



## **PRESSIONI COMMERCIALI – PART-TIME – TRASFERIMENTI INCONTRO CON CARIVENETO DEL 9 MARZO**

Il giorno 9 Marzo u.s. si è svolto l'incontro richiesto dalle scriventi Segreterie di Coordinamento con i Rappresentanti delle Relazioni Sindacali e del Personale di Cariveneto.

Le OO.SS. hanno posto all'attenzione dell'azienda alcuni problemi molto sentiti dai lavoratori, quali le pressioni commerciali, il part-time e i trasferimenti, chiedendo un cambio di passo nei comportamenti aziendali. In particolare sono state nuovamente segnalate le seguenti criticità:

- La forte ripresa delle pressioni commerciali caratterizzate da comportamenti lesivi della dignità dei lavoratori (richieste giornaliera di report sulle vendite e sui clienti contattati, riunioni durante l'intervallo e fuori orario di lavoro e classifiche comparative anche nominative). **Le OO.SS. hanno chiesto l'immediato intervento aziendale sui comportamenti offensivi, che possono assumere anche profili disciplinari e giudiziari per chi li pratica. Abbiamo inoltre sollecitato l'Azienda a provvedere di propria iniziativa alla raccolta dei dati, senza il coinvolgimento diretto del personale.**
- Rimane alto il numero di domande di part-time in attesa di accoglimento nell'Area Cariveneto Sud Est, mentre si moltiplicano i casi di mancate proroghe, con rientro forzato a full-time di colleghe con figli ampiamente sotto i 10 anni di età. **Abbiamo pertanto richiesto all'azienda un piano straordinario di concessione delle domande in sospenso, con incremento complessivo dello stock dei contratti in essere.**
- Restano molto limitati (5%) i provvedimenti di mobilità in accoglimento di richieste dei lavoratori (liste/graduatorie per zone territoriali), mentre si moltiplicano i casi di scavalcamiento senza alcuna comunicazione ai colleghi. **Abbiamo richiesto all'azienda di imprimere una svolta nei suoi comportamenti gestionali, attraverso un utilizzo molto più frequente e sistematico delle graduatorie, tentando di incrociare i bisogni e le necessità familiari e personali dei lavoratori con le esigenze organizzative e produttive.**

### **Riportiamo, in sintesi, le posizioni espresse dai Rappresentanti Aziendali :**

#### **PRESSIONI COMMERCIALI**

L'Azienda è già intervenuta e interverrà ancora nei confronti di chi metta in atto comportamenti "scorretti" nei confronti di altri collaboratori.

Per quanto attiene all'attività commerciale, invece, l'azienda ha rivendicato la piena facoltà di promuovere e spingere ogni leva per potenziare l'attività di vendita di prodotti e servizi, finalizzata al necessario recupero dei margini di produttività e redditività, sensibilmente ridimensionati dopo un biennio di forte crisi economica.

## **PART TIME**

**I Rappresentanti Aziendali hanno dichiarato non praticabile un piano straordinario di accoglimento delle domande di part-time, attraverso un incremento complessivo dei contratti in essere nel breve periodo, in quanto incompatibile con l'esigenza di garantire un adeguato presidio organizzativo delle filiali, in particolare nella fascia oraria pomeridiana.**

L'Azienda ha peraltro riconosciuto che, in particolare nell'Area Sud Est, esiste una forte richiesta di accesso al tempo parziale, anche derivante da una alta incidenza numerica del personale femminile con figli in tenera età.

L'Azienda ha ribadito il proprio impegno a concedere un numero di nuovi contratti superiore al numero dei rientri a tempo pieno. Nel corso del 2010 sono stati concessi, nell'Area Sud Est, 41 nuovi part-time a fronte di 24 trasformazioni a full time, con un saldo aggiuntivo di 17 nuovi contratti. Le domande in attesa di accoglimento si sono pertanto ridotte a 82 (9 nell'Area Nord-Ovest).

L'Azienda ha riconfermato il proprio impegno, anche per il futuro, ad incrementare il numero di part-time e a ridurre il numero delle domande in attesa di accoglimento, ferma restando la necessaria prudenza e gradualità.

## **TRASFERIMENTI**

L'Azienda, anche su questo fronte, ha dichiarato il proprio impegno ad accogliere gradualmente le domande di trasferimento (28 richieste accolte nel 2° semestre a fronte di 15 nel 1° semestre 2010), compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative.

## **DISTACCAMENTO IMPRESE DI ODERZO**

L'Azienda ha informato le OO.SS. che, con decorrenza 11/4/2011, il Distaccamento Imprese di Oderzo continuerà la propria attività come Filiale Imprese.

## **CONTRIBUZIONE DEL LAVORATORE – CASSA DI PREVIDENZA CARIPARO E FONDI APERTI**

In relazione alla facoltà in capo ad ogni dipendente di destinare una parte del premio aziendale 2010 a previdenza complementare, esercitabile entro il 31 Marzo 2011, abbiamo ricevuto alcune richieste da parte di colleghi di poter ridurre l'aliquota di contribuzione a proprio carico, per evitare di superare il massimale annuo in esenzione fiscale di 5.164,57 Euro (ricordiamo che, ai fini del raggiungimento del massimale, si considera la contribuzione aziendale e quella del lavoratore con esclusione della quota TFR).

Poiché gli accordi vigenti consentono al lavoratore di variare l'aliquota una sola volta l'anno, nel mese di ottobre, con effetto dal 1 Gennaio successivo, le parti hanno condiviso la necessità di sottoscrivere in tempi brevi un accordo sindacale che riapra, eventualmente anche solo in via straordinaria, i termini di opzione. **Tale accordo è limitato agli iscritti alla Cassa di Previdenza Cariparo e ai Fondi Aperti, in quanto la possibilità di variare l'aliquota per gli iscritti al Fondo Sanpaolo e al FAPA di Gruppo è già agibile. Daremo ulteriore comunicazione all'atto del perfezionamento delle intese.**

## ACCORDO SULLA FORMAZIONE FINANZIATA

Il 9 Marzo è stato inoltre sottoscritto un accordo sindacale su un progetto formativo per l'anno 2011, idoneo ad ottenere gli appositi finanziamenti dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA). Tale Fondo ha la funzione di finanziare e sostenere la formazione continua dei lavoratori del settore. I Fondi sono a disposizione di tutte le Banche fino ad esaurimento. L'azienda si è formalmente impegnata a programmare prossimi corsi anche con il coinvolgimento sindacale, in particolare in materia di Pari Opportunità e Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

-----OOOOOO-----

Pur riconoscendo con obiettività l'impegno dell'Azienda in merito all'incremento dei contratti a part-time e ad un maggiore accoglimento delle domande di trasferimento, **riteniamo globalmente insufficienti le risposte fornite alle Rappresentanze Sindacali.**

Il part-time non rappresenta, come sembra pensare l'Azienda, un "benefit individuale" cui ricorrere per migliorare la qualità della vita, bensì una pressante e reale necessità sociale finalizzata a conciliare l'impegno lavorativo con la cura dei figli che, purtroppo, grava ancora pesantemente sulle spalle delle donne. Le scriventi OO.SS. continueranno ad esercitare la massima pressione sull'Azienda per ottenere un ampliamento complessivo dei part-time, a partire dal prossimo mese di Giugno, che vedrà in scadenza ben 54 contratti nell'ambito dell'Area Cariveneto Sud Est, anche utilizzando tutti gli strumenti messi a disposizione da leggi ed accordi come la recente intesa interconfederale sulla conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro.

Per quanto riguarda le Pressioni Commerciali, abbiamo piena consapevolezza che il problema ha carattere sistemico e che, pertanto, va affrontato a tutti i livelli, ad iniziare da quello di Gruppo. Le criticità segnalate a Cariveneto, senz'altro comuni all'intera Banca dei Territori, saranno sviluppate e riprese anche in sede di Osservatorio per lo Sviluppo Sostenibile. Ritorneremo in ogni caso sull'argomento, non escludendo di chiedere il coinvolgimento di tutti i lavoratori.

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

Padova, 18/3/2011