



## Alta tensione

### PART TIME

In base agli ultimi dati rassegnatici dall'Azienda, la percentuale di part time concessi nella nostra Area è del 16% del personale in servizio, dunque inferiore al tetto del 20% fissato dall'art. 31 c. 8 del nostro CCNL.

Le pressioni aziendali per ridurre il più possibile i contratti part time o subordinare la loro concessione a un orario settimanale non inferiore alle 32 ore e 30 minuti, costringendo così la collega richiedente a ben TRE rientri pomeridiani alla settimana, appaiono una forzatura inaccettabile.

Una concessione temporale così limitata, unita a non infrequenti allontanamenti dalla filiale più vicina alla residenza e al ricorso a volte massiccio al lavoro supplementare, vanificano di fatto la fruizione di un part time EFFETTIVO, in grado cioè di soddisfare le esigenze famigliari dei richiedenti, e si scontrano con le tanto sbandierate sensibilità aziendali verso l'etica e le pari opportunità (es. Progetto Gemma). Noi crediamo invece che sulla concessione dei part time vada fatta GESTIONE, cioè che occorra entrare nel merito di ogni singola richiesta, tenendo conto delle REALI NECESSITA' delle persone che lo richiedono, e della FILIALE che non deve essere imposta, ma condivisa con gli interessati.

Crediamo anche che la percentuale secca di part time rispetto agli organici complessivi non possa non tenere conto della MISURA TEMPORALE degli orari settimanali concessi: un part time con 3 rientri settimanali in ufficio non è giusto che "pesi" come un part time su tutti i pomeriggi, magari a tempo indeterminato.

### SOSTITUZIONI DEL DIRETTORE

A parte la mefistofelica interpretazione aziendale sul metodo di calcolo dell'indennità di sostituzione del direttore da riconoscere al vicario (interpretazione che compara la retribuzione tabellare base del direttore contro la retribuzione annua lorda del vicario: come dire, paragonare mele con pere), aspetto, questo, che è materia di trattativa nazionale, appare necessario un chiarimento a livello di Area sulle incombenze che spettano al vicario e soprattutto sul metodo per poterle espletare. In particolare appare necessario definire, in materia di autorizzazione degli sconfinamenti, CHI all'interno dell' "Ufficio competente", cioè l'Ufficio Crediti di Area, ha la competenza e la responsabilità di autorizzare i sostituti appartenenti alle Aree professionali (cioè non Quadri direttivi) alla ratifica degli sconfini, dato che queste figure non sono facoltizzate alla "concessione di credito" e dato che tale incombenza è a tutti gli effetti una concessione del credito.

### MISSIONI E TRASFERTE

In conseguenza dell'accentramento in Area delle autorizzazioni su missioni e trasferte (soprattutto per quanto riguarda l'utilizzo dell'auto propria ma anche sulla fruizione degli alberghi per i corsi a Bonola), dobbiamo purtroppo sottolineare un incomprensibile irrigidimento nella concessione delle autorizzazioni. Nonostante le ultime disposizioni

procedurali che spiegano come utilizzare Intesap ai direttori che sono i titolati a concedere le autorizzazioni, in area Lombardia Sud, è necessaria la pre-autorizzazione dell'Ufficio di Area competente. Si capisce che la questione nasce da una necessità di controllo approfondito ma questo non deve generare disagi a colleghe e colleghi.

*Non si può pensare che per partecipare ai corsi si debbano prendere un numero imprecisato di mezzi pubblici impiegando dalle tre alle quattro ore di viaggio a/r. E le risposte non possono essere: "arriva tardi e vai via prima", considerando che ci sono corsi che durano tre o più giorni e l'impegno e l'attenzione (per esempio sui corsi promotori) devono essere al massimo in quanto la presenza è molto importante.*

Comunque, per evitare dinieghi da parte dell'Ufficio di Area, è opportuno che i colleghi facciano presente subito le loro ragioni utilizzando l'apposita procedura (vedi campo "Note") o tramite "e-mail" specificando chiaramente le motivazioni per le quali sono costretti a utilizzare la propria auto anziché il mezzo pubblico (es. mancanza o scomodità di collegamento pubblico; orari che non consentano di arrivare nei tempi richiesti o che costringano il lavoratore a un soverchio impegno temporale).

In caso di immotivata rigidità da parte aziendale, invitiamo i colleghi a contattare immediatamente il proprio sindacalista.

14 MAGGIO 2010

**DIRCREDITO - FABI – FIBA CISL– FISAC CGIL – SILCEA - UILCA  
AREA LOMBARDIA SUD**