

SMART WORKING, 4X9 E FLESSIBILITÀ

COSA C'È DA SAPERE

Come noto, la trattativa sullo *smart working* e sulle altre forme di flessibilità delineate dall'azienda in relazione alla nuova organizzazione del lavoro legata al Piano d'Impresa 2022-2025 si è conclusa senza poter giungere alla sottoscrizione di un accordo.

L'azienda ha dichiarato che le richieste di parte sindacale erano di fatto inconciliabili rispetto alle proprie intenzioni, sottraendosi alla possibilità di compiere ulteriori passi in avanti nella direzione di un'intesa.

Come FISAC CGIL, unitamente alle altre OO.SS., abbiamo ritenuto di non poterci prestare a un accordo il cui fine prevalente sarebbe stato quello di avallare le proposte di parte aziendale, mentre rimanevano inascoltate (o con risposte del tutto insufficienti) le nostre richieste.

Inoltre abbiamo valutato - e confermiamo - che **non sono adeguatamente garantiti** (né nelle direzioni, né nella rete) una effettiva **volontarietà** e **uguali possibilità di accesso** a *smart working* e flessibilità orarie, di fatto subordinate alla discrezionalità dell'azienda, la cui determinazione nell'attuare gli interventi prospettati fin dall'inizio (e costantemente sostenuti senza spazi di mediazione) è stata ed è per noi motivo di preoccupazione.

La chiusura di parte aziendale su uno degli aspetti su cui il Gruppo intende fondare la nuova organizzazione del lavoro correlata al Piano d'Impresa **non** può però determinare da parte nostra **solo una semplice dichiarazione di contrarietà** e richiede che da parte nostra siano comunque fornite a lavoratrici e lavoratori alcuni chiarimenti indispensabili, per **non lasciare esclusivamente in capo all'azienda una "campagna informativa" che rischia di assumere carattere di propaganda.**

Per esempio spesso non viene posto sufficientemente in luce il fatto che per accedere allo *smart working* non è indispensabile aderire al cosiddetto Nuovo Lavoro Flessibile attraverso l'accordo individuale che ne costituisce l'unica cornice (unilateralmente definita dall'azienda in totale discrezionalità), ma **permane la possibilità di avvalersi del sistema di regole collettive definito dagli Accordi sindacali 10.12.2014 e 17.12.2015.** Come illustriamo di seguito, anche rimanendo nell'ambito di questi ultimi è garantita l'applicazione degli elementi di maggior favore che avevamo conquistato al tavolo del confronto.

Si è trattato, come noto, di avanzamenti del tutto insufficienti a consentire un avvicinamento delle rispettive posizioni (e tantomeno la firma di un accordo), ma li consideriamo (oltreché il frutto della nostra iniziativa) un primo risultato da cui partire nell'ambito di **un percorso di rivendicazione che non riteniamo definitivamente chiuso.** All'interno di tale percorso è per noi **fondamentale il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, e il loro coinvolgimento**, a partire da una **corretta informazione** rispetto agli interventi di tipo organizzativo messi in campo dall'azienda, volta a mettere in luce le numerose criticità che si celano dietro alle **stucchevoli dichiarazioni aziendali di attenzione alle persone e ai loro bisogni.**

Questa nota si pone l'obiettivo (ambizioso) di essere un passo in questa direzione.

SOMMARIO

SMART WORKING (LAVORO FLESSIBILE E NUOVO LAVORO FLESSIBILE)	2
Possibile aderire mantenendo il riferimento agli Accordi sindacali	2
Come aderire (scegliendo la tipologia)	2
Requisiti	3
Revoca	3
Aspetti economici.....	3
Articolazione temporale e limiti	4
Individuazione degli hub	5

Lavoro oltre il normale orario - Lavoro straordinario e lavoro supplementare	5
Disconnessione.....	5
Sperimentazione sulla rete	5
FORMAZIONE FLESSIBILE NELLA RETE	6
4x9	6
Richiesta (<i>neppure consentita a tutte/i...</i>).....	6
...preclusa infatti alla quasi totalità della rete... ..	6
e ai Part time	7
Tempi della risposta ed effetti dell'autorizzazione - Programmazione.....	7
Sperimentazione 4x9 presso la rete.....	7
4x9 e <i>smart working</i>	7
4x9 e flessibilità di inizio della prestazione lavorativa dalle ore 7 alle ore 10	7
4x9 e ferie, festività soppresse e banca delle ore	7
Revoca	8
4x9, retribuzione e maturazione del diritto a pensione	8
FLESSIBILITÀ ORARIA	8
Destinatari	8
Richiesta.....	8
Flessibilità e <i>smart working</i>	8

SMART WORKING (LAVORO FLESSIBILE E NUOVO LAVORO FLESSIBILE)

POSSIBILE ADERIRE MANTENENDO IL RIFERIMENTO AGLI ACCORDI SINDACALI

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo a partire dal 1° gennaio 2023 è possibile:

- **non aderire** né al “Lavoro Flessibile”, né al “Nuovo Lavoro Flessibile” e, quindi, **non usufruire dello *smart working***;
- se in precedenza era già stata effettuata l’adesione al Lavoro Flessibile ai sensi degli Accordi sindacali 10.12.2014 e 17.12.2015, **non aderire** al “Nuovo Lavoro Flessibile” e **mantenere l’adesione precedente** (e quindi usufruire dello *smart working* in base a criteri condivisi con le OO.SS.);
- se in precedenza non era stata effettuata l’adesione al Lavoro Flessibile ai sensi degli Accordi sindacali citati **aderire** al “Lavoro Flessibile” ai sensi di tali Accordi (che rimangono in vigore);
- **aderire individualmente** al “Nuovo Lavoro Flessibile” accettando così le nuove regole che lo disciplinano. Tale scelta determina in automatico la decadenza dell’adesione precedente al “Lavoro Flessibile”.

COME ADERIRE (SCEGLIENDO LA TIPOLOGIA)

È **tuttora possibile scegliere** tra le due forme:

- Lavoro Flessibile ex Accordi 10.12.2014 e 17.12.2015

oppure

- Nuovo Lavoro Flessibile

attraverso l’apposita procedura online sulla intranet aziendale dal portale **#People** > Servizi Amministrativi > Adesione Lavoro Flessibile: dal menù a tendina in corrispondenza della casella Opzione occorre scegliere a quale tipologia aderire.

Sia nel caso di adesione al Lavoro Flessibile, sia di scelta del Nuovo Lavoro Flessibile, è richiesta la firma dell’**accordo individuale**, ma nel caso del Lavoro Flessibile il testo fa riferimento agli Accordi sottoscritti con il Sindacato (e quindi non a una gestione del tutto discrezionale).

Non c'è un termine per l'adesione

L'adesione è sempre possibile, anche successivamente al 31 gennaio 2023, con decorrenza dalla data di sottoscrizione dell'accordo individuale.

REQUISITI

I requisiti per accedere al Lavoro Flessibile o al Nuovo Lavoro Flessibile sono analoghi e prevedono:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche Part time)
- ruolo/mansione compatibili con lo svolgimento dello *smart working*
- dotazione/disponibilità di attrezzatura informatica/PC portatile aziendale

Specificità relativa al Lavoro Flessibile riguardante l'anzianità di servizio

Nel caso del Lavoro Flessibile è inoltre richiesta un'anzianità lavorativa, nell'ambito del Gruppo, di almeno 3 anni.

REVOCA

Sia in caso di Lavoro Flessibile che di Nuovo Lavoro Flessibile, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto può essere revocata sia da parte del responsabile diretto sia del collega, mediante **comunicazione in forma scritta**¹, da far pervenire con un **preavviso** di almeno **30 giorni**.

Nel caso di lavoratori **disabili** ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999 n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a **90 giorni**.

Differenti effetti a seguito di variazione di ruolo/mansione o trasferimenti

LAVORO FLESSIBILE	NUOVO LAVORO FLESSIBILE
L'autorizzazione a svolgere il Lavoro Flessibile viene meno in caso di attribuzione di nuovo ruolo e/o mansione attribuita non più compatibile con il Lavoro Flessibile ovvero in caso di trasferimento/assegnazione ad altra unità organizzativa (ferma restando la possibilità di fare nuovamente richiesta di Lavoro Flessibile).	Si mantiene l'autorizzazione a svolgere il Nuovo Lavoro Flessibile (se non cambia la società di appartenenza).

ASPETTI ECONOMICI

Medesimo trattamento sia in caso di Lavoro Flessibile che di Nuovo Lavoro Flessibile

Dal 1° gennaio 2023 per il personale non Dirigente è prevista una specifica **indennità** di buono pasto in forma elettronica pari a **€ 3,00** per ogni giornata di Lavoro Flessibile "da casa" a giornata intera.

Per i giorni di *smart working* non "da casa" come già in precedenza è erogato il buono pasto (in misura intera).

Il contributo spese per **pendolarismo** non viene riconosciuto per le giornate di *smart working* svolte interamente "da casa", oppure svolte interamente presso hub aziendale² con distanza pari o inferiore a 20 km dalla residenza/domicilio abituale.


¹ Il modulo per la revoca può essere scaricato dal seguente link: [REVOCA DELL'ADESIONE AL LAVORO FLESSIBILE](#) - Una volta compilato va inviato alla casella mail lavoroflessibile@intesasanpaolo.com

² Ovvero in altra sede, ricomprendendo con questa locuzione spazi di coworking specificamente convenzionati con il Gruppo Intesa Sanpaolo (ad oggi non ancora resi noti)

Le giornate svolte interamente presso hub aziendale³ non sono computate nel novero delle **missioni** del mese nel caso in cui la distanza tra la residenza e la sede/hub aziendale risulti inferiore rispetto alla distanza tra la residenza e la sede aziendale di assegnazione.

ARTICOLAZIONE TEMPORALE E LIMITI


Le **differenze** tra Lavoro Flessibile e Nuovo Lavoro Flessibile per quanto riguarda la durata (su base mensile e annua), e la sua articolazione temporale sono evidenziate nella seguente **tabella**; il paragrafo che segue alla tabella riporta invece gli elementi comuni alle due tipologie.

	LAVORO FLESSIBILE	NUOVO LAVORO FLESSIBILE
Numero massimo delle giornate "da casa" (Full time e Part time orizzontali)	massimo 8 giorni al mese	<ul style="list-style-type: none"> • massimo 120 giorni nell'anno (senza ulteriori limiti mensili) • per personale: <ul style="list-style-type: none"> – operante in turni; – con orario di lavoro stabilmente con inizio o fine al di fuori della finestra tra le 7:00 e le 17:15; – di strutture della DSI <p>massimo 140 giorni nell'anno (senza ulteriori limiti mensili)</p> <p>Per il personale operante in turni assegnato alla Filiale Digitale i 120 giorni sono da utilizzare preferibilmente per i turni "serali" (con orario di inizio a partire dalle 11:48 e orario di fine sino alle ore 22:00) o che comprendono il sabato nonché per il primo turno del mattino con inizio alle ore 6:48; in caso di richiesta, per la copertura di detti turni ne viene sempre garantita la fruizione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il limite può anche essere superato nel caso di colleghi con disabilità certificata da INPS o affetto da "gravi patologie" o "fragile" secondo le indicazioni fornite dalla funzione Salute e Sicurezza⁴. 
Part time verticali o misti	40% delle ore previste dal proprio orario di lavoro	50% delle ore previste dal proprio orario di lavoro
Ulteriori criteri		Dopo 30 giorni lavorativi "da casa" è necessario un rientro "in presenza" (presso la sede di assegnazione o una delle sedi aziendali dell'unità organizzativa di appartenenza o presso altra sede/hub) per almeno 1 giorno ⁵ .

³ v. nota 2 a pagina 3

⁴ **Andrà verificata l'effettiva possibilità di accesso allo smart working da parte delle persone con difficoltà (con disabilità, affette da "gravi patologie", "fragili")** - sia per chi lavora in strutture di direzione, sia per chi lavora in rete - per le quali (come indicato nella tabella) si prevede di consentire l'accesso anche oltre i 120 giorni derivanti dal CCNL (10 giorni mese X 12). Questo **non dovrà essere un ulteriore ambito di discriminazione** (ancora più odiosa) tra il personale di rete e chi lavora negli uffici di direzione.

⁵ **L'assenza di una soglia mensile** (l'unico vincolo sarà il rientro presso una sede aziendale dopo 30 giorni di lavoro da casa) rischia di far venir meno qualsiasi equilibrio tra lavoro da casa e lavoro in presenza, favorendo la **gestione unilaterale dell'azienda a discapito delle esigenze di colleghe/i**. Questo è uno dei tanti terreni su cui dovremo misurare l'effettivo rispetto della volontà individuale, evitando che prevalgano le esigenze organizzative e la discrezionalità aziendale: in altri termini, un conto è se il superamento dei 10 giorni al mese è utile ai fini della conciliazione vita-lavoro della/del collega, un conto è se

	LAVORO FLESSIBILE	NUOVO LAVORO FLESSIBILE
		 <p>Il plafond annuo (di 120/140 giorni) in caso di assenza (per ferie, malattia, ecc.) o di abilitazione in corso d'anno, resta inalterato in quanto si tratta di un limite "teorico" non esigibile, che può essere fruito solo con autorizzazione aziendale (quindi ciascun responsabile ha titolo per ridurlo).</p>

Aspetti comuni al Lavoro Flessibile e al Nuovo Lavoro Flessibile riguardanti i limiti temporali

- Non sono previsti quantitativi minimi di utilizzo dello *smart working*; l'effettuazione resta in ogni caso subordinata alla preventiva approvazione e autorizzazione del responsabile.
- Non sono previsti limiti massimi alla possibilità di effettuazione dello *smart working* da hub aziendale⁶ o "da cliente".
- L'utilizzo delle diverse tipologie di *smart working* (da casa, da hub aziendale², da cliente) potrà avvenire anche nella medesima giornata lavorativa ed è compatibile con la fruizione di ferie, permessi e altre tipologie di assenza.
- È possibile fruire dello *smart working* sia ad ore che a mezza giornata ferma restando l'approvazione del proprio responsabile.

INDIVIDUAZIONE DEGLI HUB

È possibile fruire del Nuovo Lavoro Flessibile da hub solo all'interno degli hub censiti nel "tool" Pianificazione e prenotazione presente nella sezione Organizzazione del Lavoro di #People.

LAVORO OLTRE IL NORMALE ORARIO - LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO SUPPLEMENTARE

In caso di *smart working* non è di massima previsto lo svolgimento di prestazioni oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario e lavoro supplementare). Naturalmente in caso di lavoro oltre l'orario valgono i criteri stabiliti dal CCNL per il suo riconoscimento in termini di recupero o di erogazione economica.

DISCONNESSIONE

Sugli interventi tecnici e sulle misure organizzative necessarie a far realmente valere il diritto alla disconnessione non vi è stato alcun recepimento delle proposte avanzate dal Sindacato durante il confronto. Del resto questo è stato uno dei terreni su cui la trattativa è naufragata.



Sottolineiamo tuttavia (oltre alle previsioni del CCNL) quanto più volte ribadito al tavolo dalla stessa azienda, ovvero il **diritto a spegnere gli strumenti aziendali al termine dell'orario di lavoro**, raccomandando di far valere tale diritto.

SPERIMENTAZIONE SULLA RETE

È prevista una sperimentazione che coinvolge 163 filiali di Banca dei Territori, 9 filiali Intesa Sanpaolo Private Banking e 7 filiali Fideuram nelle quali è garantita la fruizione di almeno 1 giorno di *smart working* al mese.

Gli elenchi sono disponibili ai seguenti link:

- [Elenco filiali Banca dei Territori](#)
- [Elenco filiali Divisione Private](#)

viene imposto per esclusive esigenze aziendali (il criterio dei 30 giorni alternato a 1 solo di rientro potrebbe far sì che nell'arco di 6 mesi si esaurisca tutta la "dotazione" annua).

⁶ v. nota 2 a pagina 3

Abbiamo già osservato in più occasioni come si tratti di una **sperimentazione** del tutto insufficiente per il numero di unità operative coinvolte rispetto al totale delle filiali e per l'esiguità del numero dei giorni: ad alcune platee si garantiscono 140 giorni annui ad altre ZERO (o, se sono tra i "fortunati estratti", al massimo 12 all'anno).



Precisazione importante

Occorre comunque sottolineare che stiamo parlando di giornate spettanti "di diritto"; **nulla cambia rispetto al passato per le filiali non coinvolte nella sperimentazione**: così come era facoltà del responsabile concedere lo *smart working* (anche per più di 1 giorno al mese), tale **facoltà** viene **mantenuta anche per il futuro**. Analogamente nelle filiali incluse nella sperimentazione il giorno al mese è una misura minima spettante di diritto, che può essere superato programmando ulteriori giornate se autorizzati dal responsabile.

Vi invitiamo pertanto a segnalarci ingiustificate rigidità o inversioni di rotta, derivanti da una errata interpretazione delle disposizioni aziendali.



FORMAZIONE FLESSIBILE NELLA RETE

Per tutti i colleghi della rete il **numero di giornate** di Formazione Flessibile spettanti di diritto passa a **6** (indipendentemente dall'adesione a qualsiasi forma di Lavoro Flessibile e del numero di giorni di *smart working* eventualmente fruiti).

È nella **discrezionalità** del responsabile di concedere 2 ulteriori giornate (che quindi non costituiscono un diritto).



4x9

RICHIESTA (NEPPURE CONSENTITA A TUTTE/I...)



È possibile richiedere, su base volontaria, l'autorizzazione a svolgere l'attività lavorativa con una articolazione oraria giornaliera di 9 ore per 4 giorni alla settimana tra il lunedì e il venerdì (4x9) a parità di retribuzione.

Il 4x9 è indipendente dall'adesione allo *smart working*. In altri termini è compatibile con il Lavoro Flessibile/Nuovo Lavoro Flessibile, ma non è subordinato a esso.

...PRECLUSA INFATTI ALLA QUASI TOTALITÀ DELLA RETE...

Nel caso della rete possono presentare la richiesta esclusivamente colleghe/i in servizio presso le **12 filiali**⁷ di grandi dimensioni della Divisione Banca dei Territori che partecipano alla **sperimentazione** (che avrà durata di 12 mesi).

⁷ ELENCO FILIALI BDT SPERIMENTAZIONE ARTICOLAZIONE ORARIA 4 GIORNI X 9 ORE

Direzione Regionale	Terr.Comm	Filiale	Area
BASILICATA, PUGLIA, MOLISE	IMPRESE	FILIALE IMPRESE LECCE	AREA IMPRESE PUGLIA SUD E BASILICATA
CAMPANIA CALABRIA E SICILIA	RETAIL	NAPOLI VIA MERLIANI	AREA RETAIL NAPOLI CENTRO-OCCIDENT.
EMILIA ROMAGNA E MARCHE	IMPRESE	FILIALE IMPRESE BOLOGNA OVEST	AREA IMPRESE EMILIA EST
LAZIO E ABRUZZO	IMPRESE	FILIALE IMPRESE ROMA NORD	AREA IMPRESE LAZIO NORD
LOMBARDIA NORD	IMPRESE	FILIALE IMPRESE GALLARATE	AREA IMPRESE VARESE
LOMBARDIA SUD	RETAIL	MANTOVA - CORSO DELLA LIBERTA' 10/12	AREA RETAIL MANTOVA
MILANO, MONZA E BRIANZA	RETAIL	RHO RUSCONI	AREA RETAIL MAGENTA-RHO
PIEMONTE NORD VDA E SARDEGNA	RETAIL	TORINO 16	AREA RETAIL TORINO CENTRO SUD
PIEMONTE SUD E LIGURIA	RETAIL	CUNEO	AREA RETAIL CUNEO SUD
TOSCANA ED UMBRIA	RETAIL	TERNI CORSO TACITO	AREA RETAIL TERNI
VENETO EST E FRIULI V.G.	IMPRESE	FILIALE IMPRESE CONEGLIANO	AREA IMPRESE BELLUNO E TREVISO
VENETO OVEST E TRENTO A.A.	RETAIL	TRENTO VIA MANTOVA	AREA RETAIL TRENTO

E AI PART TIME

L'articolazione oraria settimanale 4x9 **non** è **richiedibile** da personale con contratto a Part time.

COME PRESENTARE LA RICHIESTA

Occorre accedere a #People > Servizi Amministrativi > Richieste Amministrative (selezionare "Orario settimanale 4x9").

TEMPI DELLA RISPOSTA ED EFFETTI DELL'AUTORIZZAZIONE - PROGRAMMAZIONE

L'eventuale autorizzazione al 4x9 viene comunicata entro il 3° mese successivo alla richiesta.

L'autorizzazione (la cui concessione è totalmente **subordinata alla valutazione del responsabile**, così, come vedremo, **l'intera gestione del 4x9**) non determina il diritto (né il vincolo) di lavorare sempre con settimana corta (non è neppure previsto un numero minimo di settimane di fruizione).



L'autorizzazione comporta la programmazione di settimane corte e settimane con orario ordinario su 5 giorni, sempre in base alla valutazione del responsabile.

Tale programmazione deve essere effettuata, a partire dal mese di febbraio o data successiva di autorizzazione, di massima su base mensile, su #People > Organizzazione del Lavoro > Pianificazione e prenotazione.

Nello stesso mese è possibile programmare settimane da 36 ore e settimane da 37 ore e 30 minuti, inserendo nel caso delle settimane 4x9 la **giornata non lavorativa**.

La programmazione è integralmente subordinata alle decisioni del responsabile che potrà modificare sia la programmazione sia la giornata di riposo.

Il giorno di riposo può non essere sempre lo stesso: la scelta (tempo per tempo) del giorno di riposo è comunque subordinata all'approvazione del responsabile.

Bisogna evitare tassativamente di inserire il giorno di riposo in una data che coincide con una **festività soppressa**, in quanto si perderebbe il diritto al relativo permesso.

In casi eccezionali e a condizione che il giorno di riposo programmato non sia ancora trascorso, può essere richiesto al proprio responsabile di variare tale giorno.



SPERIMENTAZIONE 4x9 PRESSO LA RETE

Il 4x9 è quasi totalmente precluso alla rete. È prevista unicamente una sperimentazione della durata di 12 mesi che coinvolge 12 filiali di grandi dimensioni della Divisione Banca dei Territori (*per l'elenco v. nota n. 7 a pagina 6*).

4x9 E SMART WORKING

L'orario 4x9 è compatibile con la fruizione del Nuovo Lavoro Flessibile (senza che ciò determini una riduzione del plafond di 120 giorni annui "da casa"). In caso di fruizione da hub è necessario verificare la compatibilità oraria rispetto all'apertura dello stesso hub.

4x9 E FLESSIBILITÀ DI INIZIO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA DALLE ORE 7 ALLE ORE 10

In caso di *smart working* "da casa" è possibile fruire della flessibilità di inizio della prestazione lavorativa dalle ore 7 alle ore 10 nel corso della settimana 4x9.

In caso di lavoro in sede o *smart working* da hub la flessibilità 7-10 deve essere compatibile con gli orari di apertura della struttura dove si svolge l'attività lavorativa.

4x9 E FERIE, FESTIVITÀ SOPPRESSE E BANCA DELLE ORE

Non cambia la dotazione di giorni/ore di **ferie** spettanti anche nel caso di lavoro su settimana 4x9.

In caso di pianificazione di ferie per **l'intera settimana** lavorativa si computano 5 giorni di ferie.

L'utilizzo di **single giornate** di ferie (che non coprano l'intera settimana) determina la decurtazione di un numero di giorni di ferie pari a quelli fruiti.

Per ogni settimana in cui sia stato effettuato l'orario 4x9 è prevista una **decurtazione di 30 minuti** della dotazione di **banca delle ore**, che sarà effettuata riducendo la dotazione iniziale dell'anno successivo.

Il 4x9 non determina una riduzione dei permessi per **ex festività**, ma bisogna avere l'accortezza di non programmare il giorno di riposo delle settimane 4x9 in una giornata coincidente con una **festività soppressa**, in quanto si perderebbe il diritto al relativo permesso.

REVOCA

La revoca dell'autorizzazione al 4x9 può essere effettuata sia da parte del dipendente sia da parte del responsabile diretto, e dovrà essere formalizzata tramite apposita comunicazione con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

4x9, RETRIBUZIONE E MATURAZIONE DEL DIRITTO A PENSIONE

L'articolazione oraria settimanale 4x9 è prevista dal CCNL di settore come prestazione Full time e non prevede quindi una riduzione della retribuzione.

Non ha effetti sulla data di maturazione del diritto a pensione, né sul suo ammontare.

FLESSIBILITÀ ORARIA

È prevista la possibilità di fruire di una **flessibilità d'orario volontaria con inizio della giornata lavorativa tra le ore 7 e le ore 10**.

Tale flessibilità è indipendente dall'adesione allo smart working. In altri termini è compatibile con il Lavoro Flessibile/Nuovo Lavoro Flessibile, ma non è subordinata a esso.

Il termine flessibilità dovrebbe presupporre la possibilità di scegliere (anche giorno per giorno) l'ora di inizio della propria prestazione lavorativa e non implicare quindi la variazione stabile del proprio orario di lavoro: al contrario l'attuazione di questa misura sta facendo emergere, almeno su alcuni territori, talune **criticità** rappresentate dalla pretesa da parte di alcuni responsabili che sia adottato un nuovo orario rigido.



DESTINATARI

Personale a tempo pieno che **non opera in turni** e che **non svolge in via continuativa e prevalente attività a diretto contatto con il pubblico**

RICHIESTA

Non è prevista una richiesta tramite procedura informatica: il ricorso alla flessibilità deve essere preventivamente **concordato con il proprio responsabile**.

Il responsabile che rilevi sopraggiunte motivazioni organizzative, può chiedere il rispetto dell'orario ordinario di lavoro con un preavviso anche di sole 24 ore.

Anche in questo caso ci troviamo quindi in un ambito di **totale discrezionalità**, aggravata dall'**assenza di un tempo di preavviso ragionevole** e compatibile con le esigenze di conciliazione.



FLESSIBILITÀ E SMART WORKING

È possibile chiedere al proprio responsabile di fruire della flessibilità di orario 7-10, qualunque sia la modalità di prestazione lavorativa. In altri termini la flessibilità oraria non è subordinata all'adesione allo *smart working*; viceversa la prestazione in *smart working* non preclude automaticamente la possibilità di ricorrere alla flessibilità oraria (ferma restando la necessità di verificare - per esempio in caso di lavoro presso hub aziendale - gli orari di apertura della struttura dove si svolge l'attività lavorativa).