



Bergamo, 9 ottobre 2012

STRAORDINARI - SECONDA PUNTATA

Ieri, lunedì 8 ottobre 2012, si è svolto l'incontro di chiarimento sulle nuove modalità operative in merito alle richieste di lavoro straordinario.

Fatto salvi tutti i dubbi già espressi nel comunicato precedente in merito all'utilità/opportunità di una gestione burocratica del Lavoro Straordinario, in quest'incontro ci siamo focalizzati sugli aspetti pratici.

Abbiamo quindi avanzato le nostre perplessità in merito alle 4 righe riportate nella precedente comunicazione aziendale che, impropriamente, stabiliva che ogni collega dovesse richiedere al Gestore di riferimento l'autorizzazione a svolgere prestazioni straordinarie.

Gli aspetti che abbiamo rimarcato alla Banca sono i seguenti:

1. **Articolo 100 del CCNL:** "L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive" ...omissis... "Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'impresa e registrate nei modi prescritti dalla legge".
2. Il **regolamento interno** prescrive che la gestione del personale sia in capo al Responsabile di Filiale/Ufficio, compresa quindi l'eventuale richiesta/autorizzazione di lavoro straordinario; la mail in questione sembra invece spostare tale decisione in capo al Gestore Risorse.
3. **Chi fa che cosa?** Ovvero quale deve essere quindi l'iter corretto di richiesta e eventuale autorizzazione.
4. Gestione delle **emergenze/eccezioni** che dovessero sorgere dopo l'orario limite delle 15.30.
5. Durante la **pausa pranzo** non si può rimanere in filiale a fare lavoro straordinario.
6. Deve essere chiaro che in caso **non** ci sia **autorizzazione** a svolgere lavoro straordinario, i **colleghi devono lasciare i locali della banca** al termine dell'orario di lavoro in vigore.

NB: è già accaduto che a seguito di ispezione che ha rilevato operatività in orario in cui la filiale doveva risultare "vuota" sono stati attivati i relativi provvedimenti disciplinari nei confronti dei colleghi che hanno "lavorato" fuori orario.

L'Azienda ha preso l'impegno di inoltrare a tutti i Responsabili un'ulteriore email di precisazione su tali aspetti rimarcando il **fondamentale rispetto degli ultimi 2 punti**.

Riportiamo comunque quanto emerso sugli aspetti sopra riportati:

Punti 1-2-3 L'azienda, **contrariamente a quanto scritto nella mail del 24.9.2012**, ha rettificato la propria posizione dichiarando di volersi muovere nel rispetto dell'articolo 100 del CCNL, quindi il collega si dovrà limitare a fare il punto sulla propria situazione lavorativa prima delle 15.30, il Responsabile valuterà il da farsi e se lo riterrà opportuno inoltrerà richiesta al Gestore indicando i lavoratori per i quali è richiesto il lavoro straordinario. Il Gestore è impegnato a valutare le richieste e dare formale risposta in tempo utile.

L'obiettivo aziendale dichiarato è di monitorare in modo più puntuale il lavoro straordinario assumendo, se del caso, iniziative gestionali/organizzative.

Punto 4 Le eccezioni e le emergenze verranno gestite anche fuori orario limite delle 15.30, ma sempre secondo l'iter sopra esposto.

Punti 5-6 Verrà ribadito il **fondamentale rispetto dell'orario di lavoro**, quindi è assolutamente **vietato proseguire l'attività lavorativa nella pausa pranzo**. In assenza della dovuta autorizzazione al lavoro straordinario, **al termine del proprio orario di lavoro si dovranno lasciare i locali della Banca**.

NON SARANNO AMMESSE DEROGHE (compensazioni, accordi verbali, ecc ecc).



* * *

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE IN SCADENZA

Come riportato anche nel comunicato del 27 settembre u.s., queste Organizzazioni Sindacali hanno più volte richiesto la conferma dei contratti di somministrazione. Nei prossimi giorni questa richiesta troverà finalmente un esito positivo, ci auguriamo con soddisfazione di tutti i colleghi.

Nell'incontro di ieri è stato infatti affrontato anche il tema dei contratti di somministrazione in scadenza nel mese di Ottobre, l'Azienda ha dichiarato la volontà di procedere alla stabilizzazione di tutti i rapporti in essere (34).

Impegno che il Credito Bergamasco intende concretizzare con l'assunzione di questi colleghi avvalendosi delle agevolazioni di cui all'articolo 15 del recente accordo di rinnovo del CCNL (assunzione a Tempo Indeterminato con inquadramento 3 Area Professionale 1° Livello retributivo, stipendio mensile € 1.679,89 per 4 anni).

A questo punto, dopo la delibera formale prevista per metà Ottobre, si tratterà di concordare con l'Azienda l'applicazione del comma 3 di tale articolo che prevede una contribuzione al Fondo Pensione nella misura del 4% (in considerazione della minor retribuzione e conseguente minor contribuzione obbligatoria).

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Credito Bergamasco
FIBA Cisl - FISAC Cgil - UILCA**