

Milano, 13 gennaio 2020

Alle/Agli Iscritte/i UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

NRI: ottenuta l'abolizione!

Le nuove regole per il riconoscimento del lavoro aggiuntivo e straordinario delle Aree Professionali

Abbiamo ottenuto l'abolizione della causale NRI che di fatto occultava lo svolgimento del lavoro aggiuntivo/straordinario. Il lavoro deve essere correttamente remunerato e va scardinata quella impostazione organizzativa così culturalmente prossima alle pressioni commerciali che ha caratterizzato per troppo tempo la quotidianità, in particolar modo della Rete di Banca dei Territori. Riteniamo che quanto raggiunto sia un importante passo avanti in questa direzione.

Un po' di storia... Il 10 ottobre 2019 nell'ambito della trattativa su PVR e SET 2019, abbiamo affrontato la **questione NRI**, la cui risoluzione per noi, era divenuta improcrastinabile. L'Azienda al termine della discussione aveva accolto la nostra richiesta di retribuire correttamente coloro che si trattengono in filiale oltre l'orario per eseguire lavoro straordinario autorizzato; e in quella sede ci aveva anche illustrato a tratto generale i passi che avrebbe potuto compiere. Dai dati disponibili, secondo l'Azienda, emergeva che il 95% delle richieste di riconoscimento di prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario risultava validata dalle gestioni del personale su richiesta dei responsabili, mentre il restante 5% non autorizzato corrispondeva ad attività programmabili nell'ordinario orario di lavoro. L'Azienda aveva comunque ammesso che al di là dei casi *censiti*, come da noi più e più volte segnalato, con ogni probabilità c'erano altre situazioni meritevoli di attenzione e che ben di più fossero le colleghe e i colleghi che si trattenevano in filiale per lavorare. **L'impegno assunto dall'Azienda, su nostra richiesta, era stato quello di attivare a partire dal gennaio 2020 in via sperimentale un processo autorizzativo che avrebbe visto coinvolte nuovamente le gestioni del personale, creando però dei meccanismi più snelli e di maggiore automatismo che andassero a intercettare le prestazioni lavorative effettivamente rese dalle colleghe e colleghi, oltre il normale orario di lavoro.**

Il 2 gennaio scorso, come preannunciatoci, l'Azienda ha diramato le linee di applicazione del **nuovo processo autorizzativo** che è già in vigore da questo mese con una fase transitoria e che a partire da febbraio opererà mediante il portale #People. Nell'incontro odierno abbiamo approfondito i contenuti nella nuova regolamentazione.

La procedura messa a punto consentirà di evidenziare alle gestioni del personale una presenza in filiale dei colleghi da 30 minuti e oltre, in modo che possano, ove non pervenuta una richiesta di autorizzazione al lavoro straordinario/aggiuntivo, chiedere conto al Responsabile delle motivazioni che hanno portato i colleghi a trattenersi oltre il loro orario.

La causale NRI per le prestazioni aggiuntive/straordinarie rese dal 2 gennaio 2020 è abolita.

Restano confermati i seguenti aspetti già presenti nella precedente normativa:

- ✓ non costituisce prestazione aggiuntiva né quella resa prima dell'inizio dell'orario di lavoro, né quella resa in pausa pranzo;
- ✓ **le maggiori prestazioni – ovvero quelle aventi carattere di urgenza e di non differibilità - o riconducibili a piani e/o programmi di sviluppo e realizzazione di**

specifici progetti, dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile;

- ✓ la prestazione aggiuntiva non può, comunque, superare le 2 ore giornaliere o le 10 ore settimanali.

Il **nuovo processo** riconduce anch'esso alla funzione Personale competente per ambito organizzativo la responsabilità del monitoraggio e del corretto utilizzo delle maggiori prestazioni e le assegna modalità di validazione delle autorizzazioni. L'autorizzazione alla maggior prestazione avverrà per prestazioni lavorative di durata pari o superiore a 30 minuti - con arrotondamento per difetto - e successivi multipli di 15 minuti. Una maggiore prestazione autorizzata determinerà un accantonamento a banca delle ore (fino al limite individualmente prescelto per le prestazioni aggiuntive che superino le prime cinquanta ore), la remunerazione come lavoro straordinario.

Le fattispecie gestibili dal processo sono le seguenti:

- Lavoro aggiuntivo/straordinario di cui è stata richiesta l'autorizzazione: attivazione dell'iter autorizzativo della maggiore prestazione e conseguente applicazione della normativa vigente in tema di banca ore e/o remunerazione del lavoro straordinario. Da febbraio il Responsabile avrà a disposizione su #People la procedura per inserire l'autorizzazione con specifica della motivazione. La gestione del personale avrà quindi modo di validarla o no. In caso di non validazione il collega terminerà in orario la propria giornata lavorativa.
- Prestazione lavorativa oltre l'orario di lavoro senza che il Responsabile abbia potuto avviare l'iter autorizzativo: in questo caso ove il Responsabile confermi il carattere di necessità della prestazione resa in quanto urgente e non differibile la gestione del personale procederà con l'autorizzazione della prestazione aggiuntiva/lavoro straordinario;
- Prestazione lavorativa resa, ma senza avere carattere di lavoro straordinario (no urgenza e indifferibilità): sarà riconosciuta comunque la prestazione lavorativa ordinaria svolta, con l'attribuzione di un permesso retribuito pari al tempo lavorato con arrotondamento a 15 minuti (esempio: 40 minuti di lavoro farebbero scattare 30 minuti di permesso retribuito, 29 minuti di lavoro nessun permesso) da fruire entro la fine del secondo mese successivo alla maturazione del medesimo. Superato tale termine l'Azienda provvederà a cancellare i residui non fruiti. Questa causale - che sarà denominata PAO *Permesso attività ordinaria* - sarà monitorata centralmente e con attenzione affinché il suo utilizzo avvenga in maniera corretta e coerente con le finalità per cui nasce.
- Presenza in filiale connessa a eventi di natura eccezionale che non abbiano consentito l'uscita in orario (a titolo meramente esemplificativo: eventi climatici eccezionali, guasti, etc...): sarà giustificabile con apposita causale Intesap che non darà diritto né a retribuzione, né recupero. Anche questa causale sarà oggetto di attento monitoraggio.

L'Azienda ha accolto la nostra richiesta di mettere a disposizione delle Delegazioni Trattanti i dati delle diverse causali prima dell'estate per poter fare una prima valutazione dell'impianto procedurale avviato.

Nel mese di gennaio, in via eccezionale per consentire il completamento della procedura automatizzata su #People, sarà ancora possibile per i responsabili autorizzare e inserire a sistema la causale corrispondente al lavoro aggiuntivo/straordinario. Non sono invece ancora disponibili le causali per gestire le altre casistiche. Le maggiori prestazioni che non si tradurranno in *straordinario*, saranno comunque censite centralmente e trasmesse alle competenti gestioni del personale per essere analizzate caso per caso coerentemente con le finalità dell'impianto.

Riteniamo che questo sia un primo concreto e importante passo avanti su un problema reale che fino a oggi l'Azienda non aveva voluto riconoscere nonostante le nostre continue sollecitazioni. Rimane opportuno comunque mantenere alta l'attenzione sul problema, per cui vigileremo sulle modalità applicative del nuovo processo. Abbiamo

già evidenziato all'Azienda come in queste prime settimane ci siano già stati tentativi di depotenziamento del nuovo quadro procedurale con inviti a pratiche elusive. A questo proposito l'Azienda ha dichiarato di aver già avviato incontri in Banca dei Territori per chiarire le finalità del processo e la volontà aziendale di ritenere non ammissibili, né giustificabili comportamenti che siano difformi o elusivi da parte dei Responsabili e sensibilizzare tutti, compresi i Direttori di Area affinché siano posti in essere gli accorgimenti organizzativi più opportuni affinché il personale possa svolgere la prestazione lavorativa nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro.

I quadri [Uilca](#) (qui) saranno come di consueto a disposizione per chiarimenti e segnalazioni.

La Segreteria [Uilca](#) Gruppo Intesa Sanpaolo