

### **FARE MELINA:**

**mettere tempo in mezzo, tirare in lungo una situazione, anche con intenti ostruzionistici (Treccani)**

Negli ultimi mesi il confronto all'interno del Gruppo CAI procede estremamente a rilento senza produrre risultati apprezzabili, di seguito un breve aggiornamento in merito a diversi argomenti che sono di interesse per tutti i colleghi.

**PERCORSI PROFESSIONALI EX CREVAL** - Chiedere è lecito, rispondere è cortesia. E quando non si risponde, tre sono le possibili motivazioni. La prima, la più semplice, ma anche quella che implica il maggior senso di rispetto verso la controparte, la mancanza di **CORTESIA**. La seconda, mancanza di argomenti in relazione alla **CONOSCENZA NORMATIVA E CONTRATTUALE**. La terza, la più pericolosa, la volontà aprioristica di **NON RISPONDERE**, nell'intento che poi qualcosa accada. Ora, mentre siamo confidenti (si spera) di non essere nell'ambito delle prime due motivazioni, molti dubbi in più restano sulla terza.

Nonostante la più volte confermata volontà e disponibilità delle OO.SS. a ricercare assieme all'Azienda delle soluzioni condivise in materia di **inquadramenti**, disponibilità ulteriormente evidenziata nell'invio di una **lettera alla stessa in data 08.08.2023**, siamo ancora una volta costretti a tornare sull'argomento. Al netto di quello che sarà l'evoluzione o meno della trattativa sui Percorsi Professionali, ad oggi **non è stata ancora sanata la mancata applicazione dei percorsi in essere alle colleghe e ai colleghi di provenienza Creval**.

Siamo costretti a ribadire ancora una volta, come ormai facciamo da mesi, che il **riconoscimento dello step incrementale previsto dopo 12 mesi**, sancito dall'accordo firmato in data 23.04.2022, è una conseguenza indipendente dall'esito della trattativa stessa. Il tempo è scaduto, e la pazienza anche. Disattendere gli accordi sottoscritti vanifica il rispetto che si ha verso il proprio interlocutore, e diventa una base molto pericolosa per il proseguo di un rapporto di reciproca fiducia e per tutti i progetti futuri che dovremo condividere. Dopo mesi di attesa non ci è più possibile attendere!!!!

**EX FESTIVITÀ** - Spiacevole dover intervenire ancora una volta sul tema relativo alle Ex Festività. Pare che in questi giorni sia ripartita in maniera importante e assillante la spinta nei confronti dei colleghi da parte di Responsabili vari all'espletamento entro fine anno delle suddette giornate, a causa delle forti penalizzazioni sul sistema incentivante che una mancata fruizione potrebbe produrre. In questo caso repetita iuvant.

Ricordiamo che da quest'anno la **fruizione delle festività soppresse non è più obbligatoria**. Come inoltre da previsione dell'**articolo 59 del CCNL**, i permessi sono utilizzabili in modo frazionato e, per i residui che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata), entro la fine di febbraio dell'anno successivo.

Nel corso dell'anno, dopo nostri vari solleciti, l'azienda è intervenuta sulla procedura per consentire che potessero essere gestiti disgiuntamente dalle Ferie.

**PERMESSI VISITE MEDICHE - People Care**. Due bellissime parole, seppure derivanti da un'altra lingua, che accostate delineano un bellissimo concetto. **Cura della PERSONA**. E a noi piace scriverlo in maiuscolo. Proprio in questi giorni è stata aggiornata, ed è disponibile su ON LIFE appunto, la brochure People Care. Per chi non lo ricordi People Care nasce

con lo scopo di identificare tutte le iniziative del Gruppo a sostegno di Collaboratrici e Collaboratori, come benefit e convenzioni, negli ambiti di conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, valorizzazione delle diversità, famiglia e responsabilità sociale, **e, last but not least, Salute e Sicurezza**. Gioco o scherzo del destino proprio in questo ultimo ambito l'azienda ha pubblicato una nota comunicativa a tutti i colleghi in merito ai **permessi spettanti per visite mediche (VIM) andando a modificare, in maniera molto più restrittiva e unilateralmente, quanto stabilito insieme alle OO.SS. in fase di contrattazione di secondo livello**.

- Ricordiamo che l'art. 33 del Contratto Integrativo Aziendale attribuisce all'Azienda *"la facoltà di concedere, previa richiesta, brevi permessi retribuiti per visite mediche o visite specialistiche, idoneamente documentate, che non possano essere effettuate fuori dall'orario di ufficio e/o per urgenti necessità familiari"*. Un articolo interpretato liberamente dalla controparte aziendale che ha circostanziato la voce "brevi permessi" a 3 ore, complessive di spostamenti, e reso ancora più stringente il carattere di urgenza. Invitiamo l'Azienda a registrare contenuto e forma delle modifiche poiché già di per sé contraddittorio rispetto all'attenzione sempre proclamata alle Persone. Sul tema stiamo sollecitando comunque un riscontro che tarda ad arrivare.

**CONDIZIONI MUTUI DIPENDENTI** - Dato il rialzo repentino e continuato dei tassi della BCE che ha avuto un impatto significativo sulle rate dei mutui a tasso variabile abbiamo da tempo manifestato all'Azienda le difficoltà che i dipendenti mutuatari incontrano rinnovando anche formalmente la richiesta di un deciso intervento per mitigare questa situazione.

Anche su questo la risposta è dovuta in quanto, in data 23/12/2014, Azienda e OOSS firmarono un verbale condiviso dove al punto due si enunciava che: *"A fronte di significative variazioni di tasso di riferimento (BCE, ad oggi pari allo 0,05%), su richiesta anche solo di una delle Parti, le stesse si incontreranno al fine di valutare l'impatto di dette variazioni e l'eventuale opportunità di adeguare le condizioni bancarie e creditizie"*.

Tra l'altro dispiace evidenziare che sempre più frequentemente abbiamo registrato nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti l'applicazione di condizioni peggiorative rispetto alla clientela ordinaria.

Anche su questo argomento fino ad oggi nessuna risposta ci è pervenuta nel merito della questione

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi.