

Nel corso dell'incontro del 4 febbraio, le OO.SS. hanno esposto con un maggiore livello di dettaglio le proposte finalizzate a ripristinare condizioni di lavoro e di vita "normali" nelle Società del Gruppo. Si tratta di un pacchetto di proposte articolato come segue:

CARICHI DI LAVORO

Organici:

- sono necessarie ed urgenti assunzioni usufruendo sia dei contributi del Fondo per l'Occupazione di settore (FOC) sia delle agevolazioni previste dallo stato;
- sostituzione del personale in lunga assenza;
- attenzione gestionale alle contingenze territoriali dettata dalle stagionalità;
- rafforzamento dei cosiddetti nuclei sostituzioni;

Orari di lavoro:

- chiusura pomeridiana anticipata delle agenzie;
- chiusura pomeridiana per le agenzie piccole;
- effettiva esigibilità della flessibilità in entrata (29 minuti) introdotta con l'accordo di dicembre 2012;

Organizzazione del lavoro e procedure: in aggiunta ai Focus Groups già annunciati, in un'ottica di maggiore partecipazione dei lavoratori, è stata richiesta l'istituzione di gruppi permanenti di lavoro costituiti da dipendenti della rete, servizio organizzazione e programmatori che revisionino i maggiori processi produttivi al fine di ridurre i tempi di esecuzione. Altro aspetto su cui intervenire è l'implementazione di sistemi di controllo procedurale che riducano le possibilità di errore mitigando il rischio operativo e limitando di conseguenza gli aspetti disciplinari. **Formazione:** la formazione di tipo obbligatorio deve essere erogata con corsi in aula e per quanto riguarda la formazione on-line è necessario trovare soluzioni che ne permettano una effettiva fruizione in ambienti e momenti distinti rispetto a quelli in cui si svolge la prestazione lavorativa.

CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO smart working/lavoro agile: pur riconoscendo l'indubbia valenza sociale relativamente alla conciliazione tempi di vita/lavoro, le OOSR ritengono che ad oggi il quadro normativo risulti ancora troppo incerto (disegno di legge in corso). Sono necessari pertanto ulteriori approfondimenti prima di affrontare tale tematica.

Part Time: le novità normative introdotte di recente dalla legge (jobs act), rendono necessaria una revisione degli attuali accordi in un'ottica di una maggior fruibilità.

Permessi Retribuiti: necessaria l'introduzione di appositi permessi retribuiti su temi a valenza sociale come ad esempio nel caso di genitori di figli con DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento).

Mobilità: necessaria la revisione della attuale normativa al fine di ridurre i disagi a cui sono sottoposti i colleghi.

SALUTE e SICUREZZA Agenzie per Te: necessario trovare adeguate risposte alle problematiche segnalate dalle OO.SS. nelle due precedenti lettere inviate alle Aziende. In assenza di un riscontro oggettivo entro 15

giorni le OO.SS. saranno libere di intraprendere tutte le azioni necessarie.

Stress da lavoro correlato: premesso che già da tempo le OO.SS. hanno richiesto l'attivazione della c.d. fase di "valutazione approfondita" in riferimento al procedimento di valutazione dello stress lavoro correlato secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 81/2008, è stato sollecitato un riscontro da parte aziendale su tale richiesta.

ACCORDO di CLIMA:

- necessario un accordo che stabilisca misure per tutelare e migliorare il clima in azienda e la qualità di vita dei colleghi. A tal riguardo i temi che dovranno essere oggetto di discussione sono sicuramente:
 - i metodi di indirizzo e coordinamento dell'attività commerciale, che attualmente si tramutano sempre più spesso in "vessazioni commerciali", in palese distonia rispetto ai codici Etico e di Comportamento.
 - i fenomeni del controllo a distanza, della richiesta di reportistica contenente dati e informazioni già estraibili tramite il controllo di gestione, della divulgazione di classifiche comparative.
- necessario stabilizzare i percorsi di co-progettazione Azienda/OO.SS. sul tema della Compliance ed in ambito formativo sul tema della valorizzazione del "capitale relazionale" e del miglioramento della qualità delle relazioni interpersonali attraverso modalità comunicative sempre più coerenti con i principi dei Codici Etico e di Comportamento).

La delegazione Datoriale ha richiesto tempo per una valutazione complessiva delle richieste presentate dalle OO.SS. , anche in funzione dell'imminente piano industriale.

Nel corso dell'incontro sono state affrontate anche altre tematiche:

POLIZZA UNISALUTE CARIPARMA E CARISPEZIA. Stante le difficoltà segnalate nell'iscrizione dei familiari, è stata richiesta una proroga al termine del 5 febbraio e un incontro con la compagnia per affrontare le distonie emerse nella prima fase di avvio della copertura.

WHISTLEBLOWING (denuncia effettuata da un lavoratore alla banca di attività illecite, fraudolente o non corrette di cui sia venuto a conoscenza).

Le OO.SS. hanno lamentato che sia stata pubblicata una circolare sul tema senza il necessario confronto con il sindacato. Perplexità sono state espresse sull'efficacia della tutela dell'anonimato, su cui le scriventi hanno sollevato molti dubbi, con distonie tra la circolare e la normativa di legge.

Seguiranno aggiornamenti sulla prosecuzione del confronto.

Parma, 9 febbraio 2016

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

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

[2016-04-09 GRUPPO Terza giornata](#)

Photo by [therichardlife](#) 