

Peri\$copio

CGIL



Notiziario a cura del Coordinamento Aziendale del Gruppo Veneto Banca

n. 2 anno 2009

QUESTO NUMERO DI PERISCOPIO OSPITA UN ARTICOLO DEL COORDINAMENTO DI VENETO BANCA SPA E VB HOLDING.

Le donne in Veneto Banca

Parlare di donne al lavoro non è mai impresa facile, ma da sempre la FISAC ha cercato di salvaguardare il "LAVORO FEMMINILE" nelle sue peculiarità.

Per tutelare le nostre colleghe riteniamo utile innanzitutto esaminare alcuni dati di Veneto Banca.

A livello occupazionale la percentuale di donne sul monte lavoratori è pari a circa il 30% a fronte di un dato di Sistema che supera il 40%.

Negli ultimi anni si nota anche in Veneto Banca una certa inversione di tendenza, si assumono infatti più donne anche se notiamo che permane ancora una forte selezione verticale per i percorsi di carriera.

A tal proposito fa specie notare come vi sia l'assenza di Dirigenti donne, il numero di QD3 e QD4 sia percentualmente inferiore e come le Responsabili di Filiale o uff. Centrali, pur in aumento rispetto a qualche anno fa, rimangono un modesto numero.

Le politiche comunitarie europee per l'occupazione da un lato incoraggiano la condivisione delle responsabilità del lavoro domestico e di cura tra maschi e femmine e dall'altro ricercano soluzioni istituzionali che agevolino la **conciliazione dell'impegno familiare con quello lavorativo**.

In questi anni tutte le società e le organizzazioni più avanzate sono concordi nel ritenere migliore e più produttivo approcciare le **risorse umane come RISORSA SU CUI INVESTIRE**.

Anche alla luce del processo demografico, si considera la maternità/paternità come un evento importante nella vita dei dipendenti tanto da sperimentare politiche gestionali tendenti a favorire la conciliazione.

In Italia è in vigore la legge 53 che all'art.9 stabilisce le misure a sostegno della flessibilità d'orario; in particolare possono essere finanziati con denaro pubblico i progetti tesi a conciliare i bisogni familiari con i tempi di lavoro.

Nella nostra Azienda, da sempre attenta al sociale ed al territorio, crediamo ci siano gli spazi per avviare un confronto aperto e costruttivo su tali tematiche al fine di trovare applicazione alle previsioni di legge e dare risposta alle aspettative del personale.

I benefici di una politica attenta alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro sono molteplici, alcuni materiali e misurabili (riduzione del turn-over del personale, aumento presenza delle donne in posizioni di vertice, aumento della produttività) ed altri immateriali ma non per questo meno importanti (miglioramento clima aziendale, miglioramento immagine aziendale, valorizzazione risorse umane).

Il perseguimento di questi obiettivi andrebbe ad integrare il già ottimo accordo che abbiamo sul riconoscimento del part-time alle colleghe con bimbi fino a 3 anni: LA NOSTRA FINALITA' E' QUELLA DI RENDERE POSSIBILE PER IL FUTURO L'ACCESSO A FORME DI FLESSIBILITA' AD UN NUMERO SEMPRE MAGGIORE DI COLLEGHE E, AUSPICABILMENTE, ANCHE DI COLLEGHI.

PRESSIONI COMMERCIALI 2° ATTO

Come vi è stato comunicato si è conclusa la procedura prevista dal CCNL relativamente al sistema incentivante 2009, senza peraltro raggiungere un Accordo in materia. Al di là di quanto già espresso nel comunicato unitario desideriamo informare i nostri Iscritti che la Fisac Veneto Banca ha sottolineato la necessità di contenere le pressioni commerciali, tanto più che il nuovo sistema premiante, nelle dichiarate intenzioni dell'azienda, è orientato ad un 'ammorbidente' delle stesse.