



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 22 - gennaio 2004

Ragionando di partecipazione ...

Il lavoro sindacale si svolge sempre su due binari. L'uno che segue gli avvenimenti dell'azienda e del gruppo: accordi, vertenze, difesa e tutela dei lavoratori, preparazione e stesura dei contenuti dei prossimi temi in trattativa. L'altro, che progetta, riflette, approfondisce le nuove linee su cui indirizzare l'azione futura di rivendicazione, difesa e di progresso sociale.

Nei primi giorni di gennaio il DIRETTIVO DELLA UILCA DI BANCA INTESA si è riunito a Lecce (ancora grazie al responsabile della UILCA, Oronzo Pedio, per l'accoglienza e la perfetta organizzazione) per cercare di viaggiare un po' su tutti e due i binari. Del solo binario rivolto all'azione futura che tutta la UILCA intende prioritaria, cerchiamo di darvi qualche spunto.

QUINTA DIRETTIVA COMUNITARIA ...

COMITATO DI SORVEGLIANZA ...

DIRETTIVA VREDELING... qualche anno fa il sindacato italiano, insieme a quello europeo, sotto questi capitoli, chiedeva che i lavoratori potessero PARTECIPARE alla propria azienda.

Della forte valenza politica della richiesta di PARTECIPAZIONE dei lavoratori all'impresa, è diventata, in qualche caso, realtà la sola assegnazione di quote azionarie ai dipendenti, che poi in alcune esperienze si sono riuniti in associazioni per partecipare alle riunioni degli organismi. Ancora esempi sporadici e comunque non sufficientemente strutturati per arrivare ad incidere sulle scelte aziendali. I contenuti delle Direttive Europee che proponevano che i rappresentanti dei lavoratori, all'interno di un Comitato di Sorveglianza, potessero avere almeno un diritto di veto, rispetto alle scelte effettuate dai vertici aziendali, sono di estrema attualità ancora oggi, anche dopo le altre riflessioni ed iniziative che il sindacato ha dovuto portare avanti per affrontare le grandi crisi occupazionali ed economiche.



Il Comitato di Sorveglianza dei lavoratori nella propria impresa, in Italia ha avuto troppi nemici per realizzarsi, ma il sindacato continua la battaglia culturale e politica per la realizzazione di una vera partecipazione, individuando di volta in volta i temi sui quali le imprese si debbono impegnare per accogliere i tanti significati di questa parola-valore, che vanno dal rispetto della dignità dei lavoratori al riconoscimento del RUOLO SOCIALE DELL'IMPRESA.

Il lavoro del sindacato in Europa ed in Italia non si è mai interrotto ed ora la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) è uno degli appuntamenti più importanti, ora purtroppo anche drammaticamente attuali, che ci aspettano. Il sindacato italiano del credito ha chiesto di affrontare questo tema anche nel nuovo CCNL, ma il tema investe un'azione più ampia che coinvolge il BILANCIO SOCIALE per arrivare ad un progetto di "Fame and Shame" (buona reputazione e vergogna) che penalizzi le aziende che, mettendo in atto comportamenti socialmente

censurabili, dimostrano di non tenere in considerazione la propria responsabilità sociale. Il rischio che la BUONA REPUTAZIONE SOCIALE DELLE IMPRESE venga usata come “fiore all’occhiello” dalle imprese esiste: targhette di compatibilità ambientale incollate al prodotto ... o dichiarazioni di industrie tessili di non impiego di bimbi-schiavi nella realizzazione del capo di vestiario ... non saranno sufficienti a convincere chi dovrà *certificare*.

Con ABI lo scontro è già iniziato e ancora prima che la drammaticità degli ultimi eventi rinnovasse le preoccupazioni sull’eticità e la capacità dei nostri *capitani d’industria*.

L’associazione che riunisce le banche italiane infatti non condivide la necessità, presentata dal sindacato di categoria, che nei BILANCI SOCIALI, per essere definiti tali e non rappresentare solo una nuova ipocrisia di facciata, VENGANO INSERITI ELEMENTI LEGATI ALLA QUALITÀ ED ALLA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO, ALLE PRATICHE NON DISCRIMINATORIE ED ALLA PROMOZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ.

La battaglia è iniziata.

La BANCA DELLE ORE

La normativa su Banca delle Ore è contenuta nel Contratto Nazionale di lavoro vigente.

In **Banca Intesa** sono stati recentemente (11/12/03) firmati due **accordi aziendali** che integrano la suddetta norma, per il personale a tempo pieno e per il part time.

Vediamo di riassumere quindi la norma **con l’indicazione (in grassetto) delle novità per la nostra azienda**



PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

L’azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all’orario giornaliero normale del lavoratore/ lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

L’art. 91 del CCNL 1999 ha introdotto l’istituto della Banca delle ore, mediante il quale il lavoro straordinario viene così regolamentato:

FLESSIBILITA’	50 ORE <i>di cui</i> 23 dall’1/1 di ogni anno se si è optato per l’accantonamento in Banca ore della riduzione di orario settimanale (*)	RECUPERO
STRAORDINARIO	Dalla 51[^] alla 100[^] ORA successive	<i>Il CCNL prevede l’opzione tra recupero o pagamento compensato, ma l’accordo del 15/1/03 in BANCA INTESA ha stabilito che confluiranno obbligatoriamente in Banca Ore fino al 2005</i>
STRAORDINARIO	ulteriori ORE (max 50)	MONETIZZAZIONE

(*) riduzione di 30 minuti settimanali, da utilizzare in un giorno a scelta della settimana, oppure in due per 15 minuti l’uno – oppure da riversare nella banca ore . L’opzione va esercitata (o modificata) all’inizio di ogni anno.

FLESSIBILITA'

Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

LAVORO STRAORDINARIO

Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.

L'accordo del 15/1/03 in BANCA INTESA ha stabilito il contenimento del ricorso al lavoro straordinario e che le ore dalla 51^a alla 100^a confluiranno obbligatoriamente in Banca Ore nel periodo di vigenza dell'accordo stesso (2002 – 2005).

Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario.

Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

CRITERI DI RECUPERO – CCNL

Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà essere effettuato **non oltre 10 mesi** dal predetto espletamento.

Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

Criteri di recupero – ACCORDO BANCA INTESA

L'accordo firmato l'11 dicembre 2003, in considerazione della situazione organizzativa, ed in via del tutto eccezionale, ha stabilito quanto segue:

ore residue relative alle prestazioni aggiuntive degli anni 2001 e 2002	Competenze riconosciute in busta paga di marzo 2004
ore residue relative alle 23 ore di riduzione di orario del 2002	Da fruire entro il 29 febbraio 2004
ore residue relative alle 23 ore di riduzione di orario del 2003	Da fruire entro il 30 aprile 2004
ore residue relative alle prestazioni aggiuntive del 2003	Da fruire entro il 15° mese successivo a quello di effettuazione

PERSONALE A PART TIME

Nel CCNL non è prevista la Banca delle ore per il personale part time, in quanto la norma definisce “ore supplementari” e non straordinario, per un massimo obbligatorio di 50 ore l'anno.

Tuttavia, sempre in considerazione della straordinarietà della situazione di Banca Intesa, nell'accordo dell'11/12/2003 sul Part time, è previsto che le prestazioni supplementari o straordinarie eventualmente richieste al personale part time danno diritto al recupero obbligatorio, secondo il meccanismo stabilito per il tempo pieno.

QUADRI DIRETTIVI

Ricordiamo che il CCNL dice che la prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3^a area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di “autogestione” individuale che tengano conto delle esigenze operative.

Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate ad una prestazione corrispondente all'orario normale della 3^a area professionale, maggiorata di 10 ore mensili medie.

Prestazioni eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile gestire secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall'interessato all'azienda, la quale – valutatane la congruità – corrisponderà un'apposita erogazione.

Per il 3° e 4° livello l'azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.



Hanno collaborato a questo numero:

Flavia Castiglioni, Valeria Cavrini, Renato Rodella, Guglielmo Ziliani

www.uilca.it/uilcaintesa/

uilca.intesa@uilca.it

