



OSSERVATORIO SULL'ORARIO DI LAVORO DEL 30 GENNAIO 2020

PROSECUZIONE INCONTRO DEL 5 DICEMBRE 2019

Le **linee guida** unilateralmente emanate dalla Banca, insieme ad altre **“indicazioni” applicative restrittive della normativa** in materia, che costrinsero la Falbi a interrompere la sede dell'Osservatorio nel 2018, sono finalmente in fase di analisi per essere **rettificate**, laddove necessario.

Si prevede inoltre la stesura, nell'ambito dell'Osservatorio, di nuove linee guida inerenti il lavoro a distanza che siano appunto **condivise**.

E' stata inoltre anticipata in questa sede l'uscita di un aggiornamento della circolare 291 in tema di congedi di paternità volta a recepire le nuove disposizioni legislative (ampliamento dei giorni di congedo di paternità da 5 a 6).

Questa O.S. ha dunque **nuovamente illustrato le incongruenze e criticità** relative ai diversi argomenti oggetto dell'incontro, che è stato aggiornato al prossimo mese per concretizzare le modifiche ed effettuare nuove analisi.

FLESSIBILITA' ORARIE

Le linee guida emanate, anche in questo caso, unilateralmente dalla Banca, sanciscono una **incompatibilità tra la contrazione della pausa e lo straordinario**. Ancora una volta contestiamo tale miope visione ribadendo, che la contrazione della pausa potrebbe essere, al contrario, un ausilio nel caso in cui si sia costretti ad effettuare prestazioni eccedenti. Ricordiamo che tutte le forme di flessibilità, nate per una migliore conciliazione vita lavoro, non possono essere arbitrariamente sottoposte a vincoli che ne limitino la fruizione. Richiediamo quindi, ancora una volta, che **si rimuovano tali pregiudizievoli indicazioni** ai gestori dell'orario di lavoro.

CONGEDI STRAORDINARI

Come più volte evidenziato, sul tema dei congedi straordinari la Banca ha dettato indicazioni specifiche, **tramite una mail indirizzata ai Capi delle Strutture di Segreteria**, volte a modificare in maniera restrittiva le disposizioni applicative della normativa.

In particolare, i **tempi di spostamento** in caso di congedo fruito ad ore, riconosciuti, come da circ. 291, a patto che ci sia una **effettiva prestazione lavorativa**, a seguito della mail sopra citata, vengono ammessi solo qualora la prestazione lavorativa sia antecedente e successiva al congedo stesso. Invece, i tempi di spostamento **non sono assolutamente riconosciuti al personale in telelavoro**, cosa che non trova alcuna giustificazione nella maggiore possibilità organizzativa oraria del telelavoratore.

Per quanto riguarda invece il personale a **part time**, *“è espressamente previsto che la fruizione del congedo straordinario è consentita solo in presenza di particolari obiettive circostanze...”*, in quanto si dovrebbe far ricorso al maggior tempo libero a disposizione. In sostanza il personale a part time, che sacrifica una parte della propria retribuzione per far fronte a esigenze personali, viene doppiamente penalizzato. Anche in questo caso, pur non essendo la materia dei congedi straordinari inserita in alcuna delle linee guida emanate, richiediamo un **immediato e risolutivo intervento**.

ORARI PARTICOLARI E PART TIME

Le linee guida su questi istituti irrigidiscono ancora di più le disposizioni applicative della circ. 291, in particolare, con riferimento allo **spostamento del giorno non lavorativo nel caso di part time verticale**. La possibilità di spostare il giorno non lavorativo, già difficilmente attuabile come da previsioni della 291, viene annullata nelle linee guida e attribuita esclusivamente al Titolare per esigenze operative. Chiediamo che si modifichi quanto previsto nelle linee guida e si preveda la possibilità dello spostamento del giorno non lavorativo nello stesso modo in cui è prevista per l'orario concentrato.

RIPOSI COMPENSATIVI

Anche sui riposi compensativi ribadiamo nuovamente la nostra posizione, già espressa non solo nei precedenti incontri dell'Osservatorio ma in una lettera a Riu del Gennaio 2017 (!), riguardo all'obbligo imposto di **fruizione in un'unica soluzione**: "qualora il riposo non sia fruito in tutto o in parte, all'inizio della giornata lavorativa successiva, le ore residue devono essere fruito nel più breve tempo possibile e in un'unica soluzione". Ricordiamo che i riposi compensativi sono generati dal mancato rispetto (non certo per volere del Lavoratore) delle 11 ore di riposo ogni 24 di lavoro e che nella stessa misura il relativo permesso a compenso di tale mancanza, qualora non venga fruito immediatamente, non è certo per scelta anche in questo caso del Lavoratore.

TURNI E SFALSAMENTI

Per quanto riguarda le linee guida in analisi su questo tema, richiediamo che vengano meglio espresse alcune affermazioni riguardo le rotazioni del personale all'interno dei turni settimanali, onde evitare **malintesi e cattive interpretazioni**.

Auspichiamo che l'Osservatorio prosegua non solo in un **clima maggiormente collaborativo del passato ma anche con tangibili risultati**, a favore delle colleghe e dei colleghi che quotidianamente utilizzano i diversi istituti orari, congedi e flessibilità.

Su ognuno dei temi oggetto degli accordi sull'orario di lavoro la Falbi ha già presentato alcune **proposte**, che sono anche le vostre proposte, la cui analisi non compete il tavolo tecnico dell'Osservatorio, ma che possono di certo svilupparsi in modo maggiormente positivo se non cresceranno su errori del passato non risolti. Sgombriamo la strada e andiamo avanti!

Roma 31 gennaio 2020

La Segreteria Generale
FALBI