



SMART WORKING: che confusione sarà perché ti amo!

Stiamo ricevendo numerosi quesiti sullo smart working o lavoro flessibile: perché in governance sì e in filiale no/ a quanti giorni ho diritto/ “vale” ancora il giorno per chi ha figli sotto i 14 anni etc.

Ricostruiamo norme e accordi ISP

1) Accordo del dicembre 2014, di seguito i punti focali; per tutte le previsioni [clicca qui e accedi alla GUIDA FABI](#).

- **QUANTI GIORNI?** Massimo 8 giorni al mese (preferibilmente due giorni a settimana) tranne che nel caso dell’hub aziendale dove non è previsto un numero massimo di giornate fruibili nel mese (prevede comunque una pianificazione settimanale e relativa approvazione da parte del proprio Responsabile);
- **DA CASA?** Sì, da “casa” significa in una sede diversa da quella aziendale: da casa, hub o da cliente. Quindi lavorare in hub significa essere in smart working;
- **VALE PER TUTTI?** Sì con il limite che segue e cioè le esigenze organizzative aziendali e l’eventuale tipologia di attività svolta.

La partenza è stata inizialmente rivolta ad un perimetro di sperimentazione via via ampliato. Vi erano uffici che lo applicavano regolarmente e uffici/filiali “restii”.

Per agevolare un più equo e diffuso utilizzo dello strumento è seguito

2) L’accordo dell’ottobre 2015 sui ruoli e percorsi dove si **specificava che la fruizione della formazione avveniva anche facendo ricorso al lavoro flessibile;**

3) L’accordo del dicembre 2015, relativo al lavoro flessibile

- concludeva la fase sperimentale **estendendo l’iniziativa con ampliamento anche alle strutture di Rete.**

*Successivamente, a causa della nota **pandemia**, lo smart working ha subito un’**accelerazione** dovuta ai noti decreti governativi soprattutto ove compatibile con le esigenze organizzative e dove non vi erano **limitazioni***

derivanti dall'essere servizio pubblico essenziale come, ad esempio, nelle filiali.

Si è cercato di dare priorità ai genitori con figli sotto i 14 anni con

4) L'accordo del giugno 2020 denominato "accordo misure covid19" si integrava con l'accordo ABI dell'aprile 2020 (e il verbale di riunione del maggio 2020 che al fine di favorire le esigenze di cura dei figli al di sotto di 14 anni prevedeva la possibilità di ricorso alla banca del tempo).

ISP ha effettuato investimenti straordinari per fornire le dotazioni tecnologiche necessarie (**dotazione pc in primis ai genitori come suddetto ma via via a tutta la popolazione**) per estendere il lavoro flessibile in ottemperanza anche alle norme nazionali;

- **in via straordinaria fino al settembre 2020 tutti i dipendenti con figli sotto i 14 anni, inclusi quelli in filiale: diritto di fruire di ALMENO un giorno flessibile a settimana pianificandolo con il responsabile per gestire l'attività e con l'obbligo di apertura delle filiali.**

Tale possibilità è stata in buona sostanza allungata in linea con l'emergenza fino al 31.12.2021

Nel panorama attuale si inserisce anche il "next way of working" (per le filiali la comunicazione aziendale risale al 18 ottobre u.s.) che - in estrema sintesi - prevede la pianificazione e **la prenotazione del lavoro da casa** o in sede o le assenze in People (organizzazione del lavoro/servizi amministrativi) che va verso una logica di gestione delle presenze "a rotazione" sulle sedi di lavoro.

Quindi, anche in Rete, lo smart working continua ad esserci se le esigenze organizzative lo consentono (la filiale deve restare aperta e operativa!).

Il nodo focale resta sempre quello denunciato dalla FABRI con le altre OOSS, **servono assunzioni nelle filiali affinché siano meglio organizzate: questo consentirebbe a tutti di lavorare e produrre con maggiore serenità e tutti potrebbero fruire dello smart working!**

Vi sono quindi 8 giorni al mese di smart working fruibili (vedi punto 1) e comunque ancora oggi il limite è "ampliato" dalle norme nazionali in quanto lo stato di emergenza, emanato dal Governo, ha scadenza al 31.12.2021, **seppur in fase di ritorno alla normalità**: nelle strutture di governance da novembre, infatti, si passerà in linea di massima, da un giorno in presenza a due giorni.

Lo smart working è un importante strumento di conciliazione vita/lavoro e in tal senso *“sarà perché ti amo”* **ma esso resta imprescindibilmente volontario.** **Non deve essere uno strumento esclusivamente in mano all’azienda: lo smart working “spinto” potrebbe comportare effetti negativi come il distanziamento dalla banca, l’isolamento, la perdita di contatto con i colleghi ma soprattutto l’anticamera di esternalizzazioni e tagli all’occupazione. Va quindi trattato nelle sedi opportune in epoca post covid e a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.**

Milano, 28 ottobre 2021

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesaspaolo.org
www.fabintesaspaolo.eu