



## INCONTRO DEL 26 MARZO CON CARIVENETO

Le scriventi OO.SS. di Cariveneto, nel corso dell'incontro di Venerdì 26 marzo, hanno posto all'attenzione delle Relazioni Sindacali una serie di problemi segnalati dai lavoratori, che restano irrisolti ed aperti, soprattutto a causa dell'immobilismo che caratterizza l'azione della Capogruppo. Nel corso dell'incontro sono stati trattati i seguenti argomenti: ferie e festività sopresse, part-time, sicurezza antirapina, indennità di sostituzione e lavoro straordinario, banconote false, progetto Meta. In sintesi, riportiamo le posizioni delle parti su ciascun argomento.

### FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

Le Organizzazioni Sindacali hanno fermamente criticato la recente circolare interna emanata dalla capogruppo, in materia di ferie e festività sopresse, che presenta delle evidenti **forzature applicative della vigente normativa contrattuale e di legge** in riferimento a:

- Una pressione sui Responsabili di U.O.G. per far inserire nel piano Ferie annuale **le ex festività**, senza tener conto delle condizioni previste dall'art. 50 comma 2 del CCNL (*inserimento nel piano ferie solo in caso di fruizione in tre o più giornate consecutive, ovvero in aggiunta a periodi di ferie*). Su questo punto i rappresentanti delle Relazioni Sindacali non hanno dichiarato nulla di nuovo rispetto alle prescrizioni della policy aziendale. **Le OO.SS. invitano pertanto i lavoratori ad attenersi al rispetto della suindicata norma contrattuale. La procedura Intesap, peraltro, recepisce il piano ferie annuale individuale anche senza l'indicazione delle festività sopresse.**

- **l'obbligo alla fruizione delle ferie arretrate e all'inserimento delle stesse nel piano annuale, e l'obbligo in capo ai Responsabili di U.O.G. di fissare d'ufficio il periodo nel caso il collaboratore non vi provvedesse.** Anche su questo punto le Relazioni Sindacali si sono limitate a confermare le disposizioni di servizio. Ricordiamo ai colleghi che la vigente legislazione in materia, l'art. 2109 del C.C. e la legge n.66/2003 art.10, nonché la giurisprudenza consolidata, si basano sul principio dell'irrinunciabilità delle ferie e sull'obbligo in capo al datore di lavoro a consentirne la fruizione, senza frazionamento eccessivo delle stesse, per garantire il pieno recupero psico-fisico del dipendente. Tutto ciò premesso, se appare legittima la disposizione aziendale di pianificare le ferie arretrate, **è senza dubbio illegittimo fissarle d'ufficio in via unilaterale.** Un tale comportamento, infatti, non rispetta il principio giuridico, ormai consolidato, secondo cui *“spetta all'azienda fissare il piano ferie, tenendo conto delle esigenze aziendali ma anche delle esigenze personali e familiari dei lavoratori”*. Si deve quindi temperare le esigenze di entrambe le parti e non procedere per imposizione unilaterale. Dal punto di vista dell'impatto organizzativo, appare irresponsabile gestire un problema così delicato con la mannaia. *L'azienda, anziché CONCORDARE CON L'INTERESSATO un piano di graduale assorbimento delle ferie arretrate che consenta anche di evitare il “collasso” delle filiali, lancia disposizioni “demagogiche” che, ove fossero acriticamente e pedissequamente rispettate, comporterebbero la chiusura totale al pubblico di una moltitudine di sportelli, a partire da quelli di piccole dimensioni. Si rende conto l'azienda che sta imponendo modalità e comportamenti che alimentano la tensione tra i colleghi e sono realmente inapplicabili?*

- **L'obbligo in capo ai Responsabili di U.O.G. di collocare in ferie d'ufficio il dipendente in caso di fruizione non in linea con il piano approvato.** Su questo punto ricordiamo che è possibile ottenere modifiche del piano ferie, ove ricorrano “casi eccezionali, di comune intesa tra l'impresa (autorizzazione del Responsabile) ed il lavoratore/lavoratrice” (art. 49 CCNL 4° c.).

- A partire dal 26 Aprile **la dotazione di ex festività sarà incrementata di una giornata**, a compensazione della festività del 25 Aprile, come previsto dal vigente CCNL.

- **Filiali gemellate:** a seguito delle critiche sollevate dalle OO.SS. in merito ai piani ferie nei “gruppi gemellati”, l'azienda ha precisato che **gli stessi continuano ad essere predisposti ed**

**autorizzati a livello di Filiale e a cura del Direttore.** Unicamente per individuare a quale filiale richiedere la sostituzione, è prevista la mera comunicazione dei piani ferie a tutte le filiali "gemelle". **In questo caso l'azienda ha impresso un netto dietro-front rispetto alle disposizioni iniziali che, di fatto, prevedevano un piano ferie per ogni "gruppo gemellato".**

## **PART-TIME**

Le OO.SS. hanno chiesto chiarimenti in merito a voci, provenienti anche da fonti interne all'azienda, secondo le quali sarebbero giunte disposizioni di bloccare nuove concessioni e rinnovi di contratti a part-time.

I Rappresentanti Aziendali hanno smentito tali voci, ricordando che da inizio anno sono stati concessi 10 nuovi contratti a tempo parziale **(in gran parte in sostituzione di rientri a tempo pieno)**. **Per la concessione di ulteriori part-time e per i rinnovi di quelli in scadenza, l'azienda ha riconfermato che si atterrà all'applicazione della vigente normativa contrattuale, dopo aver valutato l'impatto organizzativo sulle Filiali e gli Uffici interessati.**

Le OO.SS. hanno confermato che su questo problema, socialmente assai rilevante e molto sentito dalle lavoratrici, manterranno la massima attenzione affinché, non solo sia impedita la riduzione quantitativa, ma sia data risposta positiva alle decine di richieste in attesa di accoglimento.

## **ASILI NIDO**

I Rappresentanti dell'Azienda, a fronte dell'ennesima sollecitazione sindacale sul tema delle convenzioni con gli Asili Nido in ambito regionale, hanno dichiarato che, allo stato, non ci sono sviluppi nuovi, limitandosi a prefigurare l'individuazione di altre reti e associazioni, che garantiscano una presenza più capillare nel territorio regionale.

**Ancora una volta questo gruppo dimostra lo scarto tra la propaganda mediatica sulla sensibilità sociale e l'immobilismo reale dei suoi comportamenti.**

## **SICUREZZA ANTIRAPINA**

Nel corso dell'incontro sono intervenuti 2 colleghi del Servizio Sicurezza della capogruppo, che hanno fornito una serie di dati sugli interventi operati nella rete Cariveneto e sui presidi di sicurezza che la capogruppo pensa di adottare.

Tra i dati rassegnati alle OO.SS. una destina particolare preoccupazione : negli ultimi 6 mesi si riscontra un aumento della frequenza delle rapine, rispetto allo stesso periodo degli anni precedenti.

Le OO.SS., anche in riferimento ai più recenti fatti criminosi, hanno nuovamente ribadito la necessità di introdurre tutte le misure preventive necessarie non solo a difesa del danaro, **ma anche, e soprattutto, alla difesa del personale e della clientela.** Non è vero, a nostro modesto avviso, che la massima protezione del contante si traduca automaticamente, attraverso l'effetto deterrenza, in automatica maggiore sicurezza per le persone.

***Per questo abbiamo chiesto più investimenti in sicurezza attraverso la diffusione degli impianti di rilevazione biometrici, ad iniziare dalle filiali con elevata frequenza di rapina. Tali strumenti, infatti, rappresentano i più efficaci presidi di prevenzione.***

## **INDENNITA' DI SOSTITUZIONE e LAVORO STRAORDINARIO**

In questi giorni l'azienda ha invitato il personale interessato a caricare in Intesap le giornate di sostituzione relative al secondo semestre 2009, per poi provvedere alla liquidazione (peraltro ancora con criteri provvisori di conteggio dell'indennità).

Le scriventi OO.SS. hanno però segnalato che non è accettabile né condivisibile l'applicazione retroattiva della norma che prevede il riconoscimento, in alternativa tra i due, dell'indennità di sostituzione e del lavoro straordinario prestato durante la supplenza del Direttore.

Poiché i colleghi hanno preso atto e conoscenza della disposizione con la policy emanata a Gennaio, e fino a Giugno 2009 è sempre stato corrisposto anche il lavoro straordinario, è **corretto e doveroso riconoscere entrambi gli emolumenti per il secondo semestre 2009**. Su questo punto i rappresentanti aziendali si sono riservati un ulteriore approfondimento.

### **CHEK-UP SANITARIO**

Dopo innumerevoli pressioni delle scriventi OO.SS. l'azienda ha comunicato che le convenzioni con le OO.SS. sono attivate, con l'eccezione della ULS 17 di Este, Conselve e Montagnana da cui si attende la comunicazione delle liste di appuntamento. Per la USL di Adria, nonostante l'avvenuto perfezionamento della convenzione, in relazione ai ritardi burocratici dipendenti dalla struttura pubblica, si provvederà a dirottare le prestazioni presso la USL di Rovigo, a partire dal 29 marzo. **Invitiamo i colleghi a segnalarci disfunzioni e ritardi rilevanti all'accesso al servizio.**

### **PARCHEGGIO DI VIA VALERI IN PADOVA**

L'azienda ha confermato che, a seguito di specifici incontri con gli Enti Pubblici interessati, sono state accolte le richieste delle OO.SS. e dei colleghi e disposta la proroga della chiusura del parcheggio al 1/5/2010 e la messa a disposizione per gli utenti abbonati di un'area alternativa adiacente al Tribunale.

### **FILIALE FAEM DI BASSANO**

L'azienda ha comunicato la chiusura della Filiale FAEM (ex Intesa) di Bassano del Grappa ed il suo accorpamento nella Filiale Imprese ubicata nello stesso stabile.

### **BANCONOTE FALSE**

Le Organizzazioni Sindacali hanno posto il problema di chi abbia la facoltà di prendere visione delle video-cassette per il riscontro della rilevazione di banconote false.

L'azienda ha sorprendentemente dichiarato che sono titolati esclusivamente **il Responsabile di Filiale e l'addetto al Back-Office competente (Torri di Quartesolo).**

Ferma restando l'opportunità della presenza dei suddetti, è davvero inspiegabile ed inaccettabile impedire la visione da parte del cassiere diretto interessato. **Poiché la specifica normativa non prevede questa esclusione e poiché presso altri territori vige una consuetudine diversa, invitiamo tutti i colleghi interessati a chiedere la visione della registrazione e di imputare in procedura i rimborsi chilometrici per la missione. Probabilmente l'esclusione del cassiere è proprio motivata da un' esigenza, patologica e speculativa, di risparmiare un pugno di euro di rimborso spese.**

Sui problemi aperti torneremo con successive comunicazioni a tutto il personale.

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB - UILCA

Padova, 30/3/2010