

Il moderno e nuovissimo acronimo NRI – leggi straordinari non retribuiti in Intesa Sanpaolo corrispondente al classico proverbio “ la botte piena e la moglie ubriaca”, serve ad indicare lavora, stai zitto e non osare chiedere di essere pagato, per il bene tuo, della tua filiale e della tua banca. Visto che l’unico dogma oggi è il RISULTATO IMMEDIATO, le straordinarie retribuzioni dei top manager, la remunerazione dell’azionista, la strada più facile è diminuire il costo del lavoro. Bisogna rendere il lavoro poco desiderabile, togliere il valore morale al lavoro stesso, appiattire le professionalità e far emergere solo performance individuali, eliminare il gusto del sapere e del confronto solidale tra colleghi. Le ore di straordinario diventano così un dovere, un obbligo per i quadri direttivi, visto quanta gente è senza lavoro e quanta gente è pronta a tutto per un lavoro.

Chiariamo alcuni punti: l’accordo sindacale di Gruppo comprende tra le voci di contenimento costi, anche una particolare attenzione agli straordinari che devono essere autorizzati e di conseguenza pagati quando necessari e/o richiesti. Non è scritto da nessuna parte che gli straordinari non debbano essere autorizzati e peggio ancora non pagati, invece la regola è diventata “fai gli straordinari e poi inserisci il famoso NRI, che come un noto detersivo pulisce, smacchia e lascia linde le coscienze”.

Non può continuare così, gli straordinari veri – vedi giornate di particolare carico di lavoro, servizio al cliente, etc – devono essere valutati come tali ed il responsabile dell’ufficio e/o filiale deve richiederne l’autorizzazione e l’Area deve autorizzarli. Ricordiamo che in generale l’orario eccedente fino al limite delle 50 ore confluisce nella “banca ore”, il cui strumento fornisce un prezioso contributo alle esigenze familiari e sociali dei colleghi (visite mediche, analisi o motivi personali) per cui arbitrarie e non giustificate considerazioni su budget e costi operativi, sono forzate e pretestuose.

Un appunto particolare per le filiali a orario “Flexi”. I colleghi sono ulteriormente penalizzati per la strutturazione dei turni stessi, visto che in caso di turno pomeridiano fino alle 20, devono subire in pratica una decurtazione forzata di mezz’ora a settimana in banca ore. Si arriva per assurdo, considerando anche le 7,30 ore annuali di contribuzione obbligatoria al FOC, ad aver esaurito la banca ore senza averla mai utilizzata per i propri bisogni. La logica, se ancora esiste in questa banca, è quella di anticipare l’entrata oppure di consentire ai colleghi di recuperare l’orario ridotto durante i turni con uscita alle 16,30, altrimenti l’unico risultato è quello di penalizzare ingiustamente alcuni colleghi in confronto ad altri (in ogni caso consentire almeno la possibilità di scelta). Non vogliamo nemmeno prendere in considerazione eventuali imposizioni ad effettuare straordinari senza poi segnalarli come tali, da parte dei già menzionati solerti capi e capetti. In tal caso, la strada da seguire per noi è sempre quella già evidenziata nel precedente volantino sulle pressioni commerciali.

La situazione è diventata insopportabile, per questo intendiamo agire rimarcando e portando le problematiche emerse all’attenzione delle delegazioni sindacali di Gruppo che stanno valutando il problema per un’analisi già in corso a livello nazionale.

Per confutare la tesi di chi ci vuole arroccati a difesa di corporativi e arcaici privilegi, ad esempio avere un contratto di lavoro, ricordiamo che il mare di NRI SEGNATI, FATTI E NON PAGATI esprimono anche significati che vanno oltre la mera irregolarità retributiva.

Chiedere in modo sistematico di prolungare l’orario di lavoro potrebbe volere significare che:

- gli esuberanti non esistono o se esistono, non sono certo qui da noi.
- tanti straordinari richiesti a personale spesso già esausto, potrebbero tramutarsi in nuove assunzioni di giovani, cui daremmo oltre che un lavoro, la speranza di una prospettiva vita migliore.

Come preciso intendimento per il 2014, tutte le nostre Organizzazioni Sindacali intendono non più transigere su tale stato di cose.

Sarà anche nostro compito, se non interverranno mutamenti in proposito almeno fino al limite ricordato delle 50 ore, richiedere al competente Ispettorato del Lavoro le verifiche e i controlli di merito.

A nostro parere siamo di fronte ad un'elusione fiscale e contributiva di cui la Banca e i Colleghi coinvolti, potrebbero dover rispondere in termini estremamente gravosi.

Le prestazioni di lavoro, oltre l'orario contrattualmente definito, devono tornare ad essere chiamate e considerate per quello che sono in realtà: STRAORDINARI, (COME TALI REGOLAMENTATI DALL'ARTICOLO ART. 106 DEL VIGENTE CONTRATTO DI LAVORO), di cui raccomandiamo a tutti la visione e la puntuale applicazione. Ricordiamo che al di là delle variazioni lessico-grammaticali su straordinari o NRI, stiamo parlando della vita dei colleghi, in un drammatico momento in cui la disoccupazione galoppa e quasi tutte le famiglie italiane vivono momenti difficili. E' giusto quindi valorizzare il lavoro per chi ha la fortuna di averlo, ma anche per chi lo cerca, favorendo quindi possibilità e aspettative che non possono essere vanificate da meri interessi di budget giocati sulla pelle delle persone.

Spoletto, Martedì 7 gennaio 2014

Segreterie Regionali dell'Umbria Segreterie di Coordinamento Cr.Umbria

[Scarica comunicato](#)