



INCONTRO ANNUALE 2008

Mercoledì 5 novembre u.s. si è tenuto l'incontro annuale tra le OO.SS e la rappresentanza aziendale della C.R.Asti. La necessità di un confronto era decisamente sentita dal momento che si sarebbero toccati temi che stanno interessando quotidianamente i lavoratori e che ci si attendevano risposte a proposito di sensazioni di **disagio** sollevate in questo ultimo periodo.

Nel dettaglio l'incontro ha riguardato i seguenti argomenti:

A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

Dal confronto è emerso ancora una volta come i risultati economici del 2007 siano stati particolarmente confortanti e che il buono stato di salute della Banca sia un dato di fatto e per il 2008, senza poter ancora esprimere numericamente dei giudizi, ci si possa attendere un andamento positivo. Si è parlato di processi di riorganizzazione volti ad aumentare l'efficienza nel processo del credito e ad accrescere la proattività commerciale della Cassa.

Sempre nell'incontro sono stati posti alcuni interrogativi a proposito di una tendenza avvertita di un futuro caratterizzato dalla possibilità di introdurre i budget individuali; da parte dell'Azienda è stata, in maniera netta e chiara, esclusa questa possibilità. Questa risposta era molto attesa dal momento che non si riteneva opportuno un orientamento in questo senso visti i grandi risultati ottenuti in questi ultimi anni dal lavoro dei dipendenti C.R.Asti.

Sul tema dei gestori *Affluent* l'azienda non è stata in grado di fornire chiarimenti in quanto si tratta di un tema ancora in corso di elaborazione.

B) PROFILO STRUTTURALE

È emerso che entro il 2009 si arriverà a varcare la soglia dei 1000 dipendenti e queste nuove assunzioni porteranno ancora di più a una crescita del numero di lavoratrici e lavoratori di giovane età.

E' stato chiesto all'azienda di esprimersi in relazione alla grave situazione presente nel **milanese**, dove gli organici avrebbero bisogno di una composizione più equilibrata (soprattutto in relazione alle competenze); l'azienda ha risposto che ha presente la situazione e che non la ritiene così grave e pertanto non ci sono variazioni all'orizzonte; il capo del Personale si è detto fiducioso che tali problemi si risolveranno da soli nel giro di qualche anno; **ci sembra che la soluzione sia più affidata alla buona sorte che ad una reale pianificazione.**

L'azienda ha inoltre fornito i dati relativi ai **trasferimenti** nel 2007 (115 di cui 26 nello stesso Comune), alle **richieste di trasferimento** del 2007 (14, tutte evase o ritirate).

C) QUALITA' DELLE RISORSE UMANE

Poi si è passato a trattare un tema molto sentito e tra l'altro anche strettamente correlato all'aumento delle giovani lavoratrici: il part-time. Come è intuibile le esigenze di maternità (fortunatamente in aumento anche per il maggior numero di giovani donne in organico) stanno aumentando, per questo è sembrato opportuno chiedere un chiarimento circa la posizione aziendale rispetto a questa esigenza. I numeri dicono che nella nostra Banca c'erano al 31/12/2007 54 part-time (di cui 17 negli uffici interni), evidentemente un numero non eccessivo per una struttura di 929 dipendenti (5,8%), ben al di sotto del tetto massimo che stabilisce il contratto nazionale (20%); è sembrato però utile apprendere dall'Azienda che **non ci sarà un cambio di orientamento rispetto a questa necessità e che non verranno gestiti in modo differente tra un'Area e l'altra, tra una Direzione e l'altra.** Si prevede (sarebbe preoccupante il contrario) un aumento del numero di part-time che

verranno concessi; nelle valutazioni è emerso però che verranno privilegiate le concessioni per i figli più giovani e che verrà valutata la reale esigenza della concessione del part-time specie per esigenze che non riguardino la maternità; tutto ciò proprio per assicurare la concessione anche in una prospettiva di crescita delle richieste.

Abbiamo ritenuto condivisibile il criterio pur **convinti che il part-time non sia una concessione, ma un diritto tutelato (tra l'altro un diritto che costa molto in termini di stipendio).**

D) INTERVENTI SPECIFICI

In merito alle rapine subite sono stati resi noti i dati relativi: nel 2007 il totale delle rapine è stato di 8, mentre nel 2008 il dato parziale è di 14 rapine più 1 tentativo di intrusione. Un aumento così considerevole non può che far sorgere degli interrogativi, soprattutto riguardo al concetto, oggi molto in voga, di "Banca aperta".

In relazione alle ore di formazione obbligatoria ci è stato comunicato che il totale delle ore di formazione sull'Antiriciclaggio è stato di 1137.

Per quanto riguarda la formazione svolta i dati parlano di una percentuale del 88,59% di partecipanti sul totale dei dipendenti; sono stati inoltre comunicati i dati riguardanti le **promozioni** per età e sesso di Quadri (1,30% tra i 31-40 anni, 1,19% tra i 41-50, 0,53% oltre i 50 - 1,82% uomini, 1,20% donne) e 3^a Area Professionale (1,19% tra i 20-30 anni, 3,45% tra i 31-40, 0,87% tra i 41-50 - 2,15% uomini, 3,34% donne). In seguito l'azienda ha presentato una sintesi della **valutazione delle prestazioni** (51-59% adeguato alle attese, 37-48% superiore alle attese, 1-4% inferiore alle attese), lamentando un certo "buonismo" da parte dei "capi" nel giudicare, dichiarando che i **ricorsi** sono stati 2, entrambi non accolti. Sulle **barriere architettoniche**, sono stati effettuati n.2 interventi nel 2007, n.3 nel 2008.

Le OO.SS. hanno chiesto all'azienda di fornire, anche nei giorni successivi, un maggior dettaglio relativamente a:

- dettagli per **costi del personale** (suddivisione per dirigenti, quadri, impiegati);
- n° di dipendenti che non hanno fruito in tutto o in parte della **formazione obbligatoria**;
- n° dei dipendenti che hanno partecipato ai corsi di **formazione sull'Antiriciclaggio**;
- dati precisi sulla % di **formazione trasversale** per i contratti di apprendistato;
- situazione delle **sofferenze** della banca;
- n° di dipendenti, quanti e quali uffici sfiorano gli **orari standard ed extra standard**;
- n° di dipendenti che superano i limiti dello **straordinario** e a quali uffici fanno riferimento;
- quanto è stato stanziato nel 2008 per il **sistema incentivante**, quali sono i criteri di attribuzione, la valutazione degli apporti indiretti, la valutazione di oggettività e trasparenza;
- n° di filiali che presentano ancora ad oggi **barriere architettoniche**.

L'occasione dell'incontro annuale è stata utile poiché riteniamo che solo con il confronto si possano affrontare alcuni aspetti aziendali, anche se l'Azienda si è limitata ad un'esposizione "asettica" dei dati previsti dall'art.10 del CCNL, non andando ad affrontare nel dettaglio problematiche sempre più pressanti.

Asti, 6 novembre 2008

Le R.S.A. C.R.ASTI
DIRCREDITO - FABI - FALCRI/ALCRA
FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA