



DASBI



INCONTRO DEL 26 NOVEMBRE

BASTA CON ATTEGGIAMENTI

OSTRUZIONISTICI!

Si è tenuto ieri il previsto incontro con la Delegazione aziendale su orario di lavoro, missioni e trasferimenti, misure per la filiale de L'Aquila, esame del testo aggiornato del Regolamento del Personale.

In apertura dell'incontro il dott. Aponte ha illustrato le modifiche che la Banca intenderebbe apportare al documento riepilogativo consegnato alle scriventi OO.SS. lo scorso venerdì.

Novità in tema di orario di lavoro. – In primo luogo, la Banca accetterebbe di non prevedere dei limiti agli strumenti di flessibilità sulla base delle dimensioni delle filiali. In particolare, l'orario concentrato potrebbe essere previsto anche per gli addetti alle filiali specializzate nei servizi all'utenza, ma in tal caso potrebbero manifestarsi deficienze orarie difficilmente ripianabili nell'ambito dell'orario di apertura delle strutture.

In secondo luogo, il numero delle aliquote di personale per il presidio dei processi operativi sarebbe ridotto da tre a due: al massimo il 45% del personale addetto alle filiali con un organico inferiore a 30 unità; al massimo il 30% per tutte le altre realtà della Banca.

In terzo luogo, potranno accedere al part-time in accompagnamento all'uscita i colleghi con un'anzianità residua di 5 anni rispetto alla data di pensionamento, invece che a partire dai 62 anni di età.

Sul versante dei congedi per la tutela della genitorialità, è stata accettata anche la nostra proposta sull'utilizzo della banca del tempo, nei primi 5 mesi dall'adozione o dalla nascita di un figlio, per un massimo di 10 giorni anche senza aver esaurito il plafond di congedi ordinari e/o banca delle ore.

Le linee guida di carattere gestionale definite congiuntamente da Banca e OO.SS. nell'ambito dell'Osservatorio verrebbero rese pubbliche, ma non è chiaro se sarebbero direttamente vincolanti per l'Amministrazione. Alle sedi informative e di confronto in sede locale potrebbero partecipare anche i rappresentanti nazionali e/o regionali delle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi sull'orario di lavoro.

L'Amministrazione si è resa disponibile a introdurre due dichiarazioni a verbale che riguardano le situazioni dei diversamente abili. La prima contiene l'impegno a svolgere le istruttorie di riconoscimento dei benefici L. 104 in tempi contenuti e, comunque, prima del termine di legge di 90 giorni. La seconda riguarda l'impegno a razionalizzare gli interventi di sostegno della Banca, del CASC e della CSR verso le famiglie con portatori di handicap. Tale ultimo punto era stato sollevato dalle OO.SS. scriventi, nel mese di febbraio scorso, con nota indirizzata al Direttore Generale.

Per il personale a contratto, l'Amministrazione si è impegnata a prevedere l'estensione nei loro confronti degli istituti di flessibilità.

Aspetti critici in tema di orario di lavoro. - Dopo l'esposizione degli elementi di novità sopra descritti, il dott. Aponte ha dichiarato in maniera secca che in tal modo si completava l'esposizione da parte della Banca sul tema dell'orario di lavoro e che le Organizzazioni Sindacali venivano, pertanto, invitate ad esprimere un giudizio complessivo su questo tema.

Le scriventi OO.SS. hanno contestato con decisione l'ingiustificato atteggiamento di chiusura della Delegazione aziendale, il cui modo di fare ostruzionistico ha impedito, durante l'incontro, di procedere ad una dettagliata disamina degli elementi contenuti nel corposo documento riepilogativo.

Permangono ancora criticità evidenti nell'approccio proposto dalla Banca: da una parte pare intenzionata a proporre strumenti innovativi sull'orario di

lavoro, dall'altra adotta una modalità di relazioni sindacali antiquata, non volendo entrare nel merito della discussione delle controproposte di parte sindacale. Inoltre, l'irrigidimento sulle aliquote eccessivamente elevate a presidio dei processi operativi risulta in contrasto con la finalità di una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa. Senza ulteriori garanzie, una discrezionalità troppo ampia dell'Amministrazione potrebbe annullare completamente i benefici dei nuovi istituti.

Risulta inoltre incomprensibile il rifiuto di concedere l'adesione alla banca delle ore per il personale dirigente.

Inoltre, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno rimarcato che all'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro deve essere riservata la massima attenzione, perché rappresenta lo strumento per consentire il necessario controllo sull'orario di lavoro a fronte di minori rigidità a livello regolamentare. Non condivisibile, in particolare, è l'idea di intendere l'Osservatorio come sede meramente informativa anziché come organismo paritetico competente a monitorare il tema dell'orario di lavoro e a definire, se necessario, linee guida vincolanti relative alla sua concreta applicazione.

Le scriventi OO.SS. annettono grande importanza al tema dell'orario di lavoro e non intendono assecondare strategie di carattere dilatorio. Nei prossimi giorni verrà predisposta e consegnata alla Banca una versione opportunamente rivista del documento riepilogativo che propone soluzioni alternative ai punti di maggiore criticità.

Missioni e trasferimenti. - Sul tema delle missioni e dei trasferimenti abbiamo ribadito la posizione secondo la quale l'ambito di elezione per trattare innovazioni in materia è rappresentato dal negoziato sulla riforma degli inquadramenti.

Abbiamo preso atto che la Delegazione Aziendale si è dichiarata disponibile a formalizzare l'impegno a destinare le risorse, rivenienti dagli interventi proposti, alla riforma delle carriere e al potenziamento della formazione. Al riguardo, abbiamo sottolineato che un impegno del genere non rappresenta comunque un'innovazione significativa perché è impensabile che la compagine del personale debba autofinanziare la riforma delle carriere e la formazione.

Inoltre, abbiamo sottolineato che, alla luce della recente sentenza della Corte Costituzionale con la quale si giudicano incostituzionali i tagli unilaterali delle retribuzioni oltre i 90 mila euro, resterebbe comunque in vigore il blocco alla contrattazione nel triennio 2011-13, con misure che incidono negativamente in particolare sulle fasce di personale più giovane. Pertanto, abbiamo indicato nel superamento degli effetti negativi del blocco contrattuale l'ambito verso il quale destinare i risparmi che eventualmente si dovessero realizzare con la semplificazione dell'istituto delle missioni e dei trasferimenti. Pertanto, abbiamo consegnato alla Banca una richiesta scritta di **convocazione immediata** per valutare gli effetti del blocco contrattuale, alla luce della recente sentenza della Corte e della proposta presentata al Consiglio superiore relativamente alla cancellazione dei tagli unilaterali delle retribuzioni superiori ai 90 mila euro.

Filiale de L'Aquila. – Per quanto attiene alle problematiche inerenti la Filiale de L'Aquila, abbiamo ottenuto, in considerazione del perdurare dello stato di rischio sismico, la proroga delle misure di sostegno attualmente in vigore fino al 31 dicembre 2013.

Tali misure dovrebbero essere integrate:

- dal blocco degli adeguamenti degli affitti degli immobili di proprietà della Banca, rinviando l'applicazione dei patti territoriali;
- dalla possibilità di svolgere gli accertamenti diagnostici alternativamente sulla piazza di Roma o di Pescara.

Su questi due ultimi punti, come su ulteriori chiarimenti in ordine alla gestione degli stabili di proprietà dell'Istituto, la Banca si è riservata di fornire risposta.

Regolamento del Personale. – Infine, è stata fornita la disponibilità delle OO.SS. scriventi a sottoscrivere la nuova versione del Regolamento del Personale che consentirà a tutti i colleghi e le colleghe di avere a disposizione un testo aggiornato delle regole alla base del rapporto di lavoro con la Banca.