



OSSERVATORIO SULL'ORARIO DI LAVORO

riunione del 19 ottobre 2017

All'abituale incontro dell'Osservatorio sull'orario di lavoro tenutosi in data 19 c.m., ferma restando la nostra valutazione **fortemente critica** sui comportamenti della Banca in tema di orario di lavoro, non abbiamo inteso mancare, come di consueto, al dovere di dettagliare puntuali mozioni (in allegato).

L'assenza di un preventivo confronto con le OO.SS. da parte della Banca, riguardo all'emanazione di comunicazioni, modifiche, aggiornamenti, indicazioni sulla materia, contrasta con quanto previsto dall'Art. 4 delle Relazioni Sindacali, laddove testualmente recita: ".....nel corso della riunione dell'Osservatorio viene monitorata l'applicazione della normativa regolamentare e sono esaminate le questioni sorte in sede applicativa, al fine di individuare **condivise linee guida** di carattere gestionale."

Sorge spontanea una domanda: **le recenti linee guida emanate dalla Banca con chi sono state condivise? Vi è forse un Osservatorio ufficiale e uno ufficioso?**

Mentre da una parte la Banca si pregia di aver diffuso una cultura basata sulla fiducia, sulla responsabilizzazione dei lavoratori, sulla flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro, dall'altra istituisce vincoli, **interpretando in maniera unilaterale** e restrittiva accordi negoziali sottoscritti con le OO.SS., instaurando un clima da vera e propria "caccia alle streghe".

Attraverso l'emanazione di linee guida, circolari, mail interpretative, si istituiscono, in modo arbitrario, regole su strumenti che per loro natura non possono essere soggetti a restrizioni. Sancire, ad esempio, una incompatibilità tra la **contrazione della pausa** e lo straordinario, è un assioma privo di logica in quanto è proprio la possibilità di riduzione della pausa pranzo che permette, qualora vi sia necessità di effettuare lavoro straordinario, una uscita in un orario più consono alle proprie esigenze personali. Tale vincolo costituisce un vero e proprio limite all'utilizzo della flessibilità e non all'effettuazione di eccedenza oraria, come era, probabilmente, nelle intenzioni di chi ha redatto le linee guida.

Alla stessa stregua, ovvero del tutto arbitrariamente, si istituiscono regole, tramite mail dirette ai gestori degli orari, in tema di **congedi straordinari** che impediscono l'utilizzo di tali permessi ai colleghi in **telelavoro** e a coloro che non riescono a svolgere una prestazione lavorativa nel tempo antecedente e successivo al congedo stesso.

La Banca dispone inoltre l'abolizione, per la donazione di **emocomponenti**, del terzo giorno facoltativo di congedo, precedentemente previsto, reclamando la propria autonomia nel definire variazioni alla normativa interna e creando **ingiuste e ingiustificate** disparità di trattamento tra il personale.

Una visione miope, quando si affrontano materie che hanno un impatto sulla gestione del personale, che **contrasta con i principi posti a base degli accordi sull'orario di lavoro e mortifica il ruolo dell'Osservatorio**, con il quale si dovrebbe, invece, instaurare un dialogo preventivo e costruttivo.

Già dalla emanazione delle prime linee guida sul telelavoro, la Falbi contestò la mancanza di un siffatto confronto, ma la Banca ha perseverato emanando una serie di linee guida per ogni materia oggetto degli accordi. In particolare, tra le ultime evidenziamo quelle relative ai **riposi compensativi**, laddove **si impone** che vengano fruiti nel più breve tempo possibile e, soprattutto si pretende che ciò avvenga in **un'unica soluzione**.

La Banca non solo prevede, per esigenze di servizio, deroghe al rispetto della norma di legge sull'obbligo del riposo giornaliero di 11 ore, ma pretende anche che il dipendente fruisca del riposo compensativo nei modi e nei tempi che essa decide, non concordati con il sindacato e non esplicitati nell'ambito dell'accordo negoziale.

Anche le linee guida in tema di **turni** che, ripetiamo, risultano essere non legittimate perché in contrasto con gli accordi negoziali, fanno insorgere perplessità e necessitano di un chiarimento: l'affermazione ".....nel caso di turni osservati per intere settimane..." sembrerebbe voler sottintendere che possano essere previsti anche turni non settimanali.

Anche in tal caso censuriamo l'utilizzo di quelle che vengono definite **linee guida, che rappresentano una strumentale imposizione utile esclusivamente per sottrarsi al confronto preventivo con il Sindacato**.

A seguito della nostra evidente volontà di abbandonare il tavolo la Banca si è ritirata sui suoi passi e si è impegnata a indire un incontro nel più breve tempo possibile, garantendo di condividere con l'Osservatorio la stesura delle prossime linee guida (su Telelavoro e Delocalizzato) e sanare le pregresse, illegittimamente emanate, tramite puntuali modifiche.

Rimaniamo assolutamente insoddisfatti di questa prima risposta e ribadiamo che **qualsiasi variazione alla normativa interna, con qualsiasi strumento si effettui, deve preventivamente scontare il confronto con il Sindacato ed essere anche condiviso con l'Osservatorio**.

Roma, 19 ottobre 2017

Le Dirigenti Sindacali Falbi
Presenti nell'Osservatorio

LE NOSTRE PROPOSTE

PRESTAZIONE MINIMA GIORNALIERA

Ridurre la prestazione minima giornaliera a 6 ore dalle attuali 6.30.

PERMESSI STUDIO-AMPLIAMENTO ANCHE PER SINGOLI CORSI UNIVERSITARI

Previsione di un numero di ore di permessi studio anche nell'ipotesi in cui, anziché per il conseguimento di diploma di istruzione secondaria o di laurea, triennale o magistrale, si seguano singoli corsi presso le facoltà universitarie che prevedono un unico esame. Il numero di ore fruibili sarà, come ovvio, rapportato alla durata del corso.

CONGEDO PARENTALE- FRAZIONAMENTO AD ORE

Attualmente è posto il limite di due mesi (450 ore) al frazionamento ad ore del congedo parentale.

Si chiede l'abolizione del limite suddetto, anche in applicazione del comma 7 dell'art. 8 del dlgs 81/2015, di seguito riportato, che prevede la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento, utilizzando il congedo parentale spettante.

“Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.”

PART TIME

- Previsione di una nuova tipologia di part time, che comporti 24 settimane (6 mesi) con retribuzione pari ad un part time a 30 ore settimanali, effettuando invece una prestazione lavorativa full time per le prime 20 settimane (5 mesi) e non effettuando prestazione lavorativa per le successive 4 settimane (1 mese). Tale forma di part-time sarebbe consentita una sola volta nello stesso anno solare.
- Possibilità di spostamento del giorno settimanale non lavorativo, su richiesta del dipendente, in modo fluido e agevole.

TELELAVORO

Possibilità di svolgere telelavoro anche dall'estero.

Denunciamo ancora una volta l'eccessiva discrezionalità con cui vengono attribuite le mansioni telelavorabili generando trattamenti non uniformi.

DELOCALIZZATO

- Aumento da uno a due o più giorni settimanali, in linea con il dll 2233 del marzo 2017 sul lavoro agile.
- Previsione di un'unica autorizzazione per periodi continuativi, onde permettere una programmazione a medio-lungo termine.

BANCA DEL TEMPO/ORE-VERSAMENTO STRAORDINARIO FESTIVO IN BANCA TEMPO/ORE PER ENTRAMBE AREE

Attualmente non è possibile per la carriera operativa versare le ore di straordinario FESTIVO in banca delle ore e/o del tempo, mentre per l'area manageriale è possibile il versamento solo in banca del tempo.

Si propone il versamento volontario delle eventuali ore di straordinario prestate in giorni festivi, per entrambe le aree, sia in banca delle ore che in banca del tempo e che, dal momento che queste ore sono retribuite in misura maggiorata, siano versate nella stessa misura maggiorata.

MALATTIA

Rivedere la normativa che impone l'obbligo di comunicare entro le ore 10 l'impossibilità di prendere servizio, in linea con le previsioni legislative (richiamate anche da una sentenza del TAR del Lazio in cui si determina che "il dipendente può comunicare il proprio stato di malattia non appena ciò gli sia possibile e non necessariamente e tassativamente entro le ore 10" e ciò "in quanto il diritto alla salute del dipendente, costituzionalmente garantito, non può essere subordinato ad esigenze organizzative dell'Amministrazione").

PAUSA CAFFÈ

Richiediamo che i minuti previsti per la cosiddetta pausa caffè siano considerati come tempo lavorativo.