

Nonostante le parole dell'A.D. nei confronti delle OO.SS. e un primo approccio positivo con la firma della proroga dell'Assistenza Sanitaria 2016 e l'istituzione della Commissione Pari Opportunità, permangono ancora problematiche e criticità. Inoltre le notizie che continuano ad apparire sulla stampa creano solo preoccupazione e grande confusione, soprattutto quando riguardano esuberanti ed esternalizzazioni.

Non vogliamo essere trattati da "amici", ma da controparti che conoscono le cause che hanno portato il Gruppo in questa situazione e hanno chiare le cose da fare. Quanto affermato dall'A.D. in tema di disponibilità reciproca è apprezzabile, ma devono cambiare molte cose rispetto al passato. Con la classica "pacca sulla spalla" si è determinata la situazione attuale e per questo vogliamo che a quanto dichiarato seguano i fatti. A cominciare dal considerare il contributo dei dipendenti-soci necessariamente utile in occasione dell'assemblea dei soci.

Per questo anche al Preg.mo sig. Presidente neo-eletto, diciamo che in realtà sono proprio i lavoratori di Veneto Banca il vero perno su cui la banca dovrebbe far leva per risollevarsi e superare questa delicata fase, come del resto hanno sempre fatto mettendoci la propria faccia, nei momenti buoni e anche in quelli più difficili. Più gli obiettivi saranno "condivisi", più ci saranno persone "motivate", soprattutto in un immediato futuro che si preannuncia decisivo.

Siamo sempre più convinti che gli esuberanti dichiarati nel Piano Industriale, che abbiamo già parzialmente trattato nell'accordo del 15 luglio u.s., che tra l'altro prevedeva la raccolta degli ECOCERT tuttora in corso (ne sono stati consegnati 700 e ne mancano ancora 200 circa), vadano assolutamente ridimensionati attraverso un reale rafforzamento del part-time, della flessibilità, del turn-over e di altri strumenti già sperimentati in altri Gruppi bancari.

L'azienda dovrebbe semplicemente apprezzare le richieste di part-time, con le quali i colleghi chiedono di ridurre il proprio orario di lavoro rinunciando volontariamente a parte della propria retribuzione. Ribadiamo che questi lavoratori devono essere considerati alla stregua dei full-time e poter avere le stesse opportunità di crescita in quanto prestatori di professionalità, pur se soggetti a una inevitabile penalizzazione economica. Anche per queste ragioni abbiamo istituito la Commissione Bilaterale Pari Opportunità che intendiamo far partire al più presto.

In merito alle esternalizzazioni, abbiamo chiesto di smentire le notizie pubblicate da alcune testate giornalistiche sulla possibilità che un numero di colleghi del Gruppo Veneto Banca possa essere ceduto a società esterne, in particolare a Sec, rilevando che nel Piano Industriale non vi è traccia alcuna di cessioni di lavoratori. L'azienda ha infatti argomentato che la stessa Sec potrebbe rischiare delle eccedenze di personale e pertanto non si capisce come potrebbe ricevere eventuali eccedenze di Veneto Banca.

L'azienda, nel definire fantasiose queste notizie, ha confermato che allo stato attuale non sono ancora noti i dettagli ed i progetti delle possibili esternalizzazioni. Comunque qualsiasi tipo di intervento avverrà solo dopo la formalizzazione dei progetti di razionalizzazione del personale e l'apertura delle procedure previste dal CCNL. Sul tema possiamo già sottolineare che il CCNL stabilisce quali siano le attività appaltabili e le modalità di gestione delle eventuali ricadute. In ogni caso incontreremo il Responsabile Direzione Pianificazione e Controllo per un aggiornamento dettagliato sullo svolgimento dei progetti presenti nel Piano Industriale, verso i quali si

concentrerà la nostra massima e costante attenzione.

Anche su tematiche per le quali, finora, nessuno aveva mai avuto nulla di cui lamentarsi e preoccuparsi oggi c'è qualche collega che vive un profondo disagio. Ci riferiamo alle borse di studio che alcuni dipendenti hanno chiesto per l'handicap dei figli, che come stabilisce il CIA sono riconosciute nel caso di difficoltà di apprendimento. L'azienda ha preso nota delle nostre lamentele precisando che al più presto questo argomento verrà chiarito in maniera definitiva.

Sulle modalità di segnalazione e autorizzazione delle prestazioni straordinarie, invece, siamo ancora in attesa della circolare esplicativa che avrebbe già dovuto essere stata condivisa con le scriventi OO.SS. e conseguentemente emanata.

I dipendenti di Veneto Banca hanno assolutamente bisogno di serenità, per lavorare meglio e garantire un incremento della redditività utile al rilancio di Veneto Banca. Proprio per questo motivo il confronto per definire la proroga del vigente Contratto Integrativo Aziendale, che non può che essere puntualmente e correttamente applicato, deve essere affrontato immediatamente.

E' chiaro che ci aspetta una fase molto delicata e vi chiediamo di prepararvi a partecipare alle iniziative che organizzeremo per difendere e tutelare la nostra dignità di lavoratori seri e indispensabili nel caso in cui non vi dovessero essere segnali tangibili da parte dell'azienda.

Per concludere comunichiamo che abbiamo sottoscritto due accordi in materia di Previdenza Integrativa: il primo riguarda la possibilità di effettuare un versamento straordinario volontario al Fondo Pensione a cui si aderisce attraverso una trattenuta in busta paga, accordo che replica quanto sottoscritto lo scorso anno e che consentirà di beneficiare degli sgravi fiscali previsti per chi aderisce ai fondi pensione e, ai più giovani, di accedere al Bonus Renzi; il secondo accordo consentirà, a chi aderisce al Fondo PreviBank, di attivare una copertura per il rischio premorienza o invalidità permanente da qualsiasi causa (malattia o infortunio) ad adesione volontaria, aggiuntiva rispetto alla copertura assicurativa per il medesimo rischio prevista in via obbligatoria, con trattenuta in busta paga.

Abbiamo rappresentato la nostra disponibilità a ulteriori incontri, già a partire da questa settimana, per le necessarie verifiche sui temi che sono stati riproposti al tavolo ribadendo la nostra disponibilità ad incontrare le competenti funzioni che siano in grado di darci delle risposte concrete.

Montebelluna, 10 novembre 2015

COORDINAMENTI AZIENDALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN

[scarica volantino](#)