



**CAMERA DEI DEPUTATI**  
**COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

*12 giugno 2024*

**Esame delle proposte di legge**

**C. 142 Fratoianni, C. 1000 Conte e C. 1505 Scotto**  
**recanti disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro**

**AUDIZIONE DEI RAPPRESENTANTI DELLA FABI**

*Mattia **Pari**, segretario generale aggiunto*

*Paolo **Citterio**, coordinatore nel gruppo Intesa Sanpaolo*

*Illustre presidente Rizzetto, onorevoli deputati,*

Vi ringraziamo a nome di tutta la FABI. La Federazione Autonoma Bancari Italiani è il sindacato bancario più rappresentativo in Italia – presente nei settori Abi, bcc, esattoriali e pensionati – con oltre 110mila iscritti ed è radicato su tutto il territorio nazionale con 97 sedi.

La FABI è stata costituita a Milano nel 1948 ed è stata la prima e unica sigla sindacale a stipulare il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i bancari italiani nel 1949. Da allora il CCNL fornisce certezze alle persone del settore, è centrale e necessario, conferma che la contrattazione collettiva è la strada giusta, sempre da percorrere, perché fornisce garanzie e tutele alle lavoratrici e ai lavoratori.

La FABI ha partecipato a tutte le trattative e alla stipula dei contratti di categoria, di accordi realizzati nel settore del credito sia in Abi che in Federcasse (dove può vantare la maggioranza assoluta degli iscritti).

La capacità di gestire e governare i cambiamenti è un segno distintivo della nostra organizzazione che ha saputo conciliare la difesa delle lavoratrici e dei lavoratori con quella della clientela bancaria, facendo così svolgere alla nostra Federazione un ruolo sociale ancora più rilevante.

### **1. CCNL di categoria**

Il CCNL di categoria, già nel 1999, aveva previsto la possibilità di articolare l'orario settimanale di lavoro, in 36 ore, nei casi di attività su 4 giorni (4 giorni per 9 ore al giorno) oppure su 6 giorni (6 ore al giorno per 6 giorni), per coloro che effettuano l'attività dal lunedì pomeriggio al sabato mattina, comprendente la domenica, in turni.

Il CCNL prevede inoltre che sarà data la precedenza ai "volontari", nel caso in cui l'azienda decidesse di utilizzare, per il personale addetto alle succursali presso località turistiche, centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, l'orario 4x9 oppure 6x6.

La settimana corta (4x9) non ha mai avuto riscontri particolari tra le aziende del settore. In Intesa Sanpaolo, con l'accordo del 26 maggio 2023, su base volontaria è stata introdotta la

possibilità di utilizzare questo orario per le colleghe e i colleghi f/t, per chi presta attività lavorativa in alcune filiali in via sperimentale, prevedendo la possibilità di variare anche le giornate lavorate nel corso della settimana dal lunedì al venerdì, oltre che alternare settimane in 4x9 ad altre con orario di 5 giorni per 7 ore e 30.

Nel corso dell'ultimo rinnovo del CCNL le organizzazioni sindacali hanno rivendicato in piattaforma la richiesta di una riduzione dell'orario di lavoro settimanale standard da 37:30 ore a 35 ore. Con l'intesa sottoscritta il 23 novembre 2023 le Parti hanno convenuto su una nuova modulazione dell'orario di lavoro in 37 ore settimanali. La rivendicazione sindacale partiva dal presupposto che l'importante ristrutturazione del settore degli ultimi quindici anni ha causato la riduzione di circa 70.000 dipendenti nel settore. Tutte le uscite sono state gestite in maniera volontaria e senza traumi sociali, attraverso accordi sindacali. La riduzione di orario poteva però essere un modo per riorganizzare il lavoro, mantenendo invariata l'occupazione.

Fin dagli anni '90 è presente nel CCNL il telelavoro, mentre lo smart working e il diritto alla disconnessione sono stati introdotti con il rinnovo del CCNL del 2019.

## **2. Accordo evoluzione organizzazione del lavoro in Intesa Sanpaolo**

In data 26 maggio 2023 è stato siglato, tra le organizzazioni sindacali di settore FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN ed Intesa Sanpaolo, un accordo in merito all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro per i dipendenti del gruppo.

Lo strumento dello smart working nel gruppo Intesa Sanpaolo era precedentemente normato da un accordo sindacale risalente al 2014 che ha permesso di affrontare il momento pandemico già parzialmente attrezzati tecnologicamente per lavorare da casa. È poi iniziato a luglio del 2022 il confronto per una rivisitazione parziale degli strumenti già esistenti ed un ampliamento delle modalità di prestazione dell'attività lavorativa tramite gli strumenti della "settimana corta 4x9" ed elasticità di orario. L'accordo è stato raggiunto infine il 26 maggio 2023 dopo una fase di trattativa molto complessa ed è valido per i 72.000 dipendenti del gruppo Intesa Sanpaolo.

L'accordo norma le seguenti modalità di prestazione lavorativa:

- lavoro flessibile (cosiddetto smart working)
- flessibilità di orario

- “settimana corta” (4x9).

Le modalità sopra elencate possono essere integrate tra di loro. Ad esempio, è possibile svolgere la settimana corta parzialmente o totalmente in lavoro flessibile, utilizzando la flessibilità di orario.

La possibilità di svolgere la prestazione lavorativa con applicazione dell’articolazione 4x9 e della possibilità a svolgere il lavoro flessibile, può essere revocata sia da parte del dipendente sia da parte del responsabile diretto mediante comunicazione scritta da far pervenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Considerando il potenziale ma importante impatto che il ricorso a queste nuove modalità di prestazione dell’attività lavorativa potrebbero avere sugli equilibri relativi alla strutturazione aziendale e della valutazione della prestazione e valutazione professionale sono state introdotte due considerevoli salvaguardie in merito al ricorso al lavoro flessibile:

- non rappresenta strumento o presupposto per **l’individuazione e/o la costituzione di rami d’azienda** oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni
- non costituisce presupposto per **variare le modalità di misurazione della prestazione lavorativa**.

Inoltre, per garantire a tutti i colleghi la possibilità di scegliere sempre se effettuare la prestazione lavorativa in modalità “ordinaria” ovvero in modalità flessibile è stato stabilito nell’accordo che ogni dipendente del gruppo ha una propria sede aziendale fisica di assegnazione presso cui è sempre disponibile una postazione di lavoro aziendale rispettosa della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

### **Lavoro flessibile / smart working**

Il lavoro flessibile nel Gruppo era normato in precedenza dagli accordi del 10 dicembre 2014 e del 17 dicembre 2015.

Rimane quindi invariato il principio di libertà e volontarietà di adesione e utilizzo dello strumento del lavoro flessibile, che deve essere sempre pianificato e preventivamente autorizzato dal responsabile.

La prestazione in lavoro flessibile **è svolta sempre e solo su base volontaria**.

Possono richiedere l’autorizzazione al lavoro flessibile tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi i part time) con esclusione dei dipendenti con

contratto di apprendistato professionalizzante. Con l'accordo del 26 maggio 2023 è stata eliminata la necessità di avere una anzianità lavorativa di almeno 3 anni nel gruppo per poter richiedere l'abilitazione al lavoro flessibile da casa, ma occorre essere in grado di svolgere con sufficiente autonomia le attività assegnate.

Il lavoro flessibile può essere svolto:

- dalla residenza privata/domicilio del dipendente (di seguito "da casa")
- da altra sede aziendale, cioè da ufficio/locale della Società datore di lavoro o altra società del gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito "da Hub aziendale")
- "da cliente", al fine della specifica attività di proposizione/relazione commerciale correlata alla figura professionale ricoperta dal dipendente.

L'accordo sancisce che la pianificazione di smart working "da casa" deve prevedere una adeguata alternanza al lavoro in presenza. La prestazione lavorativa in lavoro flessibile da casa è stabilita per un massimo di 120 giorni l'anno (in caso di part time verticali o misti, il 50% delle ore individualmente previste) con un limite massimo mensile dato dai giorni lavorativi del mese. È quindi necessario non superare il limite di 30 giorni consecutivi di calendario per il lavoro flessibile da casa. Sarà quindi necessario rientrare in "presenza" almeno 1 giorno lavorativo ogni 30 di lavoro flessibile da remoto.

È possibile usufruire della prestazione in lavoro flessibile sia in giornata intera che a ore.

Il personale:

- operante in turni e tutto il personale assegnato alla filiale digitale
- con orario di lavoro che, in funzione delle specifiche attività svolte, preveda stabilmente inizio prima delle ore 7 o fine dopo le ore 17:15
- assegnato a strutture dell'Area di coordinamento Cybersecurity & Business Continuity Management e dell'Area di coordinamento Group Technology o che svolgono le medesime attività informatiche in altre società del gruppo.

potrà richiedere di rendere la prestazione lavorativa in smart working/lavoro flessibile sino a 140 giorni nel corso dell'anno solare.

Si potrà altresì superare il limite di 140 giorni in caso di situazioni gravi ed eccezionali quali ad esempio eventi di natura sismica o meteorologica oppure per il personale con disabilità certificata anche temporanea o affetto da gravi patologie.

Per quanto riguarda la prestazione lavorativa in lavoro flessibile da hub aziendale o da cliente non sono previsti limiti annui.

In via sperimentale sono state previste, per l'anno 2023, 278 filiali nelle quali si ha diritto alla fruizione, su base volontaria, di almeno 1 giorno al mese di lavoro flessibile, preventivamente programmato ed autorizzato dal direttore, in modo da garantire l'attività di servizio alla clientela.

È stata prevista, per far fronte ai maggiori oneri correlati alla fruizione del lavoro flessibile da casa, una specifica indennità di buono pasto in forma elettronica riconosciuta su base mensile a consuntivo, per ogni giornata di lavoro flessibile a giornata intera, pari ad € 4,50.

### ***Alcuni dati sul lavoro flessibile***

Al 31 dicembre 2023 ha richiesto l'abilitazione al lavoro flessibile l'88% del personale del Gruppo, pari a 61.404 dipendenti su un totale di aventi diritto di 69.921. Il 90% delle donne e l'86% degli uomini.

Al 31 dicembre 2023 ha richiesto l'abilitazione al lavoro flessibile il 97% del personale del Gruppo operanti presso le funzioni di Governance, pari a 31.859 dipendenti su un totale di aventi diritto di 32.703. I dipendenti che operano presso la "rete" hanno chiesto l'abilitazione per una percentuale pari all'80% per un totale di 29.545 su 37.218 aventi diritto.

Nel periodo gennaio – dicembre 2023 sono state erogate 3.310.872 giornate di lavoro flessibile, il 94.8% a giornata intera. Sono state svolte "da casa" 3.211.363 giornate (97% del totale), da Hub 98.200 (3% del totale) e da cliente 1.309 giornate (0,04%).

Sono state erogate nel 2023 nella forma di lavoro flessibile il 19.6% del totale dei giorni lavorabili.

Per quanto riguarda gli Hub aziendali al 31 dicembre 2023 erano disponibili 591 postazioni di lavoro distribuite su 63 Hub. È previsto un piano di sviluppo per il 2024 per portare a 838 le postazioni di lavoro su un totale di 78 hub territoriali.

### **Formazione Flessibile**

Con l'accordo del 3 agosto 2018 è stata prevista, all'interno della cornice della contrattazione di secondo livello, la possibilità di fruire dei contenuti formativi anche in contesti di lavoro flessibile (smart working) ovvero in modalità cosiddetta di formazione flessibile.

Per favorirne l'utilizzo, anche in relazione alla difficoltà di trovare concreti spazi di fruizione della formazione per il personale a contatto con il pubblico, con l'accordo del 10 ottobre 2019 è stato previsto per il personale operante presso la rete di sportelli ed al personale della filiale digitale, il diritto alla fruizione di due giornate di formazione flessibile da casa, di

massimo una semestre, fermo restando che tale utilizzo non pregiudichi l'apertura e l'operatività della filiale di appartenenza. In tale evenienza ne è prevista la riprogrammazione.

Con l'accordo dell'8 dicembre 2021, è stata ampliata la possibilità di fruizione delle giornate di formazione flessibile a tutto il personale del gruppo Intesa Sanpaolo, portando il diritto alla fruizione ad un totale di 4 giornate, ferme restando le precedenti regole di fruizione.

Con l'accordo del 26 maggio 2023 è stato ulteriormente ampliato il diritto alla fruizione ad un totale di 8 giornate.

Ci teniamo a sottolineare l'importanza dell'introduzione di un concetto di diritto alla formazione all'interno della programmazione dell'attività lavorativa.

### ***Alcuni dati sulla formazione flessibile***

Nel 2023 sono state erogate 63.084 giornate di formazione flessibile nel gruppo Intesa Sanpaolo, 52.792 a giornata intera.

Di queste 63.084 giornate di formazione flessibile, 48.105 (pari al 76% circa) sono state erogate nel perimetro relativo alla rete filiali ad un totale di 17.874 fruitori.

### **Flessibilità di orario**

In fase di pandemia è stata applicata, ove compatibile con le esigenze di apertura al pubblico, una elasticità di orario che consentiva di iniziare a lavorare tra le 7 e le 10 della mattina, con relativo spostamento dell'orario di fine lavoro. Questo per permettere di utilizzare i mezzi pubblici negli orari di minor affollamento.

L'utilizzo della flessibilità di orario rimane su **base strettamente volontaria**.

È stata quindi mantenuta la possibilità, per i colleghi non operanti in turni, in via non continuativa e previo accordo con il proprio responsabile, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive di anticipare l'inizio della propria prestazione lavorativa a partire dalle ore 7:00 o posticipare tale inizio sino alle ore 10:00 con correlato spostamento dell'orario di fine lavoro.

È stata inoltre data la possibilità, per alcune strutture aziendali che lavorano in modo "asincrono" (non necessitano di continue interazioni con altri uffici) di fruire della medesima flessibilità di orario in inizio di giornata, tra le ore 7:00 e le ore 10:00, sempre con correlato spostamento dell'orario di fine lavoro e possibilità anche di svolgere due intervalli meridiani, quello previsto come diritto dall'art. 108 del CCNL 19 dicembre 2019 ed uno volontario, entrambi non inferiori a 30 minuti e non superiori a 2 ore, rispettando comunque la durata giornaliera dell'orario di lavoro individualmente prevista.

**“Settimana corta” (4x9)**

Il personale può richiedere di adottare, sempre **su base strettamente volontaria**, un’articolazione oraria giornaliera di 9 ore su 4 giorni della settimana (cosiddetta 4x9 o “settimana corta”), con possibilità di variare le giornate lavorate nel corso della settimana lavorativa dal lunedì al venerdì, d’intesa con il proprio responsabile. È quindi possibile decidere il giorno della settimana di riposo in fase di pianificazione della settimana corta.

È anche possibile alternare settimane complete da 36 ore con articolazione 4x9 con settimane complete ad orario “standard” nel corso del mese.

L’autorizzazione allo svolgimento della “settimana corta” potrà essere concessa solo compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

In via sperimentale sono state previste, per l’anno 2023, 294 filiali nelle quali è consentito di richiedere e fruire della “settimana corta”. Le filiali in sperimentazione si differenziano fra:

- filiali “grandi” in cui la fruizione della settimana corta avviene secondo i principi generali
- filiali di “piccole dimensioni”. Queste filiali saranno chiuse un giorno fisso alla settimana, ricompreso tra martedì, mercoledì e giovedì, che coinciderà con il giorno di riposo della “settimana corta” eventualmente richiesta dal personale interessato. Nel caso in cui il personale non intenda fruire della settimana corta potrà svolgere la sua prestazione lavorativa in regime di lavoro flessibile ovvero presso un hub aziendale.

***Alcuni dati sulla settimana corta***

Al 31 dicembre 2023 ha richiesto l’abilitazione alla settimana corta il 69% del personale full time della Governance e delle filiali in sperimentazione, pari a 20.340 dipendenti su un totale di aventi diritto di 29.516.

Nel 2023 sono state erogate 46.700 settimane corte. Hanno usufruito di almeno una settimana corta il 46% degli abilitati, pari a 9.323 dipendenti. Di queste, 41.600 settimane corte sono state usufruite nelle strutture di Governance da 8.247 dipendenti (pari al 43% degli abilitati) e 5.000 settimane corte nelle strutture di rete da 1.076 dipendenti (pari al 78% degli abilitati). Circa il 50% dei fruitori ha utilizzato il 4x9 per oltre 3 settimane.



Nel 2023 la percentuale di utilizzo del 4x9 è stata del 58% da parte del personale maschile e del 42% da parte del personale femminile. Il divario aumenta all'aumentare delle settimane fruita durante l'anno.

### **3. Conclusioni di carattere generale per il settore**

#### *Rappresentatività*

- Nel settore del credito oltre il 70% delle lavoratrici e dei lavoratori sono iscritti ad un sindacato.
- È quindi necessario che eventuali scelte individuali delle lavoratrici o dei lavoratori relative alle materie oggetto di questa memoria, debbano sempre restare all'interno di una **cornice nazionale** definita con accordo sindacale che li tuteli.
- Le persone non devono essere lasciate sole nel rapporto asimmetrico che c'è tra datori di lavoro e dipendenti.

#### *Orario di lavoro*

- Con il CCNL 23 novembre 2023 l'orario di lavoro standard per tutto il settore ABI è **stato ridotto da 37 ore e 30 minuti settimanali a 37 ore** (a partire da luglio 2024).
- Bene gli accordi sottoscritti delle Parti nelle singole aziende, ma **identificare una disciplina di settore** consente a tutte le persone che vi operano di essere trattate allo stesso modo. Questo significa anche creare le stesse opportunità in ogni area geografica del Paese.
- La riduzione dell'orario di lavoro non può semplicemente essere abbinata alla maggiore produttività, ancora meno **se prima non viene definito il contenuto stesso della produttività**. Non è solo una questione di indici di bilancio, il rischio è creare distorsioni. Ad esempio, se nel settore del credito alcune banche identificano la produttività con la vendita dei prodotti finanziari, si corre il **rischio di creare nuovi scandali economici**. La produttività non è misurabile soltanto in termini quantitativi – soprattutto nei mestieri di consulenza - e quindi la sua definizione deve essere oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e non semplicemente identificata dalle aziende.

### *Organizzazione del lavoro*

- La riduzione dell'orario di lavoro è fortemente collegata ai modelli organizzativi applicati dalle aziende.
- I **modelli organizzativi** devono pertanto essere oggetto di **confronto con le organizzazioni sindacali**, anche al fine di tutelare le persone da carichi di lavoro eccessivi.
- Le aziende, dietro alle scelte organizzative, possono celare decisioni arbitrarie che penalizzano alcune lavoratrici e alcuni lavoratori. Pertanto, se non si vuole accentuare lo sbilanciamento del rapporto di forza tra singolo dipendente e datore di lavoro, è indispensabile **rafforzare il ruolo del sindacato sul tema dell'organizzazione del lavoro**.

### *Settimana corta*

- Nel nostro settore si applica con il 4x9. Quindi aumentando le ore di lavoro giornaliere e riducendo di 1 ora il monte settimanale (da 37 a 36).
- Sarebbe importante trovare una soluzione che consenta una riduzione anche delle 9 ore giornaliere.

### *Smart working*

- È indispensabile che venga sempre attivato su **base volontaria**. Rileviamo però che ad oggi, nel settore, non è fruibile nella stessa maniera da parte di tutti gli interessati. Le colleghe e colleghi che operano a contatto con il pubblico hanno maggiori limitazioni imposte dall'organizzazione del lavoro decisa dalle aziende.
- Lo smart working utilizzato nel settore resta uno strumento fortemente ancorato all'orario di lavoro. Questa decisione è stata presa dalle Parti all'interno del CCNL del 2019 per evitare di introdurre un lavoro per "cicli, fasi o obiettivi", che rischierebbe infatti di **snaturare il principio della prestazione per mezzi** introducendone una finalizzata al risultato.
- Non si può lasciare soltanto al datore di lavoro la possibilità di **individuare degli obiettivi**. Perché non vi sarebbe nessuna garanzia per le lavoratrici e i lavoratori che i compiti assegnati si possano realmente svolgere in un tempo di lavoro coerente con il quadro normativo.