



LAVORO FLESSIBILE: UN'OPPORTUNITÀ TRADITA

L'Accordo sul nuovo modello di Lavoro Flessibile, sottoscritto tra le parti, avrebbe dovuto avviare una fase di profonda trasformazione culturale e organizzativa all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Fra gli obiettivi prioritari citiamo:

- la riduzione della mobilità geografica del personale;
- il potenziamento degli Hub territoriali per il lavoro agile;
- la valorizzazione delle risorse locali come leva di coesione e sostenibilità.

Dobbiamo prendere atto di un dato oggettivo: nelle regioni del Sud Italia il progetto è rimasto largamente non realizzato, lasciando in capo alle lavoratrici e ai lavoratori una serie di oggettive difficoltà.

In questo territorio infatti, l'attuazione dell'accordo è stata pressoché nulla.

Mentre in altre parti d'Italia si è proceduto con l'attivazione di nuovi spazi e soluzioni flessibili, nelle regioni meridionali si registra:

- l'assenza sistematica di Hub operativi;
- la chiusura silenziosa e improvvisa dei pochi presidi esistenti (es. Caserta provincia);
- la mancanza di una regia strategica per garantire equità territoriale.

Tutto ciò ha penalizzato un'ampia fascia di lavoratrici e lavoratori, evidenziando l'assenza di una pianificazione e la distanza dagli stessi intendimenti dei vertici della nostra Azienda.

Le conseguenze sono tangibili e documentabili:

Decine e decine di dipendenti costretti a pendolarismi superiori, in taluni casi, ai 100 km; l'incremento del disagio psico-fisico e il peggioramento della qualità della vita con l'aggravio dei costi economici e ambientali. Di fatto viene meno uno dei principali aspetti legati all'introduzione dello smartworking.

Il tutto in netta contraddizione con i principi di "transizione green", "work-life balance" e "inclusività" richiamati quotidianamente nei canali di comunicazione istituzionale.

Siamo di fronte a una frattura territoriale profonda, che compromette l'equità tra colleghi appartenenti a diverse aree geografiche, la coerenza interna delle politiche HR e la credibilità dell'Azienda rispetto agli impegni sottoscritti.

La flessibilità lavorativa non può diventare un privilegio riservato a chi lavora in determinate e limitate aree del Paese, ma deve rappresentare uno standard accessibile a tutta la popolazione aziendale e a prescindere dalla latitudine.

In tutti i tavoli di confronto territoriale abbiamo chiesto con forza un intervento straordinario, strutturato e immediato, che includa:

- 1. Attivazione di Hub di lavoro flessibile nei capoluoghi attualmente scoperti: Salerno, Caserta, Cosenza, Avellino, Palermo, Benevento e altri;**
- 2. Riconversione funzionale di immobili aziendali inutilizzati o sottoutilizzati, da destinare a postazioni da utilizzare per lo smartworking, spazi riservati ai Global Advisor, presidi locali dedicati alla Filiale Digitale;**
- 3. Soluzioni tampone in tempi brevi, con spazi di co-working temporanei dotati di almeno 4 postazioni nei territori più critici.**
- 4. Incremento automatico della quota di lavoro agile per chi risiede oltre 30 km dalla sede assegnata, come misura transitoria e di tutela.**

Le risorse non mancano. I locali ci sono. Le idonee tecnologie esistono. Quello che chiediamo è una più ferma volontà politica aziendale orientata all'equità.

Se non si interviene, si alimenta una logica miope che aggrava il divario tra Aree del Paese, vanificando qualsiasi tentativo di costruire un'organizzazione moderna, sostenibile e inclusiva.

Non accetteremo ulteriori dilazioni, ambiguità o comunicazioni interlocutorie. La pazienza è al limite, la frustrazione è alle stelle, il danno al clima aziendale è già visibile. Ci aspettiamo atti concreti. Ci aspettiamo risposte precise. Ci aspettiamo un cambio di passo.

LA NOSTRA SIGLA SINDACALE RECLAMA ANCHE IN QUESTA SEDE LE PIU' OPPORTUNE AZIONI AZIENDALI CUI DESTINEREMO LA MASSIMA ATTENZIONE E VIGILANZA.

COORD. RRSSAA AREA NAPOLI – CAMPANIA – CALABRIA – SICILIA

Napoli, 10/10/2025

UNISIN INTESA SANPAOLO

