

Lo scorso 18 novembre è stato avviato il confronto, richiesto dalle OO.SS., riguardante le insostenibili e prolungate condizioni di sofferenza a cui è sottoposta la Rete commerciale del Gruppo, condizioni da tempo denunciate dai rappresentanti dei lavoratori sia sul tavolo centrale che nel corso degli incontri svolti a livello locale.

Le OO.SS. hanno analizzato le pesanti criticità che affliggono quotidianamente le filiali, formulando le proprie proposte ed invitando l'azienda ad un impegno congiunto atto a produrre soluzioni condivise sui temi sotto esposti.

ORGANICI – tema cardine, riguardo al quale il tavolo sindacale ha sottolineato che le sollecitazioni ricevute provengono da tutti i colleghi del Retail, indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento, ribadendo che l'endemica carenza di organico incide sempre più profondamente a livello di stress psico-fisico individuale, innalzando anche il rischio operativo con possibili conseguenze di natura disciplinare e patrimoniale.

Per affrontare con oggettività la questione si è ritenuto opportuno richiedere formalmente all'azienda l'esplicitazione dei criteri con cui vengono stabiliti gli organici all'interno delle unità organizzative.

Un focus particolare è stato posto sulle sostituzioni delle lunghe assenze, maternità in primis, che da tempo sono diventate "merce rarissima". Una maternità non può essere considerata come un "inconveniente gestionale", ma deve riacquistare la dimensione sociale che merita, cogliendo anche la correlata opportunità della creazione di un nuovo posto di lavoro.

Pur essendo la carenza di personale un elemento caratterizzante tutto il Gruppo, le OO.SS. hanno altresì richiesto un'attenzione particolare alle piazze interessate da specificità stagionali/turistiche.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – le OO.SS. hanno evidenziato come gli attuali processi produttivi risultino estremamente rallentati da appesantimenti burocratici e che gli investimenti sugli strumenti procedurali, pur partendo da presupposti lodevoli, nella pratica non solo non abbiano risolto il problema della tempistica di esecuzione delle operazioni, ma addirittura la abbiano peggiorata.

Il consolidamento del nuovo modello di servizio ha portato ad un incremento dei carichi di lavoro e ad una maggior disfunzionalità operativa. È stata proposta la creazione di appositi "Focus Group", con la presenza dei rappresentanti sindacali, durante i quali le funzioni aziendali competenti ed i lavoratori possano confrontarsi sui temi dell'organizzazione del lavoro e delle procedure allo scopo di emendare le criticità emerse.

Si è denunciato l'aumento del lavoro straordinario, ricollegando lo stesso anche alle incombenze operative legate alle quadrature di bancomat e totem delle Agenzie per Te. Sono stati quindi richiesti correttivi tecnici, normativi e di revisione dell'orario di sportello per il comparto operativo che permettano ai colleghi un rispetto più puntuale dell'orario di lavoro.

FORMAZIONE – anche alla luce delle numerose segnalazioni ricevute recentemente riguardo la "fruizione" del corso on line IVASS, il sindacato ha richiesto che i moduli formativi relativi alla formazione obbligatoria, che tocca temi dai delicati risvolti normativi e di responsabilità personale, siano svolti in aula.

ACCORDO DI CLIMA – Le OO.SS. hanno ribadito l'improrogabile necessità di aprire con urgenza un confronto con l'Azienda con l'obiettivo di definire misure tangibili e durature per migliorare in modo deciso la qualità di vita lavorativa dei colleghi, pesantemente condizionata dalla diffusione di pratiche di indirizzo dell'azione commerciale che declinano in maniera distorta i valori enunciati nei Codici Etico e di

Comportamento, sfociando in metodi comunicativi inquisitori ed in vessazioni commerciali, a detrimento del benessere individuale ed organizzativo, del capitale relazionale e della coesione sociale. Per perseguire il raggiungimento degli obiettivi in una prospettiva sostenibile è indispensabile introdurre nuovi modelli e pratiche

di coordinamento dell'azione commerciale che contemperino le esigenze di business con la capacità organizzativa di supportare effettivamente i colleghi, a beneficio della promozione della cultura della compliance, della crescita professionale e del clima lavorativo.

MY DESK – rimanendo sui metodi di indirizzo commerciale e sul monitoraggio il tavolo sindacale ha sollecitato la ripresa del confronto sul software, confronto intrapreso nel maggio scorso ma conclusosi senza il raggiungimento di un accordo tra le parti.

SMART WORKING – sono state richieste informazioni sull'avanzamento del progetto, di cui l'azienda aveva preannunciato la partenza negli scorsi mesi, che si basa sulla possibilità, riservata al personale di determinate strutture di direzione, di svolgere la prestazione lavorativa presso la propria abitazione o in una struttura aziendale nei pressi della stessa.

È un progetto collegato al bilanciamento vita/lavoro, aspetto che interessa anche l'istituto del part-time, riguardo al quale è stato chiesto l'adeguamento alle normative di legge recentemente introdotte ed una revisione finalizzata ad una maggiore e concreta esigibilità.

La controparte datoriale si è dichiarata disponibile al confronto senza pregiudiziali su tutti i temi richiesti, riservandosi un approfondimento con le varie funzioni aziendali coinvolte dalle proposte e precisando nel contempo che, com'è noto, è in atto la stesura di un piano industriale triennale di Gruppo, i cui contenuti saranno resi noti ad inizio 2016.

Relativamente alla formazione a distanza, pur riconoscendo uno svolgimento non sempre ortodosso della stessa, l'azienda ha comunque sostenuto la validità dello strumento, ed ha affermato che sono allo studio soluzioni che ne garantiscano una fruizione sostanziale.

È stata infine dichiarata disponibilità sia per i Focus Group sull'organizzazione del lavoro e sulle procedure nonché per un confronto sull'accordo di clima basato su proposte concrete.

Parma, 23 novembre 2015

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Sinfub – Ugl Credito – Uilca – Unisin

[comunicato](#)