

Visto il rumoroso silenzio aziendale, le scriventi OO.SS. hanno chiesto la convocazione della Commissione Pari Opportunità per affrontare le problematiche che stanno affliggendo i colleghi e dare loro risposte concrete. Siamo rimasti perplessi quando l'Azienda si è detta disponibile alla convocazione per capire le motivazioni che ci hanno spinto a chiedere la riunione come se non fossero note le gravi esigenze personali o familiari che hanno costretto i colleghi ad utilizzare la SH e che oggi, terminata la validità dell'accordo, devono ricorrere all'aspettativa non retribuita o, nei casi più gravi, a portare al limite il periodo di comporto per malattia.

Per questi colleghi e queste colleghe è necessario adottare soluzioni efficaci e tempestive.

Già alla fine del 2015 era in discussione il rinnovo dell'accordo sulla SH (che peraltro potrebbe essere concluso a prescindere dagli altri argomenti sul tavolo); poi lo stop aziendale alle trattative e le novità normative introdotte dal decreto legislativo 148 del 2015 (di cui stiamo aspettando le circolari operative da parte dell'INPS) hanno comportato lo stallo nel quale ci troviamo.

L'Azienda parla di SOCIAL HOUR come strumento che non ha più ragione autonoma di esistere ma solo se si rientra in situazioni di crisi (non siamo in crisi?!?); di strumento meno flessibile rispetto al passato; di carenza normativa.

E' pur vero che la normativa evolve (il Responsabile della Direzione del Personale nell'incontro del 22 febbraio u.s. aveva "chiesto tempo" proprio per approfondire la nuova normativa) ma serve un impegno organizzativo per dare risposte concrete ai colleghi e alle colleghe in difficoltà.

Non vorremmo che le 22 assunzioni effettuate negli ultimi tre mesi – soprattutto relative a ruoli direttivi e dirigenziali – pregiudicassero l'attivazione di uno strumento così fondamentale per i colleghi e anche per la Banca. Questo perché la nuova normativa sembra rendere incompatibile l'attivazione della SH (strumento attivabile in caso di crisi aziendale) con nuove assunzioni.

Vogliamo ricordare l'importante motivazione "sociale" di questo strumento, che al contempo rappresenta anche una riduzione dei costi, così come il part time.

Sul part time abbiamo poi ribadito – ancora una volta – come non debbano esserci differenze tra territori in cui è accordato ed altre in cui viene regolarmente negato (come, ad esempio, l'ex Area di Belluno).

Ci giungono voci di "inviti" a rientrare dal part time, "strani consigli" da parte di alcuni gestori a non richiederlo... ci domandiamo se viviamo in due banche differenti o se non sia necessario un cambio di rotta, anche nel rapporto con i dipendenti, la risorsa più importante di questa azienda!

Organo di Coordinamento BPVI

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UNISIN

[2016.03.24 Social Hour e Part Time](#)



BPVI: Social Hour e Part Time questi sconosciuti...