



CI RISIAMO!

Abbiamo verificato che a partire dal 01/06/2010 l'azienda, **d'iniziativa unilaterale ed improvvisamente**, ha revocato la flessibilità in entrata (di norma 30 minuti) a tutte le Aree Professionali del Polo di Parma di ISGS che effettuano un orario diverso dall'orario ufficiale dell'Azienda, ovvero 8.25/16.55 con pausa pranzo 13.40/14.40. Non rientra nella casistica chi fa un orario part-time.

Si ripete quanto già visto in un recente passato, autunno 2008. Avremmo quindi potuto in merito scrivere cose già dette, ma preferiamo riesaminare e riproporre la questione in termini diversi.

Innanzitutto il metodo. L'azienda ha tolto ai colleghi la flessibilità senza dare il benché minimo preavviso. Ma l'accordo del 20/12/2007 recita: "A fronte di sopraggiunte diverse esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali, la concessione in parole può essere revocata, **con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi**". Chiaro no?

Di fatto il mancato preavviso, nemmeno a livello di intranet aziendale, ha fatto sì che i lavoratori rimassero nella convinzione di poter utilizzare l'elasticità mentre **in realtà accumulavano "ritardi" che ora dovrebbero essere sanati con recuperi in "banca delle ore"**. Un modo come un'altro per far spendere ai colleghi "banca delle ore a loro insaputa ed inutilmente.

Nel merito, poi, oltre al fatto che **non sono sopraggiunte diverse esigenze e quindi non sussistono motivazioni di ordine tecnico ed organizzativo come detto**, sempre l'accordo di cui sopra recita: "**Non può in ogni caso fruire della suddetta elasticità il Personale addetto a turni ovvero con orario compreso nel nastro extra standard**".

Ergo, **possono fruirne i colleghi che hanno l'orario compreso nel nastro standard.** E che cosa è il "**nastro orario standard**"? Come da art. 95 del vigente CCNL, è una fascia di orario compresa fra le 8,00 e le 17,15, **certamente non l'orario ufficiale di Intesa Sanpaolo**, come forse vuole intendere l'azienda.

Se l'interpretazione aziendale fosse corretta l'accordo in questione sarebbe peggiorativo del CCNL, e questo certamente non ci pare lo spirito con cui le OOSS l'hanno siglato.

Questo provvedimento quindi, oltre a non essere accettabile dal punto di vista normativo, è contraddittorio anche con la crescente necessità di coniugare, sul luogo di lavoro, benessere e funzionalità. **L'azienda, così prodiga nel confezionare "indagini di clima", lo dovrebbe sapere.**

Da un'indagine condotta su 21 mila imprese europee da [Eurofound](#), la fondazione della Commissione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, si evince come i dipendenti di aziende che adottano orari di lavoro flessibili, siano più soddisfatti della propria occupazione rispetto ai dipendenti con orari fissi.

Ma non è solo la soddisfazione ad aumentare: infatti, la flessibilità dell'orario lavorativo permette ai dipendenti di meglio adattarsi ai picchi produttivi; inoltre, maggiore è la flessibilità, maggiori sono i benefici. E' diminuito, ad esempio, il fenomeno dell'assenteismo sul posto di lavoro, così come l'utilizzo del lavoro straordinario mentre è aumentata la professionalità di ognuno.

E' la realizzazione del principio di migliore conciliazione del tempo di lavoro con il tempo della vita. Un nuovo ed ideale equilibrio fra vita e lavoro a beneficio soprattutto del personale femminile.

Eurofound conclude nel suo rapporto del 2009 che la flessibilità è uno degli strumenti per rispondere meglio alla crisi.

Quella flessibilità, tanto richiesta dalle aziende ai lavoratori, Intesa Sanpaolo la trasforma in rigidità ogni qual volta questa possa tornare utile ai colleghi.

Auspichiamo che si tratti solo di un errore tecnico/procedurale. Pertanto il 4 giugno abbiamo chiesto l'immediato ripristino della flessibilità con decorrenza 01/06/2010 a tutti coloro a cui è stata tolta, ricordando ad IntesaSanpaolo che, se così non fosse, certamente verrebbe meno a quanto lei stessa ha scritto nel Codice Etico: "**promuoviamo politiche che agevolino l'equilibrio fra la vita personale e professionale, favorendo forme di flessibilità e realizzando iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati, nella consapevolezza che la sfera privata rappresenta una parte fondamentale della vita di ciascuno**".

Parma, 7 giugno 2010

R.S.A. Polo di Parma
Intesa Sanpaolo Group Services
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Uilca