



L'ACCORDO SUGLI INQUADRAMENTI CONSENTE L'AVVIO DI 650 NUOVI PERCORSI PROFESSIONALI INCONTRO CON C.R. VENETO DEL 21 APRILE

Il giorno 21 Aprile si è tenuto un incontro con i rappresentanti di Intesa Sanpaolo e di Cassa di Risparmio del Veneto, nel corso del quale sono stati forniti alcuni dati inerenti i portafogli e i percorsi professionali e alcune risposte aziendali in merito alle problematiche sollevate dalle Organizzazioni Sindacali il 25 Marzo u.s. **Le scriventi Rappresentanze Sindacali ritengono complessivamente positivi i primi effetti dell'accordo sindacale di gruppo del 29 gennaio 2009 che, pur in presenza di alcune criticità, consente di avviare 650 nuovi percorsi professionali.**

1. Numero dei Portafogli al 31/12/2008 e al 1/1/2009, per figura professionale e per rete.

Figura Profess.	Rete Cariparo	Rete ex Intesa	Totale al 31/12/08	Totale al 1/1/09
Gestore Famiglie	27	299	326	662
Gestore Personal	196*	124	320	321
Gestore Small B.	265	177**	442	505
Gestore Imprese	61	34	95	118
Coord.Famiglie			88	96
Coord.Small B.			2	6

* 103 Gestori Personal + 93 Consulenti Personal

** 75 Gestori Small B. + 53 Gestori Affari + Gestori piccole imprese

2. Numero percorsi professionali già in essere al 31/12/08 nelle due ex reti.

Figura Professionale	Rete ex Cariparo	Rete ex Intesa	Totale al 31/12/08
Addetto Imprese		4	4
Gestore Famiglie	18	47	65
Gestore Personal	79	37	116
Gestore Small B.	37	50	87
Gestore Imprese	9	2	11
Totali	143	140	283

3. Numero dei Nuovi Percorsi (aggiuntivi,derivanti dall'accordo sindacale del 29/1/09) nella rete Cassa di Risparmio del Veneto, nella fase di avvio del Nuovo Modello di Filiale (1/1/09)

Figure Professionali	Numero Nuovi Percorsi *
Addetto Imprese	53
Gestore Famiglie	294
Gestore Personal	40
Gestore Small Business	240
Gestore Imprese	23
Totale	650

* Il numero dei nuovi percorsi comprende anche la ripresa di percorsi ex Cariparo già conclusi (esempio circa 100 sono relativi alla figura Small Business).

L'Azienda ha avviato ulteriori 15 nuovi percorsi Professionali nei primi mesi del 2009.

Apprendisti

Sono 24 i dipendenti Apprendisti, a cui è stata attribuita la gestione di un portafoglio famiglie che, secondo l'azienda, è pienamente legittima e coerente con il percorso formativo in atto.

A fronte delle dichiarazioni aziendali, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno richiesto l'immediata trasformazione a tempo indeterminato dei suindicati contratti di apprendistato.

L'azienda ha inoltre confermato l'impegno alla trasformazione del 50% dei contratti dopo la maturazione del primo biennio, smentendo ogni illazione riferita ad un presunto blocco.

Assistenti alla Clientela

In merito alla richiesta sindacale di una precisa regolamentazione dei compiti dell'Assistente alla Clientela, l'Azienda ha dichiarato che non esiste un mansionario dettagliato per nessuna figura professionale, inclusa la figura in questione. Su nostra sollecitazione, la stessa ha peraltro precisato che l'Assistente, oltre alle attività di Cassa, è abilitato:

- sul fronte della raccolta, **alla vendita di prodotti e servizi che non comportino alcuna valutazione sulla propensione al rischio da parte della clientela** (Internet Banking, Carte di Pagamento, utenze, etc.).
- sul lato dei crediti, **alle erogazioni di credito che non comportino valutazioni sulla capacità restituiva della clientela** (es. credito al consumo).

Per quanto riguarda il fenomeno delle abilitazioni all'accesso di procedure non previste per questa figura professionale, l'azienda *ha dichiarato che è in corso un'ulteriore analisi sul perimetro delle abilitazioni procedurali. Una volta definite, non sarà più possibile alcuna estensione né alcuna deroga.*

Portafogli Vacanti

L'Azienda ha precisato che i portafogli sono stati ovunque definiti e "costituiti", ammettendo peraltro che un numero non precisato degli stessi è vacante **per carenza di Gestori.**

La stessa ritiene di coprire queste posizioni con gradualità, anche assegnando parte del personale proveniente dai Mercati Territoriali.

Interruzioni di percorsi preesistenti

L'azienda ha dichiarato che, dopo apposita verifica, non risulta alcuna situazione di interruzione di percorso professionale già in essere al 31 dicembre 2008.

Lettere di inserimento in percorso

I Rappresentanti di C.R. Veneto hanno dichiarato che, per accelerare la comunicazione al personale interessato, si sta valutando la possibilità di gestire **"manualmente e localmente"** l'invio delle lettere di inserimento nei percorsi professionali avviati dopo il 1/1/2009.

Per le comunicazioni di inserimento relative a percorsi **già in essere, o avviati il 1/1/2009 (fase di avvio del Nuovo Modello)** invece, si deve necessariamente attendere le risultanze della procedura **"monitor"**, previste non prima della prossima estate.

Anche C. R. del Veneto ha confermato l'erogazione dell'indennità di Direzione con la mensilità di Aprile 2009.

Sostituzione del Direttore

L'incarico di sostituto del Direttore viene attribuito esclusivamente con apposita lettera. Le facoltà di credito del sostituto sono regolate dalla vigente normativa di servizio. Per quanto ovvio, l'azienda ha precisato che, durante la sostituzione, il soggetto incaricato non è titolare delle facoltà in capo al Direttore.

Procedura di Autor

Le operazioni di sconfinamento e forzatura (con procedura autor) possono essere autorizzate, oltre che dal Direttore e dal Sostituto, anche dai Coordinatore Famiglie e Personal / Small Business.

Il Direttore, per favorire l'operatività della filiale, ha facoltà di delegare anche soggetti diversi. In questo caso, l' autor deve essere ratificata a posteriori da parte dello stesso Responsabile.

L'azienda ha inoltre precisato che, in caso di mancata ratifica, l'operazione resta "sospesa" in attesa della conferma da parte del superiore gerarchico del Direttore.

Personale femminile e percorsi professionali

Su richiesta delle scriventi Rappresentanze Sindacali, l'Azienda ha negato con decisione che, nell'attribuzione dei ruoli professionali al 1/1/2009, si sia prodotta una discriminazione di genere e di status a danno del personale a part-time (per il 98,4% donne).

A sostegno di questa posizione, i rappresentanti aziendali hanno fornito i seguenti dati, che evidenziano come l'incidenza del personale a part-time in percorso professionale (**mediamente il 14%**) sia sostanzialmente in linea con l'incidenza del totale dei dipendenti a tempo parziale sull'organico complessivo.

12%				ruolo di Gestore Famiglie
10%	“	“	“	Gestore Personal
15%	“	“	“	Gestore Small Business
23%	“	“	“	Addetto Imprese

Rinnovo contratti a part-time con scadenza il 30 Giugno

L'azienda ha escluso un ulteriore rinnovo "tecnico" di 6 mesi, confermando l'applicazione delle normative vigenti in materia di causali di priorità. Saranno pertanto concessi nuovi part-time quasi esclusivamente a fronte di un pari numero di rientri a full-time. I contratti saranno rinnovati a tempo determinato, con eccezione delle situazioni legate all'assistenza di famigliari destinatari di legge n.104 (handicap con gravità).

Le comunicazioni di proroga saranno inviate al personale interessato entro la fine del mese di maggio. Il rientro a tempo pieno, già preannunciato nel corso dell'ultimo rinnovo, sarà ulteriormente comunicato entro il termine medesimo.

Le OO.SS. hanno ancora una volta evidenziato il problema sociale, ancora irrisolto, delle numerose domande di accesso al part-time in attesa di accoglimento. Abbiamo fatto presente alla controparte che è possibile, anche beneficiando di fondi pubblici, procedere ad assunzioni a tempo determinato in orario pomeridiano per coprire il fabbisogno operativo e, in tal modo, accogliere le domande in sospeso. L'azienda si è riservata un ulteriore approfondimento.

Trasferimenti a richiesta nell'ambito della zona territoriale

Nel corso dell'incontro le OO.SS. hanno richiesto un importante chiarimento in merito alle modalità di applicazione del trasferimento su domanda del dipendente a filiale e/o ufficio appartenente **alla stessa zona territoriale di attuale assegnazione.**

L'azienda ha precisato che questo caso rientra nella tipologia di "trasferimento gestionale" e che, pertanto, non richiede l'invio della domanda a mezzo Raccomandata R.R. con successiva iscrizione nelle liste, ma una semplice comunicazione all'Ufficio Risorse Umane competente.

Check-up sanitario

Le OO.SS. hanno sollecitato l'Azienda ad accelerare al massimo la sottoscrizione delle convenzioni con le ASL del Veneto per garantire la fruizione del Check-up sanitario. **L'azienda ha garantito che si adopererà immediatamente in tal senso.**

Buoni Pasto

Le scriventi OO.SS. hanno ribadito con forza la propria richiesta di ritiro e sostituzione dei Buoni Pasto Pellegrini Card a causa della scarsa diffusione delle convenzioni e delle resistenze riscontrate presso gli esercizi di ristorazione.

Quadri Direttivi e recupero flessibilità in mezzogiorno

L'azienda ha dichiarato che, in base ad una **propria interpretazione** del Contratto Nazionale di Lavoro, ai Quadri Direttivi non è consentito il recupero della prestazione lavorativa eccedente con assenze corrispondenti a mezzogiorno (l'intera mattinata o l'intero pomeriggio). Tale interpretazione è motivata dal fatto che la prestazione lavorativa per la sola mattinata o per il solo pomeriggio non ha i requisiti minimi di utilità richiesti dall'Azienda.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno manifestato la propria netta contrarietà rispetto a queste singolari tesi interpretative, sottolineando l'arbitrarietà delle disposizioni e l'inconsistenza delle argomentazioni addotte. A nostro giudizio le limitazioni introdotte in via unilaterale dall'azienda costituiscono una violazione di fatto del Contratto Nazionale, che prevede vengano intraprese tutte le iniziative necessarie a favorire il recupero della flessibilità per i Quadri Direttivi. Questa tematica dovrà essere necessariamente ripresa a livello di gruppo.

Chiusura filiali F.A.E.M. (ex Intesa)

L'azienda ha comunicato che a partire dal 11 ovvero dal 18 maggio 2009, saranno chiuse 4 filiali F.A.E.M. (ex Intesa), in cui operano 20 dipendenti, con accorpamento delle stesse presso filiali Imprese presenti nei rispettivi territori:

Filiale FAEM di Verona accorpata dalla Filiale Imprese di Verona
Filiale FAEM di Legnago accorpata dalla Filiale Imprese di Verona 2
Filiale FAEM di Montecchio accorpata dalla Filiale Imprese di Vicenza 2
Filiale FAEM di Schio accorpata dalla Filiale Imprese di Tiene.

Nelle filiali chiuse sono presenti 20 dipendenti con i quali viene avviata una fase di colloquio per la ricollocazione.

Uffici Centrali di Banca Rete – Specialisti e Addetti

Le scriventi OO.SS. hanno chiesto all'azienda quali siano i criteri unilateralmente utilizzati per l'attribuzione della qualifica di specialista e di addetto nonché di approfondire le ricadute economiche e di inquadramento sul personale interessato. L'azienda si è riservata un approfondimento prima di fornire una risposta ufficiale.

Le scriventi OO.SS. confermano la volontà di riprendere il confronto negoziale a livello di gruppo per regolamentare i percorsi e gli inquadramenti per il personale in servizio presso le strutture centrali di Area/Banca Rete e di Divisione.

Formazione

La Cassa di Risparmio del Veneto ha illustrato il piano formativo 2009 legato alla riconversione professionale e fornito dei dati sulla formazione erogata nel 2008. Vista l'importanza dell'argomento torneremo con una comunicazione specifica.

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO**

Padova, 24/4/2009