBBLICAZIONE: ItalyPost
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Print
AVE: 0.00
REACH: 0
AUTORE: LIDIA BARATTA
PAGINA: 7
SUPERFICE: 66.00 %
> 9 novembre 2026 alle ore 0:00



Barclays il mese scorso ha chiesto il rientro per tre giorni in presenza, quattro per i manager. E ora i dipendenti, dopo aver ottenuto un rinvio delle restrizioni, hanno chiesto anche un contributo economico per compensare l'aumento delle spese legate al trasporto e alla gestione dei figli. Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, ai prezzi attuali dei carburanti, lavorando da remoto due giorni a settimana, si risparmiano circa 450 euro l'anno.

Oggi quasi tutte le grandi organizzazioni private italiane (94%) hanno una qualche iniziativa di *smart working* in corso, coinvolgendo 3,5 milioni di lavoratori. Una percentuale in continuità rispetto al 2025, anche se con qualche modifica: il 14% ha ampliato la popolazione aziendale coinvolta o il numero di giorni in cui è possibile lavorare da remoto, l'8% invece sta facendo il contrario, riducendo persone e giorni.

In Unicredit l'accordo con i sindacati prevedeva finora dieci giornate di telelavoro al mese. Dal 2027, invece, chi ha figli minorenni o patologie contemplate dagli accordi potrà continuare a beneficiarne, mentre tutti gli altri dovranno presentare una richiesta motivata e giustificata, con la decisione finale che spetterà ai capi area. «Abbiamo espresso la nostra totale contrarietà rispetto a questa decisione unilaterale», si legge nel volantino dei rappresentanti dei lavoratori. «In un momento storico in cui le lavoratrici e i lavoratori chiedono una sempre maggiore flessibilità, ci aspettavamo, come da tempo ribadiamo, un allargamento della platea anche alla rete commerciale, così come avvenuto in altri gruppi bancari e non di certo una riduzione drastica dello *smart working*». Ai risultati «straordinari» del gruppo (22 trimestri record consecutivi), «hanno contribuito tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche con il lunedì e il venerdì da casa», dicono.

«Non è una sorpresa», commenta Francesco Seghezzi, presidente di Adapt. Se introduci una modalità di lavoro che avrebbe richiesto profondi cambiamenti organizzativi senza modificare quasi nulla dell'organizzazione del lavoro, questo è il risultato. «Lo *smart working* richiede autonomia, coordinamento, capacità di valutare i risultati, ripensamento dei ruoli manageriali. Tutte cose molto più difficili da realizzare rispetto alla firma di un accordo che prevede due o tre giorni a settimana da remoto», dice Seghezzi.

Tom Andrew, senior manager per i servizi finanziari nella società di ricerca e selezione del personale Robert Walters, qualche settimana fa raccontava al *Financial Times* che le banche sono caratterizzate da «culture consolidate, in cui si trascorrono moltissime ore in ufficio. I dirigenti più anziani hanno vissuto questa esperienza in prima perso-

Onclusive Tutti i diritti riservati https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/

PUBBLICAZIONE: ItalyPost
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Print
AVE: 0.00
REACH: 0
AUTORE: LIDIA BARATTA
PAGINA: 7
SUPERFICE: 66.00 %
> 9 novembre 2026 alle ore 0:00



na e si aspettano lo stesso impegno dai dipendenti più giovani». Con disponibilità immediate per riunioni, richieste dell'ultimo minuto e scadenze che cambiano continuamente.

Un dipendente di JPMorgan che ha firmato la petizione online contro la fine dello *smart working* ha commentato: «Il mio team è distribuito su due continenti e tre fusi orari. JPMorgan è un'azienda globale: perché questo non dovrebbe includere anche il mio ufficio domestico?».

Un altro elemento che alimenta la spinta delle banche verso il rientro in ufficio sarebbe anche l'entità degli investimenti effettuati nelle sedi aziendali. Grattacieli nei centri cittadini pagati a peso d'oro, che non trasmettono una grande immagine all'esterno se gli spazi sono sempre quasi vuoti.

E poi c'è la questione delle nuove leve. Un altro motivo che avrebbe spinto Unicredit a rivedere le modalità di *smart working* nasce dalle 7.400 assunzioni di giovani nella rete commerciale, che necessitano di formazione da parte di colleghi più esperti.

«Quando emergono problemi di coordinamento, produttività o gestione delle persone, o anche solo una maggior volontà di controllo, la risposta più semplice è quella di riportare tutti in ufficio, senza chiedersi se il problema fosse davvero la distanza fisica o un'organizzazione rimasta sostanzialmente immutata», spiega Seghezzi.

Ma non tutte le banche hanno problemi con la flessibilità. Un caso scuola è il modello implementato da Intesa Sanpaolo, noto come *Newx Way of Working*. Il gruppo, che aveva già introdotto la flessibilità nel 2014, dal 2020 ha creato per i lavoratori un plafond flessibile di 120 giorni all'anno di lavoro da remoto, esteso a 140 giorni per alcune figure. I lavoratori possono scegliere da dove lavorare in tutto il territorio nazionale. Non è stabilito un limite mensile, ma è posta la condizione di rientrare in ufficio dopo 30 giorni consecutivi da remoto. In più, è stata introdotta anche la possibilità della settimana corta per le strutture centrali e alcune filiali.

«La prima cosa che chiedono i giovani candidati durante i colloqui è se c'è la possibilità di lavoro flessibile», dice un *recruiter*. Se lo *smart working* è diventato anche uno strumento per attrarre e trattenere i nuovi talenti, la sua fine potrebbe anche essere una spinta per molti lavoratori a licenziarsi. Negli Stati Uniti lo chiamano *quiet purging*, una sorta di eliminazione silenziosa.

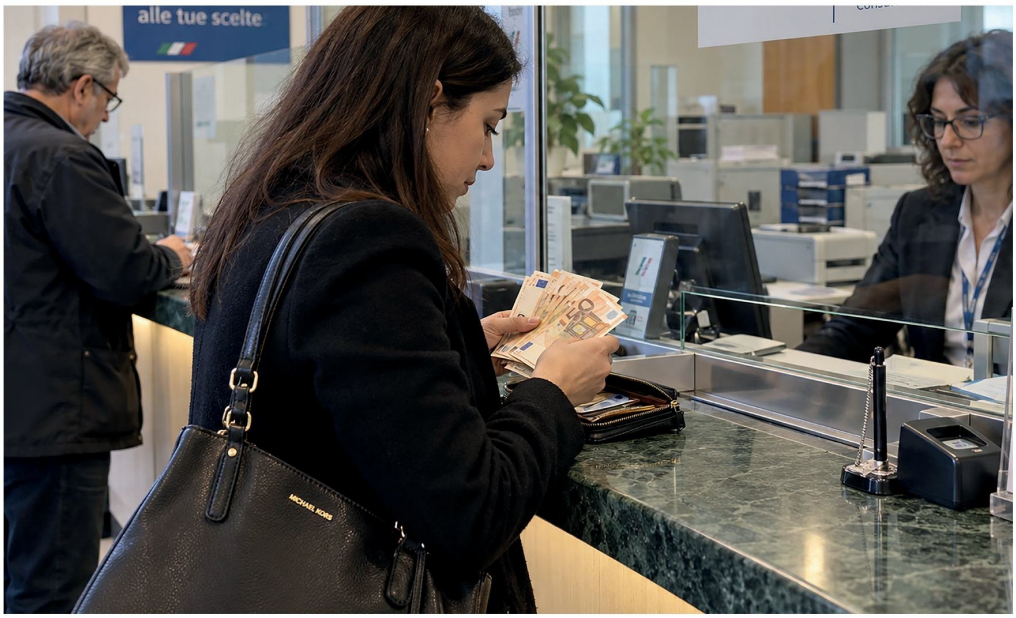
Tre quarti dei lavoratori italiani in *smart working* si dichiarano pronti a cercare un nuovo impiego in caso di revoca.

Onclusive Tutti i diritti riservati https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/

PUBBLICAZIONE: ItalyPost
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Print
AVE: 0.00
REACH: 0
AUTORE: LIDIA BARATTA
PAGINA: 7
SUPERFICE: 66.00 %
> 9 novembre 2026 alle ore 0:00



— Torre di UniCredit a Milano (Imagoeconomica)



— Uno sportello bancario (Imagoeconomica)

Onclusive
Tutti i diritti riservati
https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/