

# Nel buio del Vap, le ombre di riconoscimenti economici e promozioni....

E' sì, la nostra è un'azienda assai strana, che va assai bene, che fa un utile di gruppo di oltre 100 milioni di euro ma che, dopo una trattativa estenuante, sceglie di prendersi gioco del proprio principale stakeholder (portatore di interessi) cioè il dipendente, il collega BPVi.

(vai a pag. 2)

## **PART TIME: E' TEMPO DI CAMBIARE LE REGOLE !!**

*“Il rispetto delle pari opportunità per Banca Popolare di Vicenza si esprime principalmente nella non discriminazione di genere in fase di selezione del personale, nella tutela delle esigenze di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata [...] relativamente alle politiche di work-life balance, è aumentato l'utilizzo dei contratti part-time, [...] tale crescita, che ha portato l'incidenza del part-time sul totale organico al 9,6%, è stata registrata per aver accolto le esigenze di coloro che necessitano di una riduzione dell'orario di lavoro per motivi personali o familiari”.*

Qualcuno si chiederà a quale epoca preistorica risalgano queste confortanti affermazioni; in realtà esse sono tratte dal Bilancio Sociale 2010, solo due anni fa quindi, ma nella nostra banca sembra essere trascorso un secolo.

L'azienda negli ultimi due anni ha completamente smentito tale impostazione, non capendo che per misurarsi con successo in uno scenario di crisi economica è oggi più che mai necessario adottare misure innovative e socialmente responsabili in un'ottica di crescita sostenibile.

Misure in grado di coniugare i tradizionali obiettivi di gestione di bilancio (il part time rappresenta anche un importante strumento di contenimento del costo del lavoro) con politiche di valorizzazione delle persone e di miglioramento della loro qualità di vita.

La politica aziendale in materia sembra invece essere oggi improntata ad un generalizzato ed indiscriminato rifiuto alla concessione ed al rinnovo dei p/t, con la sola eccezione di quelli richiesti dalle mamme che rientrano dalla gravidanza.

E questo nonostante il vigente CIA reciti all'Articolo 7: *“L'azienda si impegna a soddisfare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale presentate sino ad un numero massimo concedibile pari al 10 % del personale destinatario del C.C.N.L.”* percentuale ampiamente non rispettata dalla banca che si collocava all'8,55% a dicembre 2012, e che scenderà ulteriormente.

Tale atteggiamento aziendale è stato una delle principali cause della mobilitazione dei mesi scorsi, sentita in modo particolare dalle donne che lavorano in BPV, che sono le principali fruitrici di tale istituto (97,28%) e sarà perciò al centro della nostra politica rivendicativa, con la disponibilità a trovare soluzioni condivise e che vadano incontro anche alle esigenze aziendali.

Soluzioni che siano però basate sull'individuazione concreta di motivazioni oggettive per cui ottenere il part-time, anche attraverso lo strumento di una graduatoria chiara, che garantisca la massima trasparenza nell'assegnazione.

Gli articoli 20 e 21 del CCNL riguardanti il Fondo di Solidarietà - che l'azienda ha chiesto di attivare - prevedono che *“le Parti [...] valutano prioritariamente al ricorso al Fondo di solidarietà [...] l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali [...] l'uso dei contratti part-time”*, nonché alcune affermazioni di apertura sull'argomento fatte nei primi incontri, sono bene auguranti.

Ecco perché, di concerto con le altre OOSS del nostro tavolo sindacale, chiederemo all'azienda di tornare a rispettare gli accordi già in essere in termini di percentuali e di istituire nel contempo criteri di precedenza nell'accoglimento delle domande, una graduatoria delle richieste, percentuali di accoglibilità per area e incontri di verifica degli accordi. Vorremo, in definitiva, che un istituto come quello del part-time, che ha la caratteristica di soddisfare esigenze di entrambe le parti (datore di lavoro che risparmia e lavoratore che riesce a organizzare meglio la propria vita, fornendo conseguentemente un migliore contributo anche in termini lavorativi) fosse gestito con criteri di certezza del diritto e non, come talvolta avviene, con criteri discrezionali.

Questo nell'interesse di tutti, o almeno nell'interesse della maggioranza delle colleghe e dei colleghi, che devono vivere tale istituto come un diritto oggettivo, qualora dovuto, e non come una gentile concessione.

Siamo lavoratori e lavoratrici, non sudditi.

(continua da pag. 1)

Gli si nega il meritato Vap, affermando nei fatti che l'ottimo risultato di bilancio del 2012 non è merito dei colleghi che quotidianamente si recano sul posto di lavoro e offrono il loro tempo e la loro professionalità alla Banca Popolare di Vicenza. Così siamo arrivati a luglio, l'estate è sbocciata e dall'alto sono piovute sulla testa (anzi meglio nelle tasche) di qualcuno (sempre pochi e sempre meno) dei riconoscimenti economici (sempre pochi e sempre meno). Ma se non c'erano i soldi per il Vap, se non c'è stato il contributo dei colleghi all'ottimo bilancio 2012, da dove vengono fuori questi soldi? Qualcuno potrebbe dirci: bah, ma le dimensioni sono diverse. Purtroppo l'azienda da anni non ci dice né quanti soldi eroga, né a quanti colleghi li eroga, né quale è la somma media, né chi ne beneficia distinto per ruolo, agenzie/ufficio, ecc.. Nell'ombra l'azienda continua a muoversi e a tessere la sua tela, senza fare luce sul perché e sul per come di certe inopinate scelte manageriali.

Noi ribadiamo come i soldi per il sistema incentivante (mai scattato ma con fondi stanziati) ed i soldi per i pochi riconoscimenti ad personam potevano essere semplicemente trasformati in Vap: da un lato questo avrebbe garantito l'azienda da un punto di vista economico, ma dall'altro soprattutto avrebbe permesso a TUTTI I COLLEGHI/E BPVI di veder riconosciuto il valore dello sforzo che quotidianamente anno dopo anno mettono nel proprio operare.

L'azienda ha ancora una volta preferito il bastone per i più, le "carotine" per pochi e la carota bella grande arancione e succosa a chi è andata? Non certo a chi tutti i giorni sta in trincea.

Dulcis in fundo le promozioni: notoriamente giugno è il mese delle promozioni, quante? Chi ne ha beneficiato? In quali regioni delle banche? Tutte domande alle quali i colleghi vorrebbero avere risposte non per curiosità o voglia di gossip (chi ha il tempo in questo caos organizzativo di stelle, sportelli leggeri, orari lunghi, ecc.. di fare chiacchiere!) ma per capire se la Banca Popolare di Vicenza è anche padre di famiglia con la giusta diligenza o soltanto un padre Padrone.

## Ai confini della realtà

*Nota bene: questo articolo nasce dall'iniziativa aziendale di dotare le micro filiale dove l'organico è così ridotto da rendere probabile la presenza di un solo collega in filiale di una sorta di salvavita elettronico da portare sempre con sé e che il dipendente "soletto" deve attivare per cause di estrema gravità*

Siete rimasti soli in Filiale? Un brutto ceffo è entrato nella bussola? Avete i sintomi di un infarto coronarico? Nessun problema

Attivate subito il vostro SalvailBancario Beghelli.

SalvailBancario Beghelli è il geniale dispositivo di telesoccorso messo a disposizione dalla Banca Popolare di Vicenza ai propri dipendenti che decidono di passare qualche ora da soli in filiale, perché in un mondo caotico come quello attuale bisogna ritrovare il gusto di restare soli.

Con SalvailBancario Beghelli ogni difficoltà si risolverà in modo semplice ed efficiente. Una volta attivato il vostro SalvailBancario Beghelli, il Direttore Generale in persona, che come un buon padre vigila su tutti noi 24 ore al giorno, dal suo ufficio provvederà a risolvere il problema. SalvailBancario Beghelli è facile, rapido intuitivo.

Digitate la vostra matricola seguita da 123#, codice filiale senza lo zero davanti, numero individuale moltiplicato per 3,14 e rimanete in attesa per interventi sulle forze dell'ordine.

Digitate il numero di contatti commerciali esitati positivamente nell'ultima settimana aumentato dello scostamento della filiale dal BIF per chiamate al 118 (opzione disponibile solo se la percentuale di contatti supera il 75%).

Digitate 3 per ottenere un aumento di stipendio, un Rolex d'oro ed un premio in denaro (opzione disponibile solo nella versione Platinum, riservata ai Direttori Regionali).

Avvertenze. Leggere attentamente le istruzioni. Il dispositivo può provocare sonnolenza, specialmente se state guardando BPVI Channel.

Non attivare inavvertitamente il dispositivo (in caso di uso non appropriato il costo dell'intervento verrà addebitato al trasgressore).

Non immergere il dispositivo all'interno della toilette, non scagliarlo contro il muro pronunciando orrende bestemmie contro la dirigenza, non separarsene mai per evitare di venire colpiti da una leggera ancorché quasi innocua scossa elettrica.

Non funziona contro taglio del Vap, pressioni commerciali, revoca delle ferie, abolizione del part-time: per queste calamità rimane il vecchio ma pur sempre valido modello CalalebragheBeghelli.

Telefono: 0444/339673

Fax: 1991511247422

E-mail: [fisac@popvi.it](mailto:fisac@popvi.it)

Sito Internet: <http://www.fisac-cgil.it/category/banche/gruppo-banca-popolare-vicenza>

Bacheca sindacale: su -My Intranet

