



INCONTRO ANNUALE, sistema incentivante sicurezza, straordinari, part-time, FERIE.

Si è tenuto a Bergamo il 6 ottobre scorso l'**incontro annuale** (da noi richiesto e più volte sollecitato) previsto dall'articolo 10 del CCNL in merito ad alcune informative che l'azienda è tenuta a fornire annualmente ai rappresentanti dei lavoratori.

Anche in questa occasione, purtroppo, la delegazione aziendale non ha fornito tutta la documentazione prevista dal contratto nazionale e pertanto si è reso necessario richiedere un nuovo ulteriore incontro per esperire quelle verifiche contrattuali-legali a tutela di tutti i lavoratori del Credito Bergamasco.

Oltre alle previsioni del CCNL vi erano nell'ordine del giorno altri due argomenti:

- 1. Sistema Incentivante: consuntivo anno 2010;**
- 2. Part Time: informativa e verifica rispetto all'accordo di Gruppo.**

Per quanto riguarda il sistema incentivante abbiamo chiesto una maggiore e dettagliata informativa relativamente a quello di **rete**. Mentre sul sistema incentivante di **sede** non è stato fornito nessun dato e pertanto abbiamo chiesto di fornirlo, sempre dettagliatamente, nel prossimo incontro.

L'unica informativa completa ed esaustiva è stata fornita sul **part-time**. Da tale informativa si evince che non ci sono richieste in sospeso, anche se solo l'87% delle domande ha trovato pieno accoglimento. Inoltre, stando agli accordi in vigore, **risulta esserci la possibilità per altri 15 colleghi/e di veder accettata una loro richiesta di trasformazione dell'orario da "full time a part-time"** anche con una motivazione non specifica.

Sulla questione "**sicurezza**" abbiamo consegnato all'azienda lettera di diffida, chiedendo il rispetto del contratto integrativo disdettato e scadente il 31 dicembre di questo anno relativamente alla disattesa applicazione di quanto previsto dal nostro CIA in merito alla sicurezza per le filiali con meno di 4 addetti.

Inoltre sempre in chiusura abbiamo chiesto chiarimenti all'azienda circa il notevole superamento della soglia di lavoro supplementare (**straordinari**) in alcune realtà di sede e di rete, superamento che viola palesemente il limite previsto dal nostro contratto nazionale.

PROGRAMMAZIONE RESIDUI FERIE 2011

Prima dell'incontro abbiamo colto l'occasione per lamentare con l'azienda **il tono perentorio o forse "minatorio"** della mail inviata in questi giorni ai colleghi che nel corso di quest'anno non hanno fatto o, al momento, programmato di fare le **FERIE** spettanti per l'anno in corso (anche nel caso di residui minimali).

In particolar modo risulta inaccettabile la frase che intima ai colleghi di programmare i giorni d'assenza entro il 14 ottobre 2011, diversamente l'azienda li imporrà senza considerazione delle esigenze personali e familiari.

Questo perché le **FERIE** sono un diritto personale ed inalienabile per il lavoratore come sancito dalla Costituzione Italiana all'articolo 36.

Inoltre:

FERIE SPETTANTI

Aree professionali

- 25 gg con oltre 10 anni di anzianità
- 22 gg da oltre 5 e sino a 10 anni di servizio
- 20 gg dall'anno successivo all'assunzione sino a 5 anni (3 area 4 livello 22 gg comune)

Quadri direttivi

26 gg per tutti i livelli



- Il codice civile, art 2109, sottolinea in modo inequivocabile che l'imprenditore deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro;
- Il d.Lgs 8 aprile 2003, n. 66 (e successive modifiche) dice a tutela del lavoratore che deve poter fare almeno 2 settimane consecutive nel corso dell'anno e, per la parte restante, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- Il CCNL 2007, art 49, limita i poteri dell'impresa e aggiunge che solo per particolari esigenze di servizio può dividere le ferie in 2 periodi;
- Il nostro CIA indica come periodo per usufruire delle ferie tutto l'anno solare, un periodo minimo di 3 settimane, ma inserisce la regola di programmarle entro il mese di settembre prevedendo però in casi del tutto eccezionali, per esigenze di carattere personale, la possibilità di fissarle nei primi mesi dell'anno successivo.

** Si evince che ci sono dei punti leggermente in contrasto fra loro, ma il principio che regola il tutto è che nessuna norma può essere peggiorativa della precedente.*

Nel corso del dibattito la Banca ha sostenuto che l'obiettivo di tale comunicazione era quello di accogliere le richieste sindacali avanzate in precedenza in merito alle **FERIE**, ossia fare in modo che tutti i colleghi possano usufruire del diritto di farle ed evitare il continuo cumulo di arretrati nel corso degli anni.

Quest'affermazione stride con una situazione di organici sottodimensionati, carichi di lavoro in continua crescita, straordinari senza controllo ed una prassi che tende a cercare di fare in modo che i colleghi non richiedano "troppe" **FERIE** per evitare di mettere in crisi la struttura d'appartenenza inserendo diversi paletti nella programmazione.

Prima di tutto andrebbero risolte queste contraddizioni, poi chiesto ai colleghi di usufruire in modo sereno delle proprie **FERIE** (anche senza la necessità di pianificarle con largo anticipo) e di tutti le altre tipologie di permesso esistenti.

Comunque, dopo aver chiarito ciò che differenzia le nostre vedute da quelle dell'Azienda, anche la nostra posizione è quella di favorire l'utilizzo delle **FERIE** con relativa programmazione per permettere a tutti i colleghi di organizzarsi al meglio.

A tal proposito sottolineiamo che l'Azienda si è resa già da subito disponibile a variare i periodi programmati in caso di subentranti nuove necessità personali e a valutare le necessità di programmazione nei primi mesi dell'anno successivo.

Per concludere intendiamo fare due precisazioni sull'argomento anche a supporto di coloro che sono addetti a far quadrare la programmazione delle **FERIE** con le esigenze di servizio:

1. le **FERIE** si possono programmare in qualunque periodo dell'anno, compreso il mese di dicembre, i giorni di "ponte", le giornate semifestive, il lunedì, il venerdì, i giorni di scadenza, il primo giorno del mese, l'ultimo giorno del mese e chi più ne ha più ne metta;
2. non ci sono numeri massimi di persone assenti contemporaneamente in filiale o ufficio, ma esiste un numero minimo di personale presente per poter aprire una filiale (in questo numero rientrano anche i viaggianti e i colleghi presenti in sostituzione).

Dopo la disdetta del Contratto integrativo non possiamo certo più fidarci di questa azienda che usa la "carota" ed il "bastone" con i propri dipendenti, pertanto Vi chiediamo di collaborare con noi segnalando alle rappresentanze sindacali FIBA - FISAC - UILCA del Credito Bergamasco ogni violazione reale o presunta delle norme contrattuali e delle leggi.

Bergamo, 10 Ottobre 2011

**Rappresentanze Sindacali
Aziendali
Fiba CISL - Fisac CGIL - UILCA
Credito Bergamasco**