



INSODDISFAZIONE!

L'INCONTRO DEL 12-6 CON CR VENETO NON CI CONVINCERE. ANCORA TROPPO POCHI I PART TIME CONCESSI CI ASPETTIAMO BEN DI PIU! NON CI DICONO NULLA SULLE LISTE DEI TRASFERIMENTI. LA BANCA E' GENERALMENTE INADEMPIENTE SUI NOSTRI DIRITTI...
MA SUI NOSTRI DOVERI NON TRANSIGE!

PART-TIME

Nel corso dell'incontro svoltosi in Cariveneto venerdì 12 giugno, l'azienda ci ha illustrato i dati relativi all'andamento annuale sui Part-time ed alla delicata fase di rinnovo degli stessi in scadenza il prossimo 30 giugno.

Innanzitutto, sottolineiamo come la costante pressione esercitata da queste OOSS negli ultimi mesi abbia portato quanto meno ad un confronto vero sul problema. Speriamo che dal confronto escano anche risultati utili ai lavoratori.

In sintesi i dati salienti che ci sono stati illustrati.

Part-time in scadenza al 30/6/09	125
di cui rinnovati	<u>116</u> (103 per 3 anni, 13 per 6 mesi con successivo rientro a tempo pieno, salvo eccezioni)
di cui Rientro a tempo pieno	9
Part-time in essere al 30/6/08	589
Part-time in essere al 30/6/09	614
Part-time al 1/7/09 (post rinnovo)	617 (=614+12-9)
Incremento Part-time 30/6/08 - 1/7/09	28 (=617-589)

Altri 5 part-time sono stati concessi con decorrenze tra 1/7/09 e 1/10/09.

La percentuale dei Part-time sull'organico complessivo passa dal 13,3% al 14,5%.

Tra il 30/6/08 ed il 30/6/09 vi è stato anche un tourn-over che ha interessato 28 posizioni. In pratica vi sono stati 28 rientri a tempo pieno e 28 nuove concessioni.

Il totale dei part-time concessi nel suddetto periodo è stato, quindi, di 61 unità, 28 nuovi + 28 da turn-over + 5 futuri.

Il numero delle domande giacenti al 30/6/08 ammontava a	119
Numero delle domande giacenti dopo i rinnovi di giugno	111

Questo significa che nonostante l'aumento dei part-time in essere, le nuove domande sono state superiori a quelle concesse.

Questi sono i numeri sui quali, a caldo, queste Organizzazioni hanno espresso le loro valutazioni. Pur considerando il trend positivo delle concessioni (+28) non possiamo che sottolineare l'assoluta mancanza di volontà da parte aziendale di affrontare la questione part-time attraverso un confronto non puramente numerico. Da sempre queste Organizzazioni chiedono di affrontare il nodo Part-time inserendolo in un contesto più ampio, come ad esempio la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro, la questione degli Asili Nido aziendali e, soprattutto, la carenza strutturale di organico nella rete. E da sempre questa azienda, che sbandiera tanto di bilanci sociali, nega tale confronto.

Altra considerazione è comunque l'insufficienza dei nuovi part-time concessi. La particolare situazione di Cariveneto rispetto il resto del Gruppo con riferimento alla percentuale di personale femminile e di giovane età **esige, a nostro giudizio, uno sforzo ulteriore. Arrivando al 18% di personale part-**

time (sempre al di sotto della soglia massima prevista dal CCNL del 20%) la lista di attesa sarebbe azzerata!!

Inoltre, sono state fatte rientrare a tempo pieno 28 posizioni (e altre 13 sono previste in rientro a tempo pieno entro la fine anno); spesso si tratta di mamme con bambini ancora piccoli e abbondantemente al di sotto dei 13 anni: non possiamo trascurare che una maggiore disponibilità aziendale avrebbe potuto permettere ad alcune di queste di rimanere ancora a part-time per qualche anno.

Abbiamo infine per l'ennesima volta denunciato il perdurare di indebite discriminazioni e pressioni sulle colleghe in part-time. Discriminazione rispetto l'inserimento in percorsi professionali che riconoscano le professionalità e pressioni al rientro per avere una prospettiva di carriera!

Per concludere, dal punto di vista sindacale il confronto sul part-time resta aperto e, contrariamente a quanto scritto da altri su questo argomento, ci dichiariamo insoddisfatti di quanto fatto dall'azienda, perchè non ha saputo andare oltre ai ristretti ambiti in cui si muove da ormai troppo tempo.

CHECK-UP AZIENDALE

Nel mese di luglio, salvo inconvenienti dell'ultima ora, si avvierà la fase operativa per l'effettuazione, da parte degli aventi diritto, del check-up annuale. L'azienda nel frattempo ha avvisato i colleghi che dovranno presentare la richiesta con le consuete modalità.

Abbiamo appreso che anche la semplice stipula di una convenzione (o il suo rinnovo) relativa a check-up (previsione specifica di contratto integrativo Cariparo) risulta "centralizzata" in quanto supera le "deleghe conferite alla Banca Rete"! Ci domandiamo se anche in questo "Grande Gruppo" non sia giunta l'ora di pensare ad un serio "Federalismo" (decentramento funzionale almeno a livello di Direzione regionale).

LISTE TRASFERIMENTI

Abbiamo per l'ennesima volta chiesto notizie circa la disponibilità in azienda delle liste di priorità delle domande di trasferimento.

La risposta è stata sconcertante: Cariveneto ad oggi non dispone di tali liste. Conseguentemente abbiamo stigmatizzato l'inadempienza contrattuale dell'azienda che, contrariamente agli impegni di contratto, non è in grado di disporre trasferimenti nel rispetto delle liste di trasferimento, visto che non ne è in possesso e quindi non può garantire che non avvengano scavalcamenti di persone in lista di attesa, né è in grado di avvertire chi avesse presentato domanda dell'eventualità che venga sorpassato da altri.

Crediamo che tale situazione sia estremamente grave e non possa continuare.

ARGOMENTI DIVERSI

Come ormai avviene ad ogni occasione, abbiamo rinnovato le nostre pesanti critiche rispetto all'applicazione del nuovo modello di filiale, sottolineandone l'inadeguatezza rispetto alla nostra realtà, formata per lo più da piccole filiali. Abbiamo rinnovato anche le nostre richieste perchè vengano sistemate tutte le questioni ormai in sospeso da tempo (lettere di assegnazione a ruoli, lettere per sostituzione del preposto, indennità di direzione, ecc.) e rimarcato il fatto che continuano a giungerci segnalazioni sul mancato rispetto dei tempi di preavviso in caso di trasferimento.

Abbiamo anche sollecitato la sistemazione dell'automatismo spettante a chi abbia maturato il 28esimo anno di servizio e stigmatizzato – ancora una volta - il rispetto che è dovuto ad ogni lavoratore in ordine alla correttezza della propria busta paga (se la CRVeneto si accorge – come si è accorta – che per 59 Colleghi il programma informatico che ha prodotto le buste paga di aprile recependo gli accordi sugli inquadramenti produce una indebita cancellazione di alcune voci e provvede a neutralizzare tale effetto negativo con una apposita voce "a conguaglio", è inconcepibile che nella busta paga del mese successivo non vi sia la sistemazione definitiva ed anzi non si provveda più a neutralizzare l'effetto negativo individuato, riducendo di fatto la retribuzione). Se la complessità delle modifiche informatiche richiede ulteriore tempo i Colleghi, che sono stati individuati, hanno il diritto di ricevere

almeno una e-mail che – avvertendoli del disagio – li tranquillizzi sulla sistemazione definitiva e sulla corresponsione degli arretrati con la busta paga di giugno.

RUOLI CHIAVE

In occasione dell'accordo del 29 gennaio sugli inquadramenti e percorsi professionali, si è definito di abbassare la soglia per il diritto alla indennità di Ruolo Chiave per i direttori di Filiale da 26 a 21 risorse, migliorando quindi le condizioni in essere. Peccato che nessuno abbia avuto il buonsenso di avvisare gli interessati dei tempi tecnici entro i quali la norma verrà applicata. Abbiamo invitato l'azienda a contattare i colleghi in tempi brevi.

Come accennato, i prossimi appuntamenti con l'azienda sono fissati per la fine del mese. Vi terremo informati.

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO CARIVENETO
DIRCREDITO – FABRI – FIBA/Cisl – FISAC/Cgil – SINFUB – UILCA**

Padova, 19 giugno 2009