By: Elisa Gómez – All Rights Reserved

Il giorno 15.01.2013, in una mail con oggetto “Controllo e contenimento dei costi 2013”, l’Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse ha fornito ai Responsabili delle strutture aziendali “indicazioni operative” su alcuni aspetti riguardanti l’Accordo Sindacale di Gruppo stipulato il 20.12.2012. L’enfasi posta alle politiche di controllo e contenimento dei costi ha dato adito ad interpretazioni “personali” di alcuni colleghi che hanno frainteso i contenuti e lo spirito dell’accordo citato. Per maggiore chiarezza, facciamo il punto su quanto previsto dall’01.01.2013 con riferimento a tre temi.

1. Ferie/ex-festività

- quelle di competenza 2013 dovranno essere completamente fruite entro la fine dell’anno in corso. Le ex-festività dovranno essere obbligatoriamente inserite nel piano ferie ed in ogni caso fruite prima delle ferie (in modo da non avere residui);
- per gli arretrati: le ex-festività 2012 dovranno essere fruite entro il 31.03.2013, pena la perdita; le ferie di anni precedenti, fino a 15 giorni, dovranno essere godute integralmente entro il 31.12.2013, se superiori ai 15 giorni, almeno 15 dovranno essere smaltiti entro il 31.12.2013 ed i restanti entro il 31.12.2014.

L’intento, come noto, è quello di “aggredire” gli stock arretrati che pesano sul bilancio della banca. L’informativa aziendale, nell’anticipare che entro gennaio verrà emanata una circolare con criteri e regole di pianificazione per il periodo marzo-dicembre 2013, prevede – statisticamente, diremmo noi – che il “passo” da seguire sia mediamente di 3,2 giornate mensili a persona. Nel contempo chiede di inserire in procedura HR, a cura dei responsabili, le assenze previste per il periodo 21/01-28/02 in attesa della predisposizione del piano ferie vero e proprio, con ciò intendendo solo “ratificare” la volontà dei dipendenti di voler usufruire di ferie/ex-festività nell’ultima parte di gennaio e/o nel mese di febbraio. Interpretazioni difformi dei responsabili o addirittura pressioni su “quantità costanti” di ferie da pianificare, oltre a travisare i contenuti dell’accordo sindacale, creano solo inutili allarmismi.

2. Banca ore

- quelle maturate da quest’anno dovranno essere recuperate entro 12 mesi dall’espletamento della prestazione aggiuntiva con i preavvisi previsti dal CCNL e quindi gestite “autonomamente” dal lavoratore; trascorsi i 12 mesi, sarà obbligatoria la fruizione nei 6 mesi successivi d’intesa con l’azienda o, in mancanza di intesa, con le modalità indicate dall’azienda;
- qualora al 31.12.2012 persistesse un monte ore non fruito, lo stesso dovrà essere recuperato entro il 30.09.2013 o, trascorso tale termine, l’azienda fisserà i tempi di fruizione che dovranno essere obbligatoriamente rispettati dal dipendente entro il 31.12.2013.

In questo caso si tratta di ricondurre lo strumento alla sua funzione originaria, ovvero flessibilità nella prestazione lavorativa e non “serbatoio” privo di scadenza. A seguito dell’accordo, le ore non potranno essere utilizzate passati 18 mesi dalla loro maturazione.

3. Prestazioni aggiuntive (gli “straordinari”)

Il processo autorizzativo a cui fa riferimento la mail non ci risulta normato e sarebbe opportuno che l’azienda portasse a conoscenza dell’intera platea dei dipendenti i contenuti dello stesso con una circolare. Inoltre il termine (entro le ore 16.00) per la richiesta preventiva ci sembra troppo stringente: se è vero che lo straordinario deve avere carattere di eccezionalità, è altrettanto vero che casistiche particolari possono presentarsi anche oltre l’ora indicata (si pensi a problematiche procedurali/di linea o a differenze di cassa riscontrate dopo la chiusura al pubblico dello sportello che avviene, appunto, alle 16.00). Su questi argomenti le OO.SS. hanno richiesto un incontro urgente con l’azienda. Per

dettagli e approfondimenti sugli argomenti trattati vi invitiamo a consultare l'Accordo Sindacale di Gruppo che trovate nella sezione Accordi di Gruppo del nostro sito.