



CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO

## APERTA LA VERTENZA SU ORGANICI CONDIZIONE LAVORATIVA E PREMIO AZIENDALE

### DALLE ASSEMBLEE PARTE LA MOBILITAZIONE DEL PERSONALE

Nel corso delle assemblee dei dipendenti Cariparo le Organizzazioni Sindacali hanno denunciato i gravi problemi della carenza degli organici, del deterioramento generale della condizione lavorativa caratterizzata da un clima ormai insostenibile e, dulcis in fundo, di un premio aziendale 2007 che verrà ridotto per circa la metà del personale, in media, di circa 500 euro.

Riteniamo che l'impegno profuso da tutto il personale ed i risultati di bilancio del 2007 registrati da questa azienda, non possano essere ripagati con una qualità della condizione lavorativa così bassa e con un trattamento economico di produttività penalizzante. Tutto ciò non può essere accettato e, pertanto, è stata aperta una vertenza sindacale che potrà portare alla mobilitazione del personale Cariparo.

Sintetizziamo i contenuti principali della vertenza.

#### **ORGANICI**

A fine 2007 l'organico complessivo di Cariparo è calato di oltre 200 unità, per effetto di oltre 140 esodi incentivati e di oltre 80 dimissioni volontarie per le quali non si è operata alcuna sostituzione.

Le assenze per maternità vengono sostituite solo in parte, mentre i vari NOS territoriali sono stati praticamente smantellati. I carichi di lavoro gravano in modo sempre più pesante sulle spalle dei lavoratori e la condizione lavorativa, soprattutto nelle filiali di minore dimensione, è ormai insostenibile.

Il lavoro straordinario è a livelli elevatissimi (71 ore pro-capite medie). Tale livello è doppio rispetto a quello **registrato nell'Area Intesa** e rispetto a quello dell'intero sistema bancario italiano.

**Le OO.SS. di Cariparo, per fronteggiare una situazione così pesante, hanno chiesto un incremento dell'organico complessivo, nel 2008, di 180 unità. Le risposte fin ora ricevute dall'azienda sono assolutamente insufficienti :**

- 50 assunzioni già effettuate da inizio 2008 (che peraltro compensano le dimissioni volontarie intervenute nello stesso periodo).
- Altre 40 nuove assunzioni da distribuire, non si sa con quale proporzione, tra Area Veneto Est e Area Veneto Ovest.

Queste risposte sono assolutamente inadeguate se si considera che, entro a fine 2008, usciranno in esodo incentivato circa altre 50 persone, oltre alle fisiologiche e permanenti dimissioni volontarie.

### **CONTESTO E CLIMA AZIENDALE**

Nel corso delle assemblee sono stati evidenziati numerosi e gravi problemi che contribuiscono a creare un clima aziendale molto pesante, forte malessere e sfiducia e disaffezione tra il personale. Tale malessere, se non troverà risposte e soluzioni, oltre a rendere sempre meno vivibile il lavoro in azienda, rischia di incidere negativamente sul comportamento commerciale dei lavoratori.

### **SISTEMA INCENTIVANTE**

Ormai è chiaro, anche se non disponiamo ancora dei dati, che il premio incentivante sarà erogato nemmeno alla metà del personale. E' stato progettato proprio per questo, per aumentare la pressione commerciale e spingere alla vendita senza i necessari criteri di selettività, badando solo all'utile a breve termine. Gli obiettivi, calati dall'alto, sono sempre più irraggiungibili come sempre più irraggiungibile è il conseguimento del premio incentivante.

### **SISTEMA VALUTATIVO**

La gestione generale della valutazione presenta gravi anomalie e "interventi" dall'alto che sollecitano i valutatori a non allargarsi troppo nei punteggi dei comportamenti, poiché tutto deve obbedire alla statistica generale dei numeri (se ad esempio gli eccellenti sono il 2% del totale del personale come puoi averne il 3% nella tua filiale/ufficio?). Inoltre viene operata una forzatura del Contratto Nazionale prevedendo che il punteggio complessivo di sintesi derivi dalla ponderazione tra la valutazione qualitativa della prestazione (comportamenti) e il raggiungimento dei risultati/obiettivi. Tutto questo risulta davvero intollerabile.

### **BUSTE PAGA**

Continuano gli errori e le gravi inadempienze e ritardi nel riconoscere maturazione di automatismi, livelli di inquadramento superiore garantiti dai contratti di lavoro. Per ogni problema che trova sistemazione se ne aprono 10 di nuovi. La sfiducia e l'irritazione di tutto il personale è ormai a livelli altissimi e ci si chiede se e quando queste "anomalie" saranno sanate. In ogni caso, per il momento, c'è il danno dato che gli errori e le anomalie, sono quasi sempre a sfavore dei lavoratori. Registriamo continue violazioni contrattuali in materia di erogazione dell'indennità di mancato preavviso sui trasferimenti.

## PREMIO AZIENDALE

L'accordo di gruppo sul premio aziendale 2007, pur positivo nel suo complesso in un'ottica di armonizzazione dei trattamenti tra le diverse banche, non mantiene le garanzie individuali dei maggiori importi previste nel precedente esercizio dagli accordi vigenti presso Cariparo. A questo si aggiunge che non viene più calcolata l'indennità di "rivalsa" (assegno ex accordo 7/2/92) sul premio aziendale per tutti gli iscritti alla Cassa di Previdenza. L'effetto combinato dei 2 fattori produce il seguente effetto di riduzione dell'importo del Premio 2007, rispetto all'anno precedente:

QD4 (ex F1)	-1.087 Euro	QD2	-368 Euro
QD4 (ex F2)	- 774 Euro	QD1	-364 Euro
QD4 (ex F3)	- 462 Euro	3A4L(bps)	-463 Euro
QD4(ex F4)	- 164 Euro	3A4L(bs)	-401 Euro
QD3	- 166 Euro	3A4L	-339 Euro

*TUTTO QUESTO NON E' ACCETTABILE IN UN'AZIENDA CHE NEL 2007 HA REGISTRATO, PUR NELLE DIFFICOLTA' DI MERCATO E DELL'ECONOMIA, NOTEVOLI INCREMENTI DI PRODUTTIVITA E MIGLIORAMENTO DEGLI INDICATORI DI EFFICIENZA (GRAZIE ALLO SFORZO COMMERCIALE DEI LAVORATORI) E DI REDDITIVITA'. IN ASSENZA DI SOLUZIONI SUI TEMI DENUNCIATI PROMUOVEREMO LE NECESSARIE AZIONI DI LOTTA DEI LAVORATORI DELLA CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO.*

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO

CARIPARO Padova, 13/6/2008