

LA

VOCE



FRIULADRIA

CISL



Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 12 maggio '09

SOMMARIO

Come si vive in Azienda? I risultati **New!**

1

I RISULTATI DEL QUESTIONARIO

Come si vive in Azienda? I risultati



Nell'arco di circa due mesi (periodo 2 febbraio – 3 aprile 09) abbiamo raccolto 331 questionari, i cui risultati sono stati rielaborati statisticamente, compresi in aree tematiche e accompagnati da riflessioni, per essere presentati dettagliatamente in una pubblicazione (attualmente in fase di stampa) che distribuiremo agli iscritti (ed a chi ne faccia richiesta) in tempi brevi. **Gli esiti del questionario sono eclatanti:** riteniamo che debbano assumere un ruolo di **primo piano nell'ambito delle relazioni industriali.**

Ricordiamo quanto dichiarato, negli ultimi tempi dall'Azienda, (7/5/2009 - Persone che fanno il futuro – riportiamo alcuni estratti dalla comunicazione del Direttore Generale Fenaroli ai colleghi; grassetto nostro):

“...Guido Corradi, che con la propria presenza ha inteso ringraziare personalmente e simbolicamente tutte le persone di FriulAdria per il grande impegno profuso in questi mesi, resi più complicati dalla crisi dei mercati....”

*La crisi sta imponendo il cambiamento. Se vogliamo continuare a **creocere e restare tra i primi** abbiamo l'obbligo nei confronti degli azionisti, delle nostre persone e del nostro territorio di valutare ogni possibilità per ottenere una **riduzione strutturale dei costi** e una efficienza ancora maggiore”*

TRA I PRIMI A TUTTI I COSTI?

QUALE PREZZO?



Tra i primi a tutti i costi?

I risultati del **questionario** parlano chiaro: **strumenti informatici inefficienti, carichi di lavoro eccessivi, difficoltà e stress per i ruoli commerciali, poca attenzione alla valorizzazione del personale.**

È questo il prezzo per essere i primi a tutti i costi? A costo, anche, di “lasciare a casa” 50 giovani con

contratto a tempo determinato la cui presenza è indispensabile in azienda?

Sembra **irrealistico ipotizzare strategie** che consentano di **conciliare obiettivi di crescita** continua con l'attuale fase del ciclo economico, caratterizzato da una **forte recessione** a livello globale. È auspicabile un'efficienza maggiore, vista la segnalazione inequivocabile del regresso causato dall'inefficienza delle procedure informatiche (la cui responsabilità è da ascrivere alla dirigenza di Cariparma che per anni ha preferito distribuire dividendi faraonici piuttosto che investire in questo fondamentale settore). A questo punto non può che destare molta preoccupazione anche il progetto di ristrutturazione della Direzione Centrale su cui ancora l'azienda non ha dato informazioni.

Non si può accettare che siano sempre i dipendenti a farne le spese !

Riportiamo una sintesi degli esiti del questionario in attesa della distribuzione della copia stampata.

STRUMENTI INFORMATICI INEFFICIENTI



Strumenti informatici inefficienti

Viene segnalato l'impatto negativo sull'organizzazione del lavoro correlato al cambiamento delle procedure informatiche, giudicate non adeguate dall'87% dei rispondenti. Si rilevano due sintomi eclatanti a testimoniare un'involuzione: la dilatazione dei tempi necessari per svolgere le medesime mansioni rispetto al periodo ante migrazione (item 4A: per il 93,34% delle risposte), e l'aumento della quantità di documenti da compilare manualmente (per l'80,30% delle opinioni). In relazione alle valutazioni espresse sul supporto fornito dall'Assistenza Procedurale si registra il 40,12% di riscontri positivi (con il giudizio medio inferiore alla sufficienza: 2,29). La valutazione migliore viene assegnata all'Assistenza Tecnica con il 70,30% dei giudizi positivi.

CARICHI DI LAVORO ECESSIVI



Carichi di lavoro eccessivi

Gli effetti connessi alla migrazione e al riassetto di alcuni aspetti dell'organizzazione aziendale, sembrano correlarsi con la percezione, espressa da addirittura il 50,76% delle risposte, secondo la quale i carichi di lavoro assegnati risultano eccessivi a causa del sottodimensionamento degli organici.

NORME CONTRATTUALI: MALUMORI DIFFUSI



Norme contrattuali: malumori diffusi

Altro campanello d'allarme proviene dal settore della gestione delle Risorse Umane: i pareri si dividono pressoché a metà fra chi ritiene adeguato il grado di applicazione, da parte dell'Azienda, delle norme che regolano gli inquadramenti contrattuali e chi invece si dichiara insoddisfatto. Da Evidenziare anche l'insoddisfazione di circa il 60% dei Quadri Direttivi rispetto alla concreta possibilità di autogestire l'orario di lavoro.

RELAZIONI INTERPERSONALI: OK



Relazioni interpersonali: OK

Spostando l'attenzione sul clima, nell'ambito del proprio ufficio i colleghi avvertono la presenza di relazioni interpersonali ampiamente positive (81,22% delle risposte). Verosimilmente

RUOLI COMMERCIALI: DIFFICOLTÀ E STRESS

te, la qualità di tali relazioni risulta anche funzionale al concretizzarsi di un adeguato grado di collaborazione nel contesto generale dell'Azienda (per il 65,86% delle persone).



Ruoli commerciali: difficoltà e stress

Da sottolineare invece, come l'atmosfera diventi decisamente meno positiva qualora si indirizzi il focus sul mondo dei colleghi con ruoli commerciali. Infatti, si riscontra che quasi il 60% dei rispondenti ha reputato inadeguato il grado di collaborazione costruttiva fornito dai propri superiori/responsabili, nel caso essi si siano trovati in difficoltà a raggiungere gli obiettivi attesi, durante l'ultimo anno. A tal proposito è preoccupante riscontrare che per addirittura il 72,66% dei colleghi la discordanza fra obiettivi attesi e conseguiti ha inoltre generato episodi di tensione culminati in stati di disagio. Come corollario, emerge la prassi (seppure non molto diffusa) da stigmatizzare fermamente, di prospettare cambiamenti di mansione o sede lavorativa qualora non vengano raggiunti gli obiettivi programmati. Sussistono inoltre lacune in riferimento alla realizzazione concreta di alcuni valori della cultura organizzativa che dovrebbero contrassegnare l'attività lavorativa quali: l'integrazione, il lavoro di squadra e l'autorevolezza. Ci si riferisce al non adeguato coinvolgimento dei colleghi nei processi decisionali rispetto alle strategie commerciali e all'insoddisfaccente qualità delle indicazioni fornite da figure di grado gerarchico più elevato per quanto concerne lo sviluppo delle capacità di perseguire gli obiettivi prefissati (per circa il 53,52% dei pareri).

NUOVA CULTURA DELLA COMUNICAZIONE



L'esigenza di una nuova cultura della comunicazione

E' opportuno fare alcune considerazioni. Sembra assolutamente necessaria la ridefinizione di molteplici aspetti relativi alla cultura della comunicazione. La comunicazione dovrebbe essere coordinata e condivisa secondo precisi parametri di riferimento concretamente in accordo con i valori della cultura aziendale e in sintonia con i paradigmi della Responsabilità Sociale d'Impresa, in funzione di uno sviluppo realmente sostenibile. E' indispensabile, a questo scopo, riformulare e diffondere l'utilizzo di più idonee modalità d'interazione sulla base di appropriati fondamenti concettuali e metodologici. A partire da tali presupposti una rinnovata cultura della comunicazione assumerebbe un'autentica influenza pedagogica avente le prerogative di: supportare la capacità di prestare un ascolto più attivo, adottare linguaggi omogenei, formulare feedback autorevoli, accrescere il senso di appartenenza all'organizzazione. Ciò apporterebbe effetti positivi sulla valorizzazione del potenziale dei colleghi, aumentando contestualmente l'efficienza dei processi lavorativi. Riassumendo: benefici alla qualità di vita dei lavoratori e valore aggiunto per l'intera Azienda.

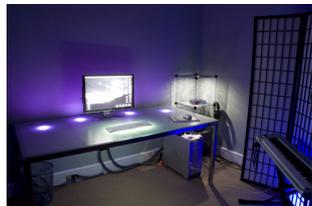
FORMAZIONE DA RIPENSARE



Formazione da ripensare

Altra area che evidenzia insoddisfazione da parte del personale, è quella relativa alla Formazione, elemento centrale, in qualsiasi azienda, per l'evoluzione individuale e organizzativa. In particolare, i risultati fanno emergere con vigore l'esigenza dell'incremento delle ore formative dedicate all'aggiornamento delle conoscenze giuridico-normative, le quali dovrebbero costituire il sapere imprescindibile e basilare su cui sviluppare tutte le altre competenze (75,54% dei pareri; 40,98% delle persone che auspicerebbero molta più formazione in tale ambito).

AMBIENTE DI LAVORO E MISURE ANTIRAPINA GIUDIZI POSITIVI



reputa adeguato il livello delle misure antirapina.

Ambiente di lavoro e misure antirapina giudizi positivi

Per quanto concerne i temi attinenti all'ambiente di lavoro e alla sicurezza, la maggioranza delle persone fornisce valutazioni positive. Il 70,39% delle risposte evidenzia l'adeguatezza della struttura fisica dell'ambiente lavorativo, mentre il 64,34% dei colleghi operativi in filiale

PART-TIME: SERVE MAGGIORE ATTENZIONE



familiari non autosufficienti, ecc.) e quindi possa trovarsi in difficoltà nel dovere effettuare lavoro supplementare. Altro aspetto da scandagliare è quello legato alla percezione predominante (88,09% delle opinioni) delle possibili conseguenze negative sul percorso di carriera in relazione alla scelta del part-time; a tal riguardo sembra pertinente rimandare anche alle considerazioni effettuate in precedenza sul tema della comunicazione.

Part-time: serve maggiore attenzione

Part-time: ci si chiede quali siano le giustificazioni rispetto al massiccio verificarsi del lavoro supplementare (97,56% dei rispondenti), e a questo proposito l'eccezionalità delle attività connesse alla migrazione informatica può solo in parte dare spiegazioni. Pare ragionevole immaginare che chi abbia necessità di optare per il regime del part-time riducendo le ore lavorative, e rinunciando a una parte della retribuzione, abbia motivazioni rilevanti (custodia bambini piccoli, assistenza

IN SINTESI METÀ DEI COLLEGHI INSODDISFATTI



In sintesi metà dei colleghi insoddisfatti

Il questionario si concludeva con due domande che in una certa misura costituiscono il compendio del sondaggio. Dalla prima risulta che il 59,61% dei colleghi ritiene non adeguate le risorse aziendali per svolgere il proprio lavoro, in riferimento agli obiettivi attesi (la maggioranza relativa, pari al 45,70% le giudica mediocri). La seconda riassume lo stato d'animo dei lavoratori: la gratificazione provata nello svolgere il lavoro è per il 53,83% dei rispondenti al di sotto della sufficienza.

Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz				
Cognome	Nome	Reperibile presso	E - Mail	Cellulare
Del Bel Belluz	Giovanni	Area FriulVeneta	fiba.friuladria@cisl.it	366/4180777
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste Nucleo Private		338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste Nucleo Imprese		347/9609887
Mattiusi	Fabio	Udine Filiale 639	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	San Fior Filiale 94		347/9171574
Loris	Ennio	Conselve 305		

DELEGA D'ISCRIZIONE

Spett. Servizio Risorse Umane – Banca Popolare Friuladria – Pordenone

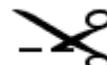
Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Matricola		Filiale/ Ufficio	

Aderisce alla Federazione Sindacale FIBA CISL ed autorizza la trattenuta ed il versamento del contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la competente associazione imprenditoriale. La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri sindacati.

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--



MODULO D'ISCRIZIONE

Sindacato Territoriale di			
Banca	Popolare Friuladria		
Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Codice Fiscale			
Via		n.	
Cap	Città		Provincia
Nato/a il	a		Provincia
Matricola		Filiale/ Ufficio	
Inquadramento			
e-mail lavoro		e-mail casa	
Tel. lavoro		Cellulare	

Chiede di aderire alla vostra organizzazione sindacale

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto.

La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

Data

Firma

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03 – COPIA PER L'ISCRITTO

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.-

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.