IPOTESI DI ACCORDO SU ORARIO DI LAVORO – ADEGUAMENTI ECONOMICI – MISSIONI E TRASFERIMENTI

CONSULTAZIONE REFERENDARIA

FALBI, FISAC-CGIL, UILCA INVITANO A VOTARE SI'

ORARIO DI LAVORO

La trattativa, sin dall'inizio, ha dovuto fare i conti con il tentativo dell'Amministrazione di far prevalere la discrezionalità aziendale sull'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I lunghi tempi del negoziato e anche il susseguirsi degli ultimi eventi derivano, appunto, dalla necessità di **trovare soluzioni equilibrate** che sconfiggessero l'impostazione della Banca.

L'intera trattativa ha, tra l'altro, scontato **l'atteggiamento di altre organizzazioni sindacali** che, con insolita tenacia e utilizzando strumentalmente varie sedi, hanno sin **da subito accettato la posizione dell'Amministrazione**, cercando di convincere le lavoratrici e i lavoratori che chi si opponeva all'introduzione di una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, anche se incontrollata e lasciata alla discrezionalità dei gestori, agisse contro il loro interesse.

L'apice della vicenda è stato raggiunto quando la Banca, dopo oltre un anno e mezzo di confronto, ha dichiarato di voler togliere dal tavolo alcuni degli aspetti più qualificanti della nuova disciplina e di maggiore rilievo per il personale, quale ad esempio la prestazione minima giornaliera (6 ore e 30).

Impostazione respinta esclusivamente per il fermo rifiuto opposto dal tavolo di maggioranza Falbi-Cgil-Uil.

Nonostante le difficoltà Falbi-Cgil-Uil hanno costantemente ricercato le ragioni per un accordo, anche quando l'Amministrazione, nel mese di marzo, ha deciso di interrompere il negoziato e scelto di anteporre ai bisogni dei colleghi, con la piena disponibilità di CIDA e Dasbi, il principio del contratto separato per la carriera direttiva.

Una decisione di per sé inusitata, ma resa ancor più grave considerato che la materia dell'orario di lavoro è chiaramente trasversale e che quelle **due organizzazioni sindacali rappresentano una parte largamente minoritaria del personale.**

Nell'incontro dell'11 aprile abbiamo compiuto un ultimo tentativo per introdurre alcuni correttivi, al testo firmato da CIDA e Dasbi, in direzione di una maggiore tutela dei lavoratori e di una compressione delle discrezionalità dei gestori.

Le novità introdotte, pur non stravolgendo il contenuto dell'accordo, consentono di delineare un quadro complessivo più equilibrato.

A ciò si aggiunga che le scriventi OO.SS., consapevoli che le flessibilità riconosciute non hanno apportato significative modifiche per le colleghe e i colleghi addetti alle Filiali STC, hanno ottenuto nella fase finale del negoziato un'accelerazione dei tempi per l'avvio del confronto negoziale per quelle Filiali.

Infatti è stata definita la data dell'avvio, nella settimana che va dal 5 al 9 maggio p.v.

Quanto concordato, di cui diamo evidenza in questo documento, unitamente ad una serie di schede che sintetizzano la nuova disciplina in tema di orario di lavoro, congedi e aspettative, costituisce il punto più avanzato che, allo stato, è possibile raggiungere nel confronto con l'Amministrazione.

Permangono aspetti, soprattutto per quel che riguarda il pieno controllo della prestazione lavorativa, che necessitano, anche nel prosieguo, di affinamenti e miglioramenti. Un ruolo fondamentale dovrà e potrà essere svolto a livello centrale attraverso lo strumento dell'Osservatorio e a livello periferico dalle rappresentanze locali, cui viene riconosciuto un ruolo inedito e centrale nella definizione e nel controllo degli orari di lavoro.

La piena consapevolezza del percorso compiuto, ci consente di sottoporre il risultato raggiunto all'approvazione deliberante e vincolante delle lavoratrici e dei lavoratori.

Non abbiamo deciso di coinvolgere i colleghi con l'intento, come i soliti denigratori vorrebbero sostenere, di sfuggire dalle nostre responsabilità. Crediamo, invece, che la validazione degli accordi, soprattutto se interessano materie di così ampia rilevanza come è quella dell'orario di lavoro, costituisca un metodo irrinunciabile di democrazia e partecipazione.

Nella circostanza, il giudizio dei lavoratori si rende poi ancor più decisivo tenuto conto che, nel corso dell'ultimo incontro, abbiamo chiesto e ottenuto che fosse formalmente sancita la chiusura del contratto 2010-2012. Una acquisizione, quest'ultima, che permetterà di aprire, anche se con notevole ritardo, il rinnovo contrattuale 2013-2015 le cui priorità, per quanto ci riguarda, **saranno dettate dalle organizzazioni sindacali e non, volta per volta, dall'Amministrazione per esigenze il più delle volte estranee ai bisogni dei lavoratori.**

Le novità introdotte nell'ultimo incontro

1. Nella dichiarazione a verbale all'art. 23 viene data certezza alla possibilità di poter fruire, da parte del dipendente, della prestazione minima giornaliera di 6 ore e 30.

   E' stato, infatti, introdotto il principio, assente nel testo sottoscritto da CIDA e DASBI per la carriera direttiva, che la fruizione della prestazione minima giornaliera non è lasciata alla mera discrezionalità del Capo della Struttura o a non meglio definite

“esigenze di servizio”, ma diventa pienamente fruibile se comunicata, per libera scelta del lavoratore, con almeno 24 ore di anticipo e non sopravvengano situazioni del tutto impreviste.

2. Nella dichiarazione a verbale all’art. 23 ter è stato, invece, introdotto il principio, anch’esso assente nel testo sottoscritto da CIDA e DASBI per la carriera direttiva, che nel disporre le misure di presidio si tenga conto delle disponibilità manifestate dai dipendenti e che, pur in presenza di presidio, i lavoratori possano optare per una durata di intervallo della mensa diverso da quello standard della struttura.
   Nelle schede sono riportati alcuni esempi che chiariscono la portata dei presidi.
3. Per il Servizio Produzione Banconote e le Filiali STC è stato definito che eventuali modifiche del regime degli orari rispetto all’attuale necessitino di accordo negoziale, ripristinando un quadro di certezza e di garanzia per tutti i colleghi di quelle realtà.

Tutte modifiche che, diversamente da quanto incredibilmente dichiarato dalla CISL in un comunicato di commento all’incontro dell’11 aprile, modificano nella sostanza, e non solo nella forma, l’accordo. Tesi sostenuta dalla CISL affermando che quanto da noi concordato sarebbe stato comunque inserito dalla Banca nella Circolare 85. Non è dato di sapere perché ciò sarebbe avvenuto. In ogni caso dovrebbe essere ben chiaro a tutti, *in primis* ad una organizzazione sindacale, che una cosa sono gli accordi negoziali tra le parti e gli impegni che in essi sono contenuti, e ben altra cosa sono le Circolari applicative che sono emanazioni unilaterali dell’Amministrazione.

ADEGUAMENTI ECONOMICI

Con la sottoscrizione dell’accordo si procede alla **strutturalizzazione dell’1% della maggiore efficienza aziendale per l’anno 2013, a far tempo dall’1.1.2014**.

Un intervento di rilievo all’interno di un blocco contrattuale iniquo, sbagliato e adottato unilateralmente dalla Banca che, dal 2011, colpisce sensibilmente le nostre retribuzioni.

L’andamento di questi anni, e le previsioni per il sistema Italia, che rimangono incerte anche per il futuro, richiedono che al più presto venga posto mano al modello contrattuale, individuando strumenti atti a garantire una crescita strutturale delle retribuzioni.

Completa il quadro l’accordo raggiunto in tema di misure di *austerity*, susseguenti alla decisione del Governo di prorogare anche per il 2014 il blocco della contrattazione.

Abbiamo, infatti, ottenuto che **l’adeguamento inflattivo relativo all’anno 2014 non fosse perso**, come avvenuto per il blocco deciso unilateralmente dall’Amministrazione nel 2011, ma fosse semplicemente posposto al 1° gennaio 2015. Ciò vuol dire che da tale data le tabelle stipendiali saranno adeguate sulla base dell’inflazione del 2014.

Diversamente da quanto sguaiatamente va affermando il SIBC, evidentemente a corto di idee e sempre più avviluppato in una sorta di delirio di ininfluente onnipotenza, si tratta di una misura che preserva le nostre retribuzioni e introduce il principio che alla fine del blocco, soprattutto se dovesse prolungarsi ulteriormente, il livello da cui ripartire non sarebbe quello del 2010 ma quello che andrà a determinarsi nel tempo, anche se con un ritardo temporale di un anno, in base all’andamento dell’inflazione.

Al principio dell'erogazione una tantum, che connota l'indennità di vacanza contrattuale, si sostituisce quello di incremento strutturale che, quindi, ha effetti moltiplicativi per l'intera durata della vita lavorativa. Un principio analogo alla richiesta, da sempre sostenuta da tutte le OO.SS., di strutturalizzazione della maggiore efficienza aziendale che, evidentemente, il SIBC sembra aver dimenticato.

L'accordo, inoltre, va in direzione del superamento di una ingiustificabile e inaccettabile discriminazione nei confronti delle giovani generazioni.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

La soluzione individuata costituisce un necessario compromesso.

In particolare, impedisce alla Banca di perseguire un indiscriminato contenimento dei costi attraverso una forte riduzione dell'attività di formazione e la concentrazione delle opportunità di crescita professionale per un numero ridotto di colleghi.

E' anche il caso di sottolineare che sul negoziato ha pesato negativamente l'atteggiamento conservatore tenuto dal tavolo CIDA-DASBI che, al fine di mantenere ingiustificate sacche di privilegio, non ha inteso aprire un confronto di più ampio respiro sul complesso dei trattamenti.

Non solo: hanno anche rifiutato il principio che, in presenza di situazioni difficili, quale quella che stiamo vivendo, in cui ognuno responsabilmente è chiamato, anche in un'ottica intergenerazionale, a fare la sua parte, è normale, oseremmo dire costituzionale, contribuire maggiormente in base alle disponibilità.

SCHEDE ESPLICATIVE

La nuova disciplina è applicabile ***a tutte le strutture della Banca****.*

Sono confermati, altresì, ***gli accordi specifici per tutte le colleghe e tutti i colleghi destinatari delle misure di accompagnamento***

INDICE DELLE SCHEDE ESPLICATIVE

Scheda 1	Durata prestazione lavorativa	pag 7
Scheda 2	Flessibilità – Intervallo mensa – Orari operatività	pag 8
Scheda 3	Presìdi delle esigenze operative	pag 9
Scheda 4	Lavoro straordinario - Turni e sfalsamenti	pag 13
Scheda 5	Banca delle ore – Banca del tempo	pag 14
Scheda 6	Orari particolari	pag 15
Scheda 7	Part-time	pag 16
Scheda 8	Lavoro a distanza	pag 18
Scheda 9	Congedi e aspettative	pag 19
Scheda 10	Missioni e trasferimenti	pag 21

SCHEDA 1

DURATA PRESTAZIONE LAVORATIVA

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Orario settimanale (art. 23)	h. 37,30 settimanali con orario **giornaliero di h. 7,30**	h. 37,30 settimanali distribuite su 5 giorni. L'orario settimanale diventa, quindi, il riferimento al fine dell'individuazione delle eccedenze o delle deficienze della prestazione
Prestazione minima giornaliera (art. 23)	**Non prevista**	**Prestazione minima giornaliera di 6 ore e 30 minuti senza necessità di autorizzazione**. Al fine di impedire un utilizzo diffuso da parte dei Capi delle strutture della richiesta di prolungamento della prestazione sono state previste una serie di tutele: - **preavviso, da parte del dipendente, di almeno 24 ore;** - **presenza di figli in età prescolare frequentanti la scuola primaria ovvero portatori di handicap bisognosi di assistenza;** - **componenti di un nucleo monogenitoriale;** - **dipendenti che fruiscono del "pendolarismo";** - **portatori di handicap grave ai sensi della legge 104/92.**

SCHEDA 2

FLESSIBILITA' – INTERVALLO MENSA – ORARI OPERATIVITA'

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Flessibilità in ingresso (art. 23-bis)	A.C.: dalle 7.45 alle 9.15 Filiali: dalle 7.45 alle 9.00	**A.C.: dalle 7.30 alle 9.30** **Filiali: dalle 7.30 alle 9.00** **Personale su turni 15 minuti**
Intervallo pomeridiano (art. 23-bis)	A.C. e Filiali dotate di mensa interna: **50 minuti** CDM (inclusa Filiale CDM), BAN, Div. Cassa Speciale, Filiale di PIACENZA: **40 minuti** Filiali non dotate di mensa interna: **60 minuti** Turnisti: 30 o 40 minuti **Flessibilità non prevista** Per poter usufruire del servizio di mensa è necessario lavorare **prima e dopo la mensa per almeno 15 minuti**	A.C. e Filiali dotate di mensa interna: **50 minuti** CDM (inclusa Filiale CDM), BAN, Div. Cassa Speciale, Filiale di PIACENZA: **40 minuti** Filiali non dotate di mensa interna: **60 minuti** Turnisti: **30 minuti** **Nell'arco orario 12.40-14.40, le colleghe e i colleghi hanno la possibilità di ridurre fino a 30 minuti** o di **ampliare fino a 2 ore l'intervallo, previa timbratura anche dal posto di lavoro.** **La timbratura non è necessaria qualora si osservi l'orario di struttura.** **Per accedere alla mensa non sarà più necessario che la prestazione lavorativa sia resa prima e dopo l'intervallo.**
Arco orario di normale operatività (art. 23 quater)	**Non disciplinato**	AC e filiali regionali e ampia operatività: **7.30-18.45**; Altre filiali: **7.30-17.45**
Orario di sportello (art. 23-quinquies)	Presso la Filiale di Roma CDM l'orario di funzionamento ha termine alle ore 13.30	Presso la Filiale di Roma CDM l'orario di funzionamento **ha termine alle ore 12.30**

SCHEDA 3

PRESÌDI DELLE ESIGENZE OPERATIVE

Art. 23-ter

I presìdi sono un nuovo istituto che cancella le precedenti diffuse rigidità, pur rispondendo all'esigenza di contemperare la necessità di funzionamento delle strutture con la conciliazione vita/lavoro. La loro corretta gestione sarà maggiore laddove si affermeranno due fondamentali principi: buon senso dei Capi delle strutture e presenza costante dei rappresentanti sindacali a garanzia dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

*Per garantire esigenze di carattere operativo **l'attuale normativa** prevede:*

Filiali

*La flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero del personale delle Filiali è riconosciuta **compatibilmente con l'esigenza di garantire l'attività di sportello e, più in generale, il funzionamento dello Stabilimento.***

Possono usufruire della flessibilità:

- *i dipendenti addetti alle unità che svolgono attività di Vigilanza e di Ricerca Economica, fatte salve particolari o temporanee esigenze di servizio;*
- *il restante personale a rotazione e di norma nei limiti **del 50% per ogni unità operativa,** tenendo conto delle effettive risorse disponibili nonché delle concrete situazioni sotto il profilo logistico.*

Amministrazione Centrale

***Non può avvalersi** della flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero il personale addetto a settori dell'Amministrazione Centrale **per i quali ricorrano particolari esigenze tecnico-operative**.*

L'accordo negoziato consentirà, invece, sia al personale dell'A.C. che a quello delle Filiali, un utilizzo dell'orario di lavoro molto più flessibile e rispondente alle esigenze di ognuno.

In ogni caso, come illustrato negli esempi che troverete da pag. 11, grazie alle garanzie ottenute da Falbi-CGIL-Uilca, sarà molto più elevato il livello di flessibilità volontaria che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori avranno a disposizione per conciliare il tempo di vita con il tempo di lavoro.

E ciò anche in presenza di interventi a salvaguardia del funzionamento delle strutture.

Le nuove norme stabiliscono che, al fine di assicurare il presidio di specifiche esigenze operative e con riferimento al personale strettamente necessario, il Capo della Struttura può disporre la presenza in servizio del dipendente a partire da una certa ora in ingresso o

fino a una certa ora in uscita, ***nei limiti della fascia di flessibilità in ingresso*** *e* ***della durata della prestazione minima giornaliera****.*

Al fine di riconoscere al Sindacato un ruolo di effettivo controllo del rispetto dei diritti delle colleghe e dei colleghi e di controllo sull'operato dei gestori, è stata negoziata l'istituzione di un Osservatorio con il potere di monitorare e di dirimere gli eventuali contrasti insorti in sede applicativa per l'individuazione di linee condivise di gestione.

Anche il ruolo delle rappresentanze sindacali locali è stato potenziato attraverso la previsione di assidui confronti con le Direzioni per l'applicazione della normativa negoziata.

Di seguito una illustrazione, il più possibile schematica, delle novità in materia.

Principi di ordine generale con riferimento all'introduzione dei presìdi

1. **I presìdi sono compatibili: con il godimento della flessibilità volontaria anticipata rispetto all'orario del presidio, con la flessibilità dell'orario di mensa (cfr. scheda n. 2) e con la prestazione minima giornaliera di 6 ore e 30 minuti.** Ad esempio: il dipendente chiamato ad assicurare il presidio alle ore 8.00 (per l'attività di sportello) o alle ore 9.00 (per altra esigenza operativa), può comunque effettuare la prestazione **minima giornaliera (di 6 ore e 30),** anticipare **volontariamente l'inizio della propria prestazione fino alle 7.30 e modificare la durata e la collocazione dell'intervallo di mensa.**

   È bene ricordare che l'attuale normativa consente al massimo di anticipare l'orario d'ingresso alle 7.45 con l'obbligo, però, di svolgere una prestazione pari all'intero orario di lavoro.

2. La richiesta di presidio, che dovrà rispettare il **principio della rotazione**, può riguardare al massimo le seguenti percentuali di dipendenti:
   - **40%** nelle Filiali con meno di 30 addetti;
   - **25%** nelle Filiali fino 100 addetti;
   - **20%** nelle Filiali con più di 100 addetti e nelle Strutture dell'Amministrazione Centrale.

3. La richiesta di presidio da parte dei Capi delle Strutture dovrà tener conto della distribuzione degli orari di ingresso e di uscita per effetto del **ricorso alla flessibilità volontaria degli addetti a quelle realtà**.

4. Parimenti, si terrà conto delle esigenze dei dipendenti:
   - **con figli in età prescolare, frequentanti la scuola primaria ovvero portatori di handicap bisognosi di assistenza;**
   - **componenti un nucleo monogenitoriale;**
   - **che fruiscano delle misure per favorire il pendolarismo previste dagli accordi del 26 giugno 2008;**
   - **portatori di handicap grave ai sensi della L. 104/1992.**

Inoltre, nella fase finale del negoziato è stata ottenuta la garanzia che i Capi delle Strutture, a ciò tenuti sulla base dei provvedimenti gestionali che la Banca emanerà, ***dovranno tener conto****, nel disporre le misure di presidio,* ***prioritariamente****, delle disponibilità manifestate dai dipendenti purché compatibili con le esigenze di servizio.*

Per i presìdi che dovessero, eventualmente, coinvolgere l'intervallo pomeridiano, i Capi delle Strutture non avranno la possibilità di modificarne la durata; ***le lavoratrici e i lavoratori potranno invece chiedere una durata diversa****.*

Limiti temporali dei presìdi

Come detto, i presìdi possono essere istituiti, nei limiti della fascia di flessibilità in ingresso e della durata della prestazione minima giornaliera. Il Capo della Struttura non può modificare la durata dell'intervallo standard.

A.C. (escluso CDM) – intervallo standard 50 minuti
Presìdi in ingresso: dalle ore 7.30 alle ore 9.30
Presìdi in uscita: fino e non oltre le 16.50

A.C. (CDM) – intervallo standard 40 minuti
Presìdi in ingresso: dalle ore 7.30 alle ore 9.30
Presìdi in uscita: fino e non oltre le 16.40

Filiali con intervallo standard 60 minuti
Presìdi in ingresso: dalle ore 7.30 alle ore 9.00
Presìdi in uscita: fino e non oltre le 16.30

Filiali con A.C. intervallo standard 50 minuti
Presìdi in ingresso: dalle ore 7.30 alle ore 9.00
Presìdi in uscita: fino e non oltre le 16.20

Esempi concreti di applicazione

Richiesta di inizio presidio alle ore 7.30

Il dipendente:

- ✓ entra alle **7.30** ➔ svolge l'intera prestazione giornaliera **(7 ore e 30**) e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **15.30;**
- ✓ entra alle **7.30** ➔ svolge la prestazione minima giornaliera (**6 ore e 30**), e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **14.30**.

Richiesta di inizio presidio alle ore 8.00 (attività di sportello)

Il dipendente:

- ✓ entra alle **8.00** ➔ svolge l'intera prestazione giornaliera (**7 ore e 30**) e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **16.00**;
- ✓ entra alle **8.00** ➔ svolge la prestazione minima giornaliera (**6 ore e 30**), e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **15.00**;
- ✓ entra alle **7.30** ➔ svolge l'intera prestazione giornaliera (**7 ore e 30**) e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **15.30**;
- ✓ entra alle **7.30** ➔ svolge la prestazione minima giornaliera (**6 ore e 30**) e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **14.30**;
  E' bene ricordare che con l'attuale normativa il collega addetto allo sportello può anticipare l'ingresso, al massimo, alle ore 7.45.

Richiesta di inizio presidio alle ore 9.00

Il dipendente:

- ✓ entra **alle 9.00** ➔ svolge l'intera prestazione giornaliera (**7 ore e 30**) e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **17.00;**
- ✓ entra alle **9.00** ➔ svolge la prestazione minima giornaliera (**6 ore e 30**), e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **16.00**;
- ✓ entra alle **7.30** ➔ svolge l'intera prestazione giornaliera (**7 ore e 30**) e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **15.30**;
- ✓ entra alle **7.30** ➔ svolge la prestazione minima giornaliera **(6 ore e 30**), e può uscire (in funzione dell'intervallo scelto) a partire dalle **14.30**.

Richiesta di presidio alle 16.30

Il dipendente:

- ✓ entra alle **7.30** ➔ svolge la prestazione fino alle **16.30** (qualora opti per **l'intervallo minimo di 30 minuti**) svolge una prestazione di **8 ore e 30 minuti**.
  Le eccedenze orarie derivanti dall'anticipo della prestazione lavorativa o dalla riduzione dell'intervallo possono compensare eventuali deficienze orarie, ovvero si configurano come lavoro straordinario (con la possibilità di monetizzare o di alimentare la banca delle ore o la banca del tempo – cfr. schede 4 e 5).

SCHEDA 4

LAVORO STRAORDINARIO – TURNI E SFALSAMENTI

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Lavoro straordinario (art. 23 sexies)	**250 ore annue**: limite oltre il quale cade l'obbligo di effettuare le prestazioni straordinarie	**200 ore annue**: il limite oltre il quale cade l'obbligo di effettuare le prestazioni straordinarie Si conferma la possibilità, oltre le **140 ore,** di optare per i **riposi compensativi**.
Turni e sfalsamenti (art. 23 septies)	Flessibilità:10 minuti Intervallo pomeridiano: 40 minuti L'orario di lavoro può essere anticipato o posticipato di un'ora, di 30 minuti ovvero di 15 minuti rispetto alle ore 8.00	Flessibilità: **15 minuti** Intervallo pomeridiano: **30 minuti** L'orario di lavoro può essere sfalsato di un'ora in anticipo rispetto alle ore 8.00

SCHEDA 5

BANCA DELLE ORE - BANCA DEL TEMPO

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Banca delle ore (art. 24)	**60 ore** l'anno. Se non usufruite dopo 18 mesi sono retribuite come lavoro straordinario Può essere utilizzata con permessi di durata non inferiore ad 1 ora	**75 ore** annue. Se non fruite dopo 18 mesi possono essere retribuite come lavoro straordinario **o versate alla banca del tempo** Può essere utilizzata con permessi di durata **anche inferiore all'ora.** Può essere **interrotta in ogni momento**
Banca del tempo (art. 24 bis)	**Non prevista**	Utilizzabile **a integrazione dei congedi spettanti** nonché, **a partire dal 62° anno d'età, in accompagnamento all'uscita**. **Alimentazione** E' alimentata, **nel limite massimo di 3300 ore**: - **con il congedo ordinario maturato annualmente in eccedenza ai 20 giorni "obbligatori"** non fruiti nei tempi previsti - **entro il limite massimo di 200 ore annue, con le prestazioni eccedenti l'orario settimanale di lavoro**. **Utilizzo** 1. **A giornate intere, a integrazione dei congedi** spettanti: - **nei limiti di 10 giorni l'anno, previo esaurimento del congedo ordinario e della "banca delle ore";** - **nei limiti di 10 giorni l'anno, quale congedo di paternità, da fruire entro 5 mesi dalla nascita, adozione o affidamento di un figlio.** 2. **A partire dal 62° anno d'età in accompagnamento all'uscita**: - **a giornate intere**, previo esaurimento del congedo ordinario e della "banca delle ore"; - **in forma oraria o a giornate intere,** per modulare diversamente la propria prestazione lavorativa, **purché la durata dell'orario settimanale e della prestazione minima giornaliera non sia inferiore a quella prevista per il part-time orizzontale a 21 ore settimanali.** Non è ammessa la monetizzazione

SCHEDA 6

ORARI PARTICOLARI

*Gli orari particolari sono stati introdotti **in via sperimentale per 12 mesi**; solo successivamente entreranno a regime.*

*Nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita/lavoro, sono attivabili **solo su richiesta dei dipendenti**, in accordo con le Direzioni locali, **ad eccezione dell'orario multiperiodale**, che può essere richiesto dalle Direzioni, **previo consenso dei dipendenti coinvolti.***

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Orario concentrato (art. 24-quater)	Previsto esclusivamente per i dipendenti provenienti da Filiali chiuse	**Fruibilità**: max **15%** degli addetti alla struttura **L'orario di lavoro può essere ripartito su quattro giorni** (concordati con la Direzione) **Prestazione min. giornaliera**: h 8,30 **Inizio**: dalle 7.30 alle 8.30 **Intervallo**: può essere ridotto fino ad un minimo di trenta minuti.
Orario multiperiodale (art. 24-quinquies)	Non previsto	**Fruibilità**: max **10%** degli addetti alla struttura Richiesto anche su **"*vacancy*" attivata dalle Direzioni**, previa comunicazione alle OO.SS. locali. L'adesione dei lavoratori è **volontaria**. In un periodo predeterminato di riferimento l'orario può variare, d'intesa con le Direzioni, **da un minimo di 21 a un massimo di 48 ore** **Prestazione minima giornaliera:** -**da 4 ore a 8 ore e 30,** a seconda della prestazione settimanale Per prestazioni tra 32 ore e 42 ore e 30: -**orario d'ingresso: 7.30/8.30** -**intervallo: ridotto fino a 30 minuti**
Orario personalizzato (art. 24-sexies)	Previsto solo per i dipendenti provenienti dalle filiali chiuse.	**Fruibilità**: max **10%** degli addetti alla struttura L'orario può essere ripartito su **5 giorni**. La durata è predeterminata tra un **minimo di 5 ore e un massimo di 9 ore.** **Flessibilità: 15 minuti.**

SCHEDA 7

PART-TIME

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Part-time (art. 24 septies)	Part-time orizzontale Part-time verticale Le tipologie d'orario **sono 24, 28 e 30 ore**, solo in casi eccezionali 20 ore. L'orario è distribuito in 5 giorni con modalità stabilite dalla banca. La flessibilità in ingresso è **di 30 minuti.** **Le posizioni annuali sono** pari: a) per l'A.C.: al 7% del numero complessivo degli elementi ivi addetti; b) per le Filiali, ad una unità fino a 40 addetti con incremento di una ulteriore posizione ogni **20 addetti (o frazione pari ad almeno 10) oltre i primi 40.** **Durata** La durata del rapporto part-time è fissata, a scelta del dipendente, in uno, due o tre anni.	**Unificazione delle normativa** per le due tipologie di part-time. Le tipologie d'orario a part-time sono le seguenti: - **orizzontale su 5 giorni (21, 24, 28, 30 o 32,5 ore settimanali);** **- verticale su 4 giorni (21, 24, 28, 30 o 32,5 ore settimanali);** **- verticale su 3 giorni (21, 24 o 28 ore settimanali).** È prevista anche per il part-time **la prestazione minima giornaliera commisurata alla tipologia oraria scelta.** **La flessibilità in ingresso è uguale a quella dell'orario standard**, ad eccezione di coloro i quali opteranno per il **part-time su 3 giorni**, nel cui caso è ammessa **dalle 7.30 alle 8.30** **Le posizioni annuali sono** pari: a) per **l'A.C., al 10%** del numero degli addetti, **suddivisi per Servizio**; b) per le Filiali, a **2 unità fino a 30 addetti,** con incremento di una ulteriore unità **per ciascuno scaglione di 15 addetti** (es. 3 posizioni da 31 a 45 addetti, 4 posizioni da 46 a 60 addetti). **Durata** La durata del rapporto part-time è fissata, a scelta del dipendente in un periodo compreso **tra un mese e 36 mesi.**

	Può essere interrotto non prima di un anno, salvi casi eccezionali. **Validità periodi part-time** Ai fini dell'ammissione alle procedure di avanzamento, i periodi di servizio in part-time si calcolano come periodi di servizio a tempo pieno; ai **fini dell'attribuzione del punteggio correlato all'anzianità, il servizio in part-time è computato proporzionalmente, applicando ai periodi in part-time il coefficiente di riduzione dato dal rapporto tra la durata dell'orario settimanale di lavoro a tempo parziale e la durata dell'orario settimanale di lavoro a tempo pieno.**	**Può essere interrotto in qualsiasi momento.** Previa valutazione di esigenze di servizio **si può variare, cambiare tipologia di orario ovvero passare da una tipologia ad un'altra.** **Validità periodi part-time** Ai fini dell'ammissione alle procedure di avanzamento e ai fini dell'attribuzione del punteggio correlato all'anzianità, **i periodi di servizio a part-time si calcolano come periodi di servizio a tempo pieno.**
Part-time in accompagnamento in uscita **(art. 24-octies)**	Non previsto	A partire **dai 62 anni d'età** i dipendenti possono passare a part-time **indipendentemente dalle esigenze di servizio.** In questo caso, ai fini del trattamento di quiescenza (pensione e fine rapporto) i periodi di part-time in uscita **sono equiparati ai periodi full-time.**

SCHEDA 8

LAVORO A DISTANZA

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Telelavoro (art. 24-nonies)	Previsto in via sperimentale	Istituito a regime **10 posizioni così distribuite**: **A.C.: 5 posizioni** per ricerca economica e statistica, servizi informatici. **Filiali: 5 posizioni** nelle unità di ricerca economica **È ammesso un ampliamento del numero delle posizioni**, previa rilevazione delle esigenze dei lavoratori, **che i Capi dei Servizi e delle Filiali, in cui attualmente non sono previsti posti in telelavoro, dovranno compiere entro 6 mesi** dalla stipula dell'accordo
Lavoro delocalizzato (art. 24-nonies)	Non previsto	**Previsto in via sperimentale per un anno** presso A.C., Milano, Torino, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari e Palermo. Al termine della sperimentazione ampliamento in tutta la Banca. **È autorizzato, previa compatibilità con le esigenze di servizio, dalle Direzioni locali,** per lo svolgimento di attività che abbiano i seguenti requisiti: - **assenza di interdipendenza con i processi operativi che comportano la presenza sul posto di lavoro;** - **contenuto valutabile sul piano dei risultati**. Il lavoro si svolge fuori dalla sede di lavoro, **senza fornitura di strumenti e connessioni da parte della Banca, per massimo 1 giorno a settimana** (eventualmente divisibile in due mezze giornate)

SCHEDA 9

CONGEDI E ASPETTATIVE

ISTITUTO	NORMATIVA VIGENTE	NUOVA DISCIPLINA
Congedo ordinario (art. 29)		**A partire dal 2014, il congedo ordinario, eccedente i 20 giorni "obbligatori" per legge,** e non fruito nei tempi previsti (18 mesi dalla maturazione), confluisce nella "banca del tempo" – cfr. scheda 5 **Norma transitoria** Lo stesso tipo di congedo, **relativo agli anni 2012 e 2013, qualora non usufruito**, **verrà retribuito**. **Sarà possibile scegliere in Siparium di utilizzare ferie dell'anno in corso, nonostante la presenza di ferie arretrate** (es. sarà possibile utilizzare prima le ferie 2014 e poi quelle 2012 e 2013).
Congedo paternità (art. 31)	Nessuna previsione.	**Fino 5 gg a valere sul congedo straordinario** **Fino a 10 gg a valere sulla banca del tempo**
Tutela maternità e paternità (art. 42)	Congedo parentale retribuito **al 30 % per 180 giorni**	**Si tratta di una ulteriore importante acquisizione.** Per effetto dei nuovi accordi, il congedo parentale sarà retribuito al: **- 70% per i primi trenta giorni di assenza;** **- 50% per i successivi quaranta giorni;** - **30% per il restante periodo**.
Malattia figli (art. 42)	3 giorni l'anno non retribuiti fino agli otto anni del bambino	Anche in questo **caso i benefici dell'accordo sono notevoli.** Sono previsti **10 giorni annui** fino ad **otto anni** del bambino. **Fino a 3 anni: retribuiti al 50%** **Oltre 3 anni: non retribuiti**

Congedo straordinario per inserimento figli al nido (art. 31)	Non previsto	È possibile utilizzare i **permessi orari a valere sul congedo straordinario nel limite di due giorni** per inserire il figlio al nido
Agevolazione per motivi di studio (art. 34)	Fino a 30 giorni di congedo straordinario non retribuito per ciclo di studio al personale con anzianità inferiore ai 5 anni	Fino a 30 giorni di congedo straordinario non retribuito per ciclo di studio **anche al personale con anzianità superiore ai 5 anni**
Aspettativa per malattia (art. 37)	Il dipendente ha diritto all'aspettativa : - per i primi 12 mesi se ha anzianità fino a 15 anni; - per i primi 15 mesi se ha anzianità superiore a 15 anni e fino a 20; - per i primi 18 mesi se ha anzianità superiore a 20 anni.	Il dipendente ha diritto all'aspettativa : - per i primi **12 mesi se ha anzianità fino a 15 anni;** - per i primi **18 mesi se ha anzianità superiore a 15 anni**
Temporanea assegnazione ad altra sede (art. 76)	**6 settimane** frazionabili in due periodi	**10 settimane fruibili per anno solare e frazionabili in quattro periodi.**

SCHEDA 10

MISSIONI E TRASFERIMENTI

L'accordo raggiunto contiene con riferimento alle diarie di missione per la formazione un ridimensionamento che abbiamo contrastato con forza.

*La soluzione finale **non convince**, ma era l'unica mediazione possibile perché in alternativa la Banca ha dichiarato che avrebbe significativamente ridimensionato l'attività di formazione che, peraltro, sarebbe stata destinata esclusivamente a qualche privilegiato.*

***Di particolare pregio** appare il riconoscimento della diaria prevista per le ispezioni di vigilanza ai colleghi, compresi quelli addetti alle filiali per i servizi all'utenza, inviati in missione presso i gestori del contante. Un'acquisizione che, tra l'altro, è palesemente compatibile con la nostra richiesta di conferma della presenza sul territorio di tutte le filiali.*

Missioni e trasferimenti: differenze tra vecchio e nuovo regime

TRATTAMENTI DI MISSIONE

Diarie per missioni in territorio nazionale

La normativa e i criteri di attribuzione delle diarie sono stati razionalizzati e così semplificati:

- **le diarie non vengono più differenziate in base alla durata** (più o meno di 5 ore) **o alla località di missione** (con più o meno di 200.000 abitanti), e alla fruizione di vitto e/o alloggio. **È stato definito un unico importo della diaria giornaliera, corrispondente all'attuale diaria a "2/3"** (prevista per le missioni nei comuni con popolazione **superiore a 200.000 abitanti**). **Alla diaria si aggiunge la fruizione dei servizi alberghieri, nei casi in cui il dipendente pernotti nella località di missione;**

- sono state ridotte da 7 a 5, come riportato di seguito, le fasce di gradi cui sono correlati i diversi importi della diaria

Le vecchie fasce erano:	Le nuove fasce sono:
1) da Funzionario generale a Direttore superiore; 2) da Direttore principale a Direttore; 3) da Condirettore a Funzionario di 1^ (almeno 4 aa. nel grado); 4) Funzionario di 1^ (meno di 4 aa. nel grado); 5) Funzionario di 2^; 6) da Coadiutore principale ad Assistente, da Primo capo operatore a Operatore capo, da Capo officina a Operario 1^ cat.; 7) restante personale delle carriere operativa, se.ge.si. e operaia.	1) da Funzionario generale a Direttore superiore; 2) da Direttore principale a Direttore; 3) da Condirettore a Funzionario di 1^; 4) da Funzionario di 2^ a Coadiutore; 5) restante personale delle carriere operativa, se.ge.si. e operaia.

- la maggiorazione della diaria, prevista per le ispezioni di vigilanza, viene riconosciuta anche ai colleghi inviati in missione per ispezioni sui gestori del contante

Diarie per missioni all'estero

Fermo restando quanto previsto per le diarie nazionali, in caso di missioni all'estero le diarie sono sempre espresse in euro, a prescindere dalla destinazione; l'importo è lordo e viene applicata una maggiorazione del 30% alla diaria nazionale.

Particolari regimi di missione (check-up e formazione)

Per l'effettuazione di check-up fuori della residenza di servizio viene riconosciuta la sola fruizione dei servizi di viaggio e alberghieri (ove ne ricorrano i presupposti).

Per le missioni per formazione, partecipazione a convegni, prove d'esame viene corrisposto un contributo pari all'80% della diaria nazionale con un minimo di 120 €.

Rimborsi di spese

Per le **spese di viaggio** le novità introdotte sono le seguenti:

- l'utilizzo della classe *economy* per tutti gli spostamenti aerei fino a 4 ore di volo effettivo e della classe *business* (per tutti) per quelli di durata superiore;
- l'utilizzo del mezzo proprio per ogni tipologia di missione, entro una distanza massima dalla residenza di servizio (orientativamente, 250 chilometri), fatti salvi i casi in cui manchino adeguati collegamenti pubblici;
- la possibilità, per i colleghi inviati in missione da Roma a Francoforte, di poter effettuare i viaggi aerei utilizzando, nel caso in cui gli orari dei voli siano disagevoli, il doppio vettore.

Relativamente alle **spese alberghiere**, è stato definito:

- il superamento dell'attuale criterio dei massimali delle spese di soggiorno rimborsabili, utilizzando in sostituzione un **sistema di convenzioni alberghiere** basato sulla classificazione delle strutture in stelle e gestito dall'agenzia di business travel; l'attività dell'agenzia, che dovrà fornire servizi di elevato standard qualitativo, sarà sottoposta ad un intenso monitoraggio, anche mediante la redazione di questionari di "*customer satisfaction*".
- per venire incontro alle esigenze di tipo residenziale, l'utilizzo di residences convenzionati. Ove nella specifica località non esistano strutture della specie, l'agenzia provvederà a stipulare apposite convenzioni con le strutture alberghiere per sistemazioni di lungo periodo.

  Resta ferma la facoltà di optare per le strutture alberghiere, ma senza il mantenimento della camera nel fine settimana.

Acconti

Considerato che, per effetto del sistema di *business travel*, i dipendenti non devono più anticipare le spese di viaggio e soggiorno, è stato eliminato l'istituto della liquidazione degli acconti.

TRATTAMENTI DI TRASFERIMENTO

Voci minori ed accessorie

Vengono superate le voci minori e accessorie che hanno perduto significatività, anche per via del trattamento fiscale penalizzante ad esse applicabile[1].

Contributo di trasferimento

Per mantenere inalterato il trattamento economico, la diaria del contributo di trasferimento viene equiparata a quella di missione incrementata del 50%.

Inoltre, per compensare l'eliminazione delle voci accessorie, vengono corrisposte ulteriori 10 diarie, 210 per i dipendenti con congiunti e 150 per quelli senza congiunti.

Indennità di prima sistemazione

La corresponsione della 2ª quota dell'indennità di prima sistemazione viene correlata al semplice decorso del tempo e non più al trasloco delle masserizie e dei congiunti.

Contributo sul canone di affitto

Si è convenuto di:

- prevedere un unico importo massimo del contributo (orientativamente, 1.200 euro in luogo dell'attuale importo base di 800 euro), superando le attuali maggiorazioni previste per le grandi città e/o le famiglie numerose;
- corrispondere il contributo alla fine di ciascun anno di locazione dell'immobile, anziché in via anticipata (dietro presentazione della documentazione giustificativa delle spese sostenute).

Trasloco delle masserizie

Verranno introdotti i cc.dd. servizi di *moving* (analogamente a quanto già fatto per i servizi di *business travel*), con assunzione diretta da parte della Banca degli oneri del trasloco masserizie e conseguente superamento dell'attuale sistema dei rimborsi spese.

Acconti

L'istituto della liquidazione degli acconti viene eliminato anche per i trasferimenti.

VOTA SI'
"PER ANDARE AVANTI"

[1] Diarie e contributi di viaggio, spese per l'assicurazione del bagaglio, spese di viaggio per i rientri mensili del dipendente nonché per presenziare al trasloco delle masserizie, spese alberghiere del dipendente nel periodo di prima sistemazione, contributo spese di trasloco non documentate, spese di registrazione del contratto di affitto, rimborso del canone di locazione pagato a vuoto nella vecchia residenza, spese di viaggio e soggiorno per il congiunto.