



FILIALI GEMELLE SOTTO ORGANICO

Con l'ingegneria organizzativa e creativa l'azienda tenta di allungare una coperta troppo corta.

Il Direttore Generale uscente Dr. Micheli, nella sua veste di Responsabile della banca dei Territori, ha ripetutamente presentato alle Delegazioni Sindacali di Gruppo il problema della disomogenea distribuzione dell'organico della Rete nel territorio Nazionale. Secondo la capogruppo, vi sono territori con organico eccedente rispetto ai carichi di lavoro e altre zone che manifestano carenza, senza mai peraltro precisare quali fossero.

Sarebbe interessante capire se il Veneto viene considerato dall'azienda tra i territori con organico carente oppure eccedente. Per questo le delegazioni sindacali di gruppo più volte hanno rivendicato di poter condividere con l'azienda i criteri quali-quantitativi per la determinazione oggettiva dell'organico delle singole unità produttive, senza peraltro ottenere risposte (almeno fino ad oggi). La recente riforma di "ingegneria organizzativa" fondata sul gemellaggio tra Filiali rappresenta, a nostro giudizio, un **indizio chiaro ed inequivocabile di pesante e strutturale carenza degli organici.**

Il processo era iniziato da tempo, ma ora il disegno assume forma compiuta: le assenze ordinarie e straordinarie sono coperte, ormai quasi esclusivamente, con personale preso a prestito da Filiali vicine. I Nuclei di Sostituzione sono ormai un fenomeno residuale del passato.

Molte Filiali di piccole dimensioni rischiano quotidianamente di non aprire i battenti e, talvolta e sempre più spesso, restano chiuse al pubblico per mancanza di organico.

Anche le Dipendenze che "prestano" personale sono sempre più in difficoltà. Infatti la pressione commerciale continua, a prescindere dal fatto che l'organico sia spesso assente per garantire sostegno alle filiali "minori".

Risultato: serve a poco l'ingegneria organizzativa se "la coperta dell'organico si restringe sempre di più".

Altro che gemellaggio! Serve un adeguato piano di assunzioni e di formazione in grado di coprire le carenze quantitative e qualitative dell'organico.

LE RICADUTE SUL PIANO FERIE

L'azienda ha diffuso una mail in cui comunica di aver tenuto conto dei "suggerimenti" pervenuti dai Direttori di introdurre, in via sperimentale nel 2010, il coordinamento del piano ferie tra le "filiali gemellate".

Tale esperimento, a nostro giudizio, rischia di creare più problemi di quanti non ne risolva. Infatti non è affatto chiaro chi sia il soggetto, tra i direttori delle unità interessate, che fisserà il piano definitivo e che risolverà eventuali e probabili controversie nella scelta dei periodi tra dipendenti che appartengono a filiali diverse. Un conto è dirimere un contenzioso all'interno della Filiale, un altro è gestirlo tra una platea più numerosa e composta da colleghi che, molto spesso, nemmeno si conoscono personalmente. **Questi sono solo alcuni fattori di criticità che rappresentiamo all'azienda, facendo notare che questo "brillante esperimento", al momento, ci risulta adottato solo presso Cariveneto.**

Poiché molti colleghi chiedono informazioni in merito alle principali norme sulle ferie, riteniamo necessarie alcune puntualizzazioni:

- *Il CCNL non prevede disposizioni puntuali in riferimento agli ambiti organizzativi dei piani ferie, prevedendo esclusivamente, al comma 4 dell'art.49 che " i turni delle ferie*

debbono essere tempestivamente fissati dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice".

Per disposizione di servizio il piano ferie, inserito dal lavoratore in procedura INTESAP, deve essere fissato entro il 9 Aprile.

- *Nella predisposizione dei turni di ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, hanno la precedenza i dipendenti disabili, mentre per il restante personale si tiene conto della situazione familiare e dell'anzianità di servizio.*

- *La legge prevede la fruizione delle ferie su base annua, con un periodo obbligatorio minimo di 10 giorni lavorativi, mentre il CCNL dispone un periodo minimo di 15 giorni lavorativi. Le ferie non godute nell'anno, dovranno necessariamente essere fruite entro 18 mesi successivi all'anno di competenza, pena il versamento della contribuzione a carico del lavoratore.*

- *Le festività soppresse devono essere "segnalate alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie" solo nel caso di fruizione "in tre o più giornate consecutive", se aggiunte a periodi di ferie. (Art. 50 2° comma CCNL).*

Tutto ciò premesso, le scriventi Organizzazioni Sindacali, porteranno quanto prima all'attenzione dell'azienda le criticità derivanti dalle scelte organizzative e gestionali sopra descritte precisando, peraltro, che **tali scelte non possono in alcun modo influire sulle modalità di fruizione delle ferie né introdurre limitazioni rispetto alle normative e alle prassi da sempre applicate.**

Invitiamo i lavoratori a segnalare alle Organizzazioni Sindacali eventuali situazioni problematiche o comportamenti difformi rispetto alle disposizioni contrattuali e di legge.

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL - UILCA

Padova, 4/3/2010