

Photo by [bucketHand](#) 

A tutte le lavoratrici ed i lavoratori in servizio nella provincia di Prato.

A seguito di quanto segnalatoci dalle iscritte e dagli iscritti nelle ultime settimane riteniamo opportuno condividere con voi alcune riflessioni.

Ci risulta che sia pervenuta a più persone la **richiesta di rinunciare al part time**, motivata dall'impossibilità di gestire la riduzione di orario in un determinato ruolo o filiale. Ricordiamo che, nel CCNL, le parti, e quindi anche le banche, convengono che "il contratto di lavoro a tempo parziale costituisca un valido strumento, del quale auspicano la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale" e che "la prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro (anche ai fini dello sviluppo professionale)".

Ci domandiamo inoltre come possa coesistere, nella nostra Azienda, la richiesta di tagliare i costi, espressa anche da migliaia di esuberanti dichiarati nel Piano Industriale, con la decisione della Direzione di intervenire attraverso la richiesta di rinuncia al part time.

Vogliamo poi soffermarci su un altro tema estremamente attuale, ossia quello delle pressioni commerciali.

Ci viene segnalato che, nonostante gli impegni presi dalla Direzione di Area il 3 novembre e dalle Relazioni Industriali in sede di Commissione Bilaterale sulle politiche commerciali, poco è cambiato negli atteggiamenti delle persone che rappresentano l'Azienda, sia dal punto di vista del rispetto della dignità personale dei colleghi, sia da quello del rispetto di norme, regolamenti e leggi, sia da quello del rispetto dei ruoli. **Ci risulta infatti che si siano verificati episodi di minacce, più o meno velate, di trasferimento, demansionamento e interruzione di percorsi di crescita professionale da parte di funzioni diverse da quella delle Risorse Umane, solo per far sì che i colleghi raggiungano gli obiettivi prefissati.**

Ricordiamo che l'Azienda è tenuta a valutare, secondo l'art. 28 del D.lgs 81/08, tutti i rischi pendenti sul lavoratore, e tra questi la tossicità organizzativa. Questa è data anche da: il mobbing da parte del superiore o dal titolare dell'unità organizzativa, la competizione tra colleghi per la promozione, il senso di inadeguatezza causato dall'eccessiva mole di richieste e dal budget, la mancanza di strumenti formativi sufficienti a comprendere i prodotti che l'azienda chiede di vendere, la gestione del rapporto con il cliente dopo aver venduto un prodotto di investimento rivelatosi inadeguato, la mancanza di aiuto per compiere procedure poco conosciute, l'incertezza del ruolo nei nuovi modelli organizzativi dovuta allo stratificarsi di piani industriali, la difficoltà di conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Tutte situazioni che conosciamo, purtroppo, molto bene. E ricordiamo all'Azienda che, se dovessero persistere queste situazioni ed i relativi rischi di stress lavoro correlato da queste direttamente derivanti, **le OO.SS. scriventi non esiteranno**, come già effettuato in passato su altri temi, **ad intervenire in tutte le sedi preposte per far sì che l'Organizzazione Aziendale garantisca la tutela della salute e della dignità del lavoratore.**

PER TUTTI QUESTI MOTIVI RICHIEDIAMO URGENTEMENTE UN INCONTRO CON IL GESTORE DELLE RISORSE UMANE E CON IL DIRETTORE OPERATIVO.

Prato, 01 dicembre 2015

Le segreterie



Rsa Prato: Part Time e pressioni commerciali. Richiesta d'incontro

Fabi First-Cisl Fisac-CGIL Sinfub Uilca

Photo by [bucketHand](#) 