

# UILCA S

PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA UILCA INTESA SANPAOLO

N° 6 APRILE 2009

**Contratto Integrativo**

## **Percorso a ostacoli**

**Circolo Ricreativo**

**La Uilca punta al primo Contratto Integrativo di Intesa Sanpaolo. La conclusione dell'armonizzazione, con le trattative su Assistenza Sanitaria e Circoli Ricreativi, e un atteggiamento distante dell'Azienda allontanano il raggiungimento dell'obiettivo**

**Assistenza Sanitaria**

# Percorso a ostacoli

di **Fulvio Furlan**

E' un percorso a ostacoli quello verso il primo Contratto Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo.

I principali elementi che allontanano e rendono complicata l'apertura di una contrattazione di secondo livello in Intesa Sanpaolo sono il processo normativo di armonizzazione, ancora in corso, e la reticenza finora dimostrata dall'Azienda sul tema.

Di Contratto Integrativo la Uilca iniziò a parlare già al momento della fusione tra Intesa e Sanpaolo nel gennaio 2007, ma aprire una trattativa in tal senso non fu possibile anche e soprattutto per la determinazione con cui l'Azienda si propose di raggiungere una serie di accordi di armonizzazione delle norme esistenti in Intesa e in Sanpaolo.

Il 14 febbraio 2007 si giunse così alla definizione di un Accordo di Programma, in cui si elencavano gli argomenti che dovevano essere oggetto

di armonizzazione.

Per Relazioni Industriali, Mobilità del personale, Agevolazioni Finanziarie, Inquadramenti, Orari di lavoro e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel tempo sono state trovate intese di valore, che hanno stabilito norme di riferimento certe per tutto il personale.

All'appello mancano ora due temi di analoga importanza: l'Assistenza Sanitaria e i Circoli Ricreativi.

In proposito sono già previsti momenti di confronto, durante i quali la Uilca auspica si riducano le distanze finora registrate con l'Azienda, in particolare sull'Assistenza Sanitaria, per completare il processo normativo relativo all'armonizzazione e trovare soluzioni efficaci, con grande attenzione agli aspetti solidaristici, su tematiche che rivestono particolare rilevanza in termini sociali.

Una volta ultimata questa fase, ulteriori dilazioni al raggiungimento di un Contratto Integrativo non troverebbero più alcuna motivazione, se non la mancanza di volontà aziendale ad affrontare un argomento verso cui non ha mai dato segnali di particolare interesse.

Oggi però a richiamare l'importanza della contrattazione di secondo livello ci sono anche l'accordo nazionale del credito, firmato a dicembre del 2007, e la riforma recentemente sottoscritta da tutte le parti datoriali, Abi compresa, con Uil e Cisl.

In Intesa Sanpaolo, inoltre, c'è soprattutto la logica, che impone di considerare il valore fondamentale che riveste il Contratto Integrativo nella costruzio-



ne di una reale aggregazione e di un condiviso senso di appartenenza tra il personale di tutto il Gruppo.

Per raggiungere questo obiettivo servirà un atteggiamento dell'Azienda disponibile e diverso da quello inutilmente rigido e spesso discontinuo tenuto, anche recentemente, quando ha assunto decisioni penalizzanti per il personale, mentre su altre questioni pareva ricercare soluzioni concilianti.

L'ultimo episodio in tal senso è recente e riguarda l'uscita di una comunicazione aziendale sulle ferie, che ricomprendeva, in modo immotivato, una interpretazione unilaterale sull'utilizzo dei permessi per ex festività, che ha contribuito ad alimentare tensione tra il personale e nei rapporti sindacali, in una fase in cui non vi era alcuna necessità di esasperare gli animi.

E' un percorso a ostacoli quello verso il primo Contratto Integrativo in Intesa Sanpaolo, ma l'Azienda è nella condizione di decidere se rappresentare il più alto o se invece contribuire a superarli tutti di slancio, ponendo finalmente la valorizzazione delle donne e degli uomini che operano nel Gruppo al centro dei suoi progetti.

## Sommario

**pag 2**

Editoriale: percorso a ostacoli

**pag 3**

Funziona la solidarietà in Intesa Sanpaolo

**pag 4 e 5**

Intervista a Patrizio Ferrari, segretario responsabile Uilca del Gruppo

**pag 6**

La Uilca per il Cae Intesa Sanpaolo

**pag 7**

La Uilca CR Veneto è realtà

redazione@uilcais.it



# Funziona la solidarietà in Intesa Sanpaolo

**L'attività della Fondazione gestita da Azienda e Organizzazioni Sindacali sta dando un forte sostegno a favore dei lavoratori in difficoltà**

Sta operando dallo scorso novembre e la sua azione diventa sempre più incisiva e importante per i lavoratori del Gruppo che si trovano in stato di difficoltà.

Si tratta della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus, una organizzazione nata per offrire un aiuto economico a dipendenti, ex dipendenti e loro familiari, che vivono uno stato di grave necessità; per promuovere la cultura e l'arte, anche tramite borse di studio; per svolgere attività di beneficenza a favore di altri enti, attivi nell'ambito della solidarietà e dell'assistenza sociale.

“L'azione che la Fondazione sta compiendo a favore del personale è molto positiva e sta risolvendo diversi casi difficili, con risposte in tempi ristretti rispetto alle richieste” ci dice Valeria Cavrini, segretaria nazionale della Uilca, che ricopre il ruolo di vice presidente del Consiglio di Amministrazione della Onlus, dove siede con altri tre esponenti sindacali e con quattro rap-

presentanti di Intesa Sanpaolo.

Le risorse distribuite dalla Fondazione rivengono dalle eccedenze di cassa accumulate agli sportelli della Capogruppo Intesa Sanpaolo e di altre banche del Gruppo, che, secondo l'articolo 35 del Contratto nazionale, possono essere destinate a “organismi aziendali di previdenza e assistenza, se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, ai Comuni, perché provvedano a destinarle alla pubblica assistenza”. Al momento l'ente sta erogando somme a favore di tutti i lavoratori del Gruppo, valutando la modulistica inviata in base allo stato di necessità in cui si trova il richiedente, anche se non tutte le banche del Gruppo Intesa Sanpaolo ancora destinano le eccedenze di cassa alla Onlus.

Per consentire che tali fondi non vengano mandati agli enti locali, ma indirizzati alla Fondazione, serve una specifica richiesta in tal senso da parte delle componenti sindacali delle sin-

gole aziende, le quali, in tal caso, in virtù di quanto previsto dal Contratto nazionale, devono provvedere a soddisfare l'istanza.

Nel frattempo il Consiglio di Amministrazione ha sollecitato anche le aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo che non svolgono attività bancaria diretta, e non hanno quindi eccedenze di cassa, a sostenere l'attività della Onlus con un intervento solidaristico a *forfait*, trovando per ora una risposta positiva solo dalla Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo (Biis).

“L'opera a favore dei dipendenti funziona in modo molto efficiente – ci dice Valeria Cavrini – ma ora dobbiamo sviluppare meglio la parte riguardante la solidarietà attiva verso settori esterni alla banca, promuovendo iniziative, erogando borse di studio e realizzando quindi, in modo concreto, quella Responsabilità Sociale d'Impresa che il sindacato da tempo sostiene e vuole valorizzare”.

**(B. F.)**

## Per l'Abruzzo

Sono 48 i dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo direttamente colpiti dal sisma, che ha interessato L'Aquila e diversi paesi della provincia.

Per far fronte alle necessità di questi lavoratori, le cui abitazioni risultano tutte inagibili, la Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus, riunitasi in sessione straordinaria lo scorso giovedì 16 aprile, ha messo a disposizione una somma di primo sostegno.

Nelle stesse ore le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto e l'Azienda hanno concordato di avviare un'azione di solidarietà finalizzata alla costruzione nella zona di un edificio scolastico, tramite contributi del personale e dell'Azienda, la quale ha garantito minimo un milione di euro.



# “Primo obiettivo il Contratto Integrativo”

**A fine anno saranno passati tre anni dalla fusione da cui è nata Intesa Sanpaolo. Patrizio Ferrari ci illustra i propositi della Uilca nel Gruppo**

di Fulvio Furlan

Il primo Piano d'Impresa triennale di Intesa Sanpaolo si concluderà a dicembre 2009 e il Ceo Corrado Passera ha annunciato che il prossimo verrà presentato per l'estate, in attesa che si stabilizzi lo scenario economico sconvolto dalla crisi attuale.

Per un'analisi del percorso compiuto da Intesa Sanpaolo e in merito ai progetti sindacali per il futuro, abbiamo sentito Patrizio Ferrari, segretario responsabile della Uilca per il Gruppo.

*Sono passati due anni e mezzo dalla fusione. A che punto ritieni si sia giunti con il processo di integrazione tra le ex strutture Sanpaolo e quelle ex Intesa e tra il personale?*

Per quanto concerne il fronte aziendale, credo che il percorso sia praticamente concluso, soprattutto dopo la decisione di inizio anno di rivedere l'assetto organizzativo, a seguito dell'uscita dal Gruppo di Pietro Modiano, e di affidare la responsabilità della Divisione Banca dei Territori al Direttore Generale Francesco Micheli.

In riferimento all'integrazione del personale invece il cammino da compiere è ancora molto lungo.

*La Uilca cosa propone su questo tema?*

L'obiettivo principale è quello di definire al più presto il primo Contratto Integrativo per il Gruppo Intesa Sanpaolo.

*Quale percorso ha in mente la Uilca per raggiungerlo?*

Questa risposta esige una premessa.



*Patrizio Ferrari, segretario responsabile della Uilca nel Gruppo Intesa Sanpaolo*

Per quanto ci riguarda il Contratto Integrativo poteva essere definito fin dall'inizio, nell'ambito del processo di armonizzazione delle regole esistenti prima della fusione in Intesa e in Sanpaolo.

L'Azienda ha scelto la strada di raggiungere prima intese sulle singole questioni e il processo ha comunque portato ad accordi positivi e di qualità, che hanno stabilito riferimenti normativi certi in tutto il Gruppo e percorsi professionali importanti per una vasta platea di lavoratrici e i lavoratori.

Oggi questo percorso va completato concordando un'unica struttura di assistenza sanitaria per tutto il Gruppo, come ribadito dalla Uilca e dalle altre sette organizzazioni del primo tavolo di trattativa in una lettera inviata all'Azienda, e unificando il sostegno al tempo libero del personale in un solo Circolo Ricreativo.

Poi Intesa Sanpaolo non avrà alcun alibi per evitare di aprire un confronto sul Contratto Integrativo.

*In che modo il Contratto Integrativo può aiutare l'integrazione tra personale con provenienze diverse?*

Il Contratto Integrativo è un simbolo intorno al quale i lavoratori si identificano e si riuniscono, sentendosi ognuno parte importante di un progetto comune. Questo senso di appartenenza in Intesa Sanpaolo non si è ancora realizzato e per concretizzarlo serve, da parte dell'Azienda, una visione di lungo periodo e la volontà di investire in aspetti di *welfare* aziendale, che, oltre a quello economico, hanno un alto valore sotto il profilo culturale.

Per questo il confronto per costruire un istituto unico per l'assistenza sanitaria in tutto il Gruppo è un momento tanto importante. La contrattazione di secondo livello è inoltre di grande rilievo per definire aumenti salariali legati alla crescita della produttività a favore di tutti i lavoratori, come sottolineato con forza dalla riforma della contrattazione sottoscritta da Uil e Cisl.

*Con quali proposte si presenta la Uilca a questo appuntamento?*

Le stesse che abbiamo portato avanti nelle aziende precedenti e in questi anni. La difesa della salute è uno dei temi su cui si può costruire una forte unità fra tutto il personale, pertanto l'assistenza sanitaria dovrà essere efficace per ogni lavoratore del Gruppo in tutta Italia e al servizio, in primo luogo, dei più deboli, tra cui vi sono anche i pensionati. Per questo ritengo che uno degli elementi cardine della nuova Cassa Assistenza dovrà essere la solidarietà fra le generazioni.

Se Intesa Sanpaolo durante la trattativa condividerà questi principi cardine, sono certo che troveremo le soluzioni adeguate per realizzarli, come avrà successo anche il confronto per definire un solo Circolo Ricreativo di Gruppo.

*Nell'ultimo incontro tenutosi con le sigle sindacali, il Ceo Corrado Passera ha detto che, malgrado la crisi, non sono in progetto riduzioni di organici. Cosa pensi in proposito?*

Un grande Gruppo come il nostro rischiava di essere pesantemente coinvolto dalla difficile situazione economica e finanziaria mondiale.

Se oggi può affrontare questo momento senza traumi, credo sia merito dell'impegno e della professionalità delle donne e degli uomini che lavorano in Intesa Sanpaolo. E anche del senso di responsabilità dimostrato dalla Uilca e dalle altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di trattativa.

*A cosa ti riferisci in particolare?*

Alla scelta di avere sottoscritto in questi due anni e mezzo intese fondamentali per consentire all'Azienda di presentarsi oggi con questa solidità.

Ricordo su tutti gli accordi con cui si sono stabilite le uscite di personale, che hanno consentito a Intesa Sanpaolo di conseguire il risparmio sul costo del lavoro che aveva previsto nel Piano d'Impresa triennale.

Avere ottenuto questo risultato con ampio anticipo ha consentito di concordare l'erogazione a tutto il personale, avvenuta lo scorso febbraio, di un Premio aziendale riferito al 2008 analogo a quello dell'anno precedente e l'assunzione di oltre 2.000 giovani dal 2007 alla fine di quest'anno. Senza dimenticare tutti gli accordi di armonizzazione e l'ultimo, dovuto alla scelta

aziendale di costituire un Consorzio, in cui abbiamo ottenuto le più ampie garanzie per i lavoratori coinvolti.

*Su quest'ultima intesa hanno creato molta polemica i Comitati Unitari di Base e la Falcri, che è fuori dal primo tavolo di confronto, dopo non aver firmato l'ultimo accordo sugli esuberi.*

*Come valuti questa situazione?*

Io non giudico le scelte di altre sigle sindacali, a volte anche contraddittorie, visto che la Falcri in Carifirenze ha firmato gli accordi di armonizzazione.

Registro in ogni caso che è molto semplice non proporre mai soluzioni percorribili, assumere posizioni demagogiche

***“Credo che se un grande Gruppo come Intesa Sanpaolo può affrontare la crisi senza traumi sia merito delle donne e degli uomini che vi lavorano”***

che o proposte sterili e avanzare unicamente proteste fini a se stesse, peraltro stranamente rivolte sempre alle altre Organizzazioni Sindacali e solo marginalmente all'Azienda.

Noi riteniamo che creare un dissenso utile solo da cavalcare non serva ai lavoratori e anzi rischi di danneggiarli.

Gli accordi sugli esuberanti, quelli di armonizzazione, e quello sul Consorzio sono in questo senso emblematici.

Hanno risolto questioni sollevate da scelte dell'Azienda, costruendo garanzie certe per tutti i lavoratori coinvolti, offrendo prospettive e consentendo a Intesa Sanpaolo di raggiungere i risultati per cui oggi può far fronte alla crisi.

*Come si presenta la Uilca alla prossima trattativa?*

Unita e convinta. A tutti i livelli ci poniamo sempre l'obiettivo di stare dalla parte dei lavoratori in modo costruttivo e responsabile, come interlocutori credibili e seri. Noi continueremo ad affrontare ogni questione cercando soluzioni percorribili, che tutelino e valorizzino i lavoratori.

Certo, determinati atteggiamenti dell'Azienda non hanno aiutato a rasserenare il clima e spesso non hanno portato ad alcun risultato evidente, se non quello di scontentare i lavoratori, come, ad esempio, quando ha posto una serie di vincoli per il riconoscimento al personale dei permessi per visita medica.

Noi crediamo che i lavoratori del Gruppo debbano essere posti al centro dei piani di sviluppo aziendali e continueremo a operare per raggiungere questo obiettivo. Auspichiamo che l'Azienda intenda fare altrettanto, altrimenti la strada diventa molto più ardua.

*La crisi economica ha aperto il tema relativo alle retribuzioni e ai premi dei manager. Cosa pensi in proposito?*

E' una questione molto sentita dalla Uilca, che da tempo sta sostenendo la necessità di un forte ridimensionamento dei compensi ai *top manager*, come dichiarato anche nell'ultimo comunicato stampa emesso dal nostro segretario generale Massimo Masi.

Credo sia indispensabile trovare soluzioni che consentano una distribuzione della ricchezza prodotta dalle aziende più equa e indirizzata a gratificare tutto il personale, coinvolgendo il sindacato nelle scelte dei criteri con cui farlo e utilizzando indicatori qualitativi e di lungo periodo. Purtroppo le pressioni commerciali e le logiche con cui si sono distribuiti i sistemi incentivanti negli ultimi anni erano in una direzione opposta a quella auspicata.



# La Uilca per il Cae Intesa Sanpaolo

**In una serie di incontri in Italia e all'estero si è approfondita la tematica relativa ai Comitati Aziendali Europei**

di **Roberto Telatin**

La Uil, attraverso il Dipartimento Democrazia Economica, è stata promotrice di un ciclo di conferenze denominate "Establishing new Ewc's updating agreements, enforcing participation, integration, cohesion for European workers" con lo scopo di discutere e approfondire la normativa europea sul Comitato Aziendale Europeo (Cae) e l'obiettivo di sollecitarne la costituzione in Intesa Sanpaolo.

Il Cae è l'organismo previsto dalla Direttiva europea 94/45 per rispondere al diritto dei lavoratori all'informazione e alla loro consultazione nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Alle conferenze, svoltesi a Milano, Roma e Budapest, hanno partecipato giuristi, l'Associazione Bancaria Italiana, componenti di vari Cae di altri Gruppi bancari e rappresentanti sindacali di molti paesi europei, tra cui la segretaria nazionale Uilca Valeria Cavrini, la segretaria del coordinamento Uilca nel Gruppo Intesa Sanpaolo, Silvia Boniardi ed esperti di Uni Finanza, il sindacato europeo aderente a Uni, di cui è vice presidente il segretario nazionale Uilca Edgardo Maria Iozia.

Il dibattito in questi incontri ha avuto come protagonista la crisi economica, che ha creato emorragie finanziarie e ferite sociali in paesi a economia avanzata come in quelli in via di sviluppo e

ha rafforzato la convinzione, che solo nella cooperazione transnazionale vi può essere la possibilità per far crescere l'economia mondiale e tutelare e aumentare l'occupazione e i diritti dei lavoratori.

Nelle conferenze si è evidenziato, che la carenza di una politica economica e sociale globale, nell'affrontare i problemi occupazionali, rischia seriamente di compromettere tutti gli sforzi realizzati finora per riuscire ad alzare, nel mondo, i livelli di tutela per i lavoratori e per definire una *best practice* nelle

relazioni tra imprese e lavoratori. Nelle varie analisi si è anche rilevato che in molti paesi europei, soprattutto dell'est, il rapporto di lavoro viene considerato un atto individuale tra impresa e prestatore di lavoro. Alla base di questo concetto, vi è la convinzione che tale pratica sia un mezzo per trattare il livello del salario in base alla propria capacità, mentre il sindacato ritiene che impedisca di costruire reali

tutele per i lavoratori, soprattutto nei periodi di crisi, e per questo considera indispensabile, in particolare oggi, aumentare il grado di concertazione con le Aziende. Gli strumenti giuridici presenti nelle legislazioni nazionali e

***La Uilca di Intesa Sanpaolo crede che la sua azione non possa fermarsi ai confini nazionali, ma vuole tutelare tutti i lavoratori senza distinzioni***

comunitarie hanno limiti che non favoriscono il miglioramento delle relazioni industriali e dunque per il sindacato vi è la necessità di sperimentare forme nuove di dialogo.

Il Cae è una di queste e la revisione della direttiva comunitaria in materia può facilitare la sua istituzione.

La Uilca di Intesa Sanpaolo crede che la tutela dei lavoratori non possa fermarsi ai confini nazionali, ma debba ascoltare e aiutare tutti i lavoratori, che in primo luogo sono persone con una storia e progetti che non dipendono dalla nazionalità, dal loro credo politico o religioso o dal colore della pelle. Per questo la Uilca rifiuta quel protezionismo sindacale, che, per l'interesse di pochi, peggiora le condizioni di molti e in Intesa Sanpaolo vuole concretizzare il progetto di costituire il Cae, per consentire ai lavoratori di affrontare uniti, consapevoli e informati le sfide del terzo millennio, in un settore che dimostra di non avere ancora trovato la sua dimensione etica.



**finance**



# La Uilca CR Veneto è realtà

## La prima riunione di Direttivo ha definito organismi e strategie del sindacato in una delle maggiori tra le Banche dei Territori del Gruppo

di Giacomo Gerlin

Ora non ci sono più ex.

Mercoledì 11 marzo a Padova le componenti Uilca della ex Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo e della ex Intesa Veneto si sono ritrovati per costituire il Direttivo e la Segreteria di Coordinamento Uilca nella neonata Cassa di Risparmio del Veneto.

Le due compagini hanno in sostanza formalizzato una struttura che aveva cominciato a operare in sinergia fin dal giorno dell'annunciata fusione di Intesa con Sanpaolo.

Un momento di pausa delle trattative ha consentito a due sensibilità diverse, per storie e pregressi aziendali, di confrontarsi e conoscersi meglio reciprocamente e per adempiere agli obblighi statuari resi necessari dalla costituzione della Uilca Cassa di Risparmio del Veneto. Ad esempio, in merito alle logiche di coinvolgimento dei lavoratori, sono emersi metodi diversi, seppur ugualmente efficaci, che vedevano un forte presidio del

territorio veneto, nella Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, e un'azione da anni ormai proiettata anche a ottiche nazionali, nella ex Intesa.

Alla giornata era presente la segretaria nazionale Valeria Cavrini, che ha tenuto a battesimo la nuova struttura, coinvolgendo l'assemblea, e in particolare chi è alle prime esperienze sindacali, su temi politici più generali, legati all'attività della Uilca a livello nazionale.

Patrizio Ferrari, segretario responsabile della Uilca nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ha effettuato un intervento di ampio respiro sulle relazioni aziendali di Gruppo e sul confronto con le altre sigle sindacali.

Non sono stati trascurati aspetti territoriali, che legano la Segreteria della Cassa di Risparmio del Veneto alle strutture provinciali e a quella regionale.

Al riguardo Luisa Querenghi, segretaria generale regionale, ha encomiato il lavoro svolto da Enzo Romani e da Stefano Veronese in qualità di *leader* rispettiva-

mente della componente Uilca ex Cariparo e di quella ex Intesa, ribadendo a tutti che la nuova Segreteria rappresenta per numero di iscritti e presenza di filiali un soggetto importantissimo per le relazioni sindacali del Veneto e un modello di riferimento anche per le altre aziende di credito.

In merito ai prossimi impegni la Uilca della Cassa di Risparmio del Veneto intende continuare a crescere per numero di iscritti e qualità dell'azione sindacale e agire in modo ancora più incisivo a tutela di tutti i lavoratori.

In quest'ottica si propone di aumentare ulteriormente la dimensione del Coordinamento Veneto, il numero di Rappresentanti Sindacali Aziendali, le zone di provenienza per azienda e per province dei membri del Direttivo, creando un modello di relazioni ottimali con la Segreteria Nazionale e le strutture di Gruppo e Capogruppo e mantenendo un dialogo costante con le strutture provinciali e regionali.

## Asili nido, l'Azienda è ancora ferma

A marzo dello scorso anno la Direzione del Personale di quella che oggi è la Cassa di Risparmio del Veneto annunciò il suo impegno ad aprire, in tempi ristretti, asili nido aziendali e a stipulare convenzioni con strutture locali per la prima infanzia.

La Uilca di CR Veneto in proposito ha avviato e concluso con risposte molto positive un sondaggio, ampiamente condiviso da tutte le Organizzazioni Sindacali, per verificare il gradimento dei lavoratori rispetto a tale progetto, la

cui sperimentazione era stata sostenuta anche dalla Direzione della Capogruppo Intesa Sanpaolo.

Malgrado l'impegno del sindacato e gli apprezzamenti della Capogruppo, ancora non si vedono però risultati concreti e gli asili aziendali in Veneto non sono attivi.

La Cassa di Risparmio del Veneto ha ereditato una popolazione di giovani mamme lavoratrici molto alta, per effetto delle politiche di assunzione degli ultimi 15 anni, e per le donne ciò spesso comporta una maggiore mobilità sul territorio

e una crescente necessità di avere una struttura dedicata, come supporto per l'educazione dei propri figli.

Secondo la Uilca, quindi, un impegno della Cassa di Risparmio del Veneto per far nascere strutture aziendali e stipulare convenzioni con asili nido del Veneto può dimostrare un concreto interesse del *management* verso una parte consistente del proprio personale e rendere concrete le dichiarazioni di attenzione alle realtà locali, fatte in occasione della presentazione della Banca dei Territori. (G. G.)



**[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)**

per comunicare con noi:

**[redazione@uilcais.it](mailto:redazione@uilcais.it)**