



SE 37 ORE VI SEMBRAN POCHE...

L'aspirazione alla **liberazione dal lavoro** e **dalla sua fatica** si affaccia e si intreccia con la storia dell'umanità, anche nella forma graduale della riduzione delle ore lavorate.

Se nel primo dopoguerra, all'inizio degli anni '20 del Novecento, si raggiunse per la prima volta la conquista delle **otto ore giornaliere di lavoro** (ma erano 48 alla settimana) per i metalmeccanici, poi gradualmente generalizzata alle altre categorie, negli anni '60 e '70 ci fu un nuovo impulso per una ulteriore ed effettiva riduzione di orario, con l'obiettivo di raggiungere **le 35 ore alla settimana**.

Anche il sistema bancario seguì questa tendenza, raggiungendo un orario settimanale analogo a quello attuale negli anni '80; da allora l'avanzata della battaglia sulla riduzione di orario **si è sostanzialmente fermata**, mentre il tempo di apertura al pubblico si è ampliato, con l'iniziativa della banca "estesa" in Intesa Sanpaolo, con apertura serale e al sabato mattina. Un'esperienza durata qualche anno e poi abbandonata, **per palese fallimento!**

L'ultimo capitolo sul tema orario di lavoro riguarda la riduzione di mezz'ora alla settimana, come acquisito dal contratto nazionale firmato lo scorso 23 novembre: ricordiamo che la richiesta era di passare dalle 37.5 ore settimanali alle 35 ore, con una riduzione di mezz'ora al giorno!

Pochi giorni or sono è stata confermata la decisione (già anticipata) delle principali banche sulle modalità di tale riduzione: **si esce prima il venerdì**. Non si può parlare di accordo applicativo, perché i sindacati possono solo prendere atto di quanto deciso dai gruppi e dalle aziende di credito.

L'uscita anticipata dal lavoro nel giorno di venerdì, dal 1^ luglio prossimo, **soddisfa i sindacati**, che possono rivendicare un piccolo successo nella trattativa dello scorso novembre: una riduzione più tangibile della modalità alternativa dei 6 minuti al giorno (che pareva uno scherzo), anche se c'erano modalità più serie, di cui poi diremo. Certamente **la soluzione piace ai colleghi**, che, visto il periodo estivo, possono partire per il week end o per le ferie con un piccolo anticipo.

Tale modalità pare generalizzarsi alla quasi totalità delle banche, secondo le delibere che si concretizzano via via.

Ma questa piccola riduzione è **solo un mediocre palliativo**, a fronte dei molti problemi che la vita lavorativa quotidiana pone di fronte ai colleghi, quali le **spinte esasperate alla vendita** e la **mancanza di assunzioni** sulla rete filiali, a fronte delle uscite dei colleghi destinati al pensionamento anticipato, previste dal piano aziendale.

Giudichiamo quindi eccessiva l'enfasi posta dai sindacati firmatari su questa modestissima riduzione, insidiata ovunque, e soprattutto in Intesa Sanpaolo e Unicredit, da due processi o provvedimenti diffusi negli ultimi anni, peraltro ambedue con risvolti anche positivi.

Il primo è la possibilità del lavoro presso la propria abitazione (**Smart working**), in cui l'orario di lavoro rigido diviene un lontano ricordo, non molto controllabile (e non lo è neanche la ormai famosa "disconnessione" ...).

Il secondo provvedimento riguarda (almeno in Intesa Sanpaolo) **l'abolizione delle timbrature** che, a fronte di marginali vantaggi per i lavoratori, comporta una difficoltà accresciuta nella segnalazione e nel riconoscimento dello **straordinario** e quindi anche nel **controllo di una effettiva diminuzione del tempo lavorato**. Riduzione messa in pericolo anche dalla coincidenza, tipica solo di Intesa Sanpaolo tra le banche maggiori, tra orario di apertura al pubblico e orario di uscita dei lavoratori, con conseguente possibilità di doversi fermare oltre il termine della giornata lavorativa.

Sulla modalità di riduzione di orario pesano anche difficoltà "tecniche", riguardanti ad esempio i lavoratori a tempo parziale. Anche per questi colleghi spetta una riduzione d'orario, in misura proporzionale all'orario effettuato.

Il personale a tempo parziale "verticale" (cioè chi lavora solo alcuni giorni nella settimana) ha delle difficoltà nel caso lavori nel giorno di venerdì: l'uscita anticipata di mezz'ora farebbe perdere parte di stipendio ai lavoratori interessati. La soluzione più logica pare essere quella di ridurre la pausa pranzo di mezz'ora in modo tale che i lavoratori interessati non abbiano diminuzioni salariali: soluzione prima negata e poi (forse) adottata, seguendo il buon senso!

Per quanto riguarda i part-time "orizzontali", è impossibile ricontrattualizzare tutti entro il 1^a luglio: la soluzione adottata (temporaneamente) in Intesa Sanpaolo è stata quella di equiparare la riduzione al permesso retribuito, in attesa di una graduale ridefinizione dei contratti individuali.

Tornando invece al tema centrale ed alle possibili alternative, **si dovrebbe ripensare globalmente la politica di riduzione dell'orario**: sia quantitativamente (**riduzioni massicce**, in luogo di riduzioni simboliche), sia qualitativamente (aumentare **la flessibilità individuale scelta dal lavoratore**, anziché la rigidità imposta dalle banche). Oggi sarebbe possibile, dopo il ridimensionamento delle casse, la strage della rete filiali e le nuove modalità di relazione tra consulenti e clientela.

In conclusione, ci sembra grave che non sia stata prevista la possibilità di contrattare a livello aziendale o di gruppo la modalità attuativa della riduzione d'orario: affidare ad una circolare dell'ABI tutto il potere decisionale su una materia così importante non è accettabile.

Staremo a vedere come andrà l'implementazione di questa riduzione di orario: invitiamo quindi gli iscritti e i lavoratori a contattarci, in caso di problematiche che dovessero sorgere sull'argomento.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Credito e Assicurazioni

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 12.06.2024