Martedì 18 ottobre le OO.SS. aziendali si sono incontrate con la Direzione Risorse Umane per un confronto su diverse tematiche.

**Regolamento di Gruppo sulle Operazioni Personali**

Da ormai un paio di mesi stiamo esprimendo dubbi e perplessità in merito al Regolamento sulle Operazioni Personali (07 luglio 2016), peraltro integrato integrato il 12 ottobre scorso dalla Policy sul conflitto di interessi. Entrambi i regolamenti seppur ispirati dalla normativa esistente finalizzata a prevenire potenziali casi di market abuse, contengono, eccessive restrizioni all'operatività dei dipendenti della banca. Pur condividendo appieno lo spirito della normativa, le regole istituite da Veneto Banca paiono oltremodo restrittive e vessatorie. Ci aspettiamo che l'azienda riveda tale documento, in particolare per ciò che è in contrasto con le norme di legge e di contratto.

**Polizza sanitaria**

Così come richiesto dal C.d.A. l'azienda ha incaricato il Broker Europa Benefits di effettuare un'indagine esplorativa al fine di quotare, presso altre compagnie assicurative diverse da RBM, ulteriori offerte per la polizza sanitaria. L'esito di questa indagine non ha fatto altro che ribadire che la quotazione di RBM risulta essere ancora quella migliore in quanto conferma, con alcuni miglioramenti, le prestazioni già in essere senza alcun aumento del premio. Le altre quotazioni pervenute proponevano un aumento del premio del 40% o la riduzione delle prestazioni. Per il tramite della delegazione aziendale presente abbiamo invitato il C.d.A. a procedere senza indugio al rinnovo dell'attuale copertura che, in coerenza con quanto proposto da RBM, possa prevedere una durata pluriennale a condizioni invariate con la eventuale facoltà di recesso da parte dell'azienda al termine di ogni esercizio assicurato.

**Polizze assicurative (infortuni professionale, extra professionale, ecc.)**

Nell'ottica di riattribuire competenze e facoltà proprie del tavolo negoziale, abbiamo invocato trasparenza anche per quanto riguarda tutte le altre coperture assicurative che riguardano le lavoratrici e i lavoratori di Veneto Banca. Ciò anche al fine di ottimizzare costi e coperture per gli "infortuni extraprofessionali" e la "TCM", all'interno di sinergie tra le diverse coperture attive. A tal proposito siamo rimasti sorpresi nell'apprendere che bisognerà parlare di queste polizze con AON. Senza avere interessato il tavolo sindacale dell'argomento l'azienda ha infatti rinnovato a questo Broker un mandato esclusivo che scadrà nel 2018 che, scavalcando il tavolo sindacale, assegna a Veneto Banca l'autonomia negoziale per le coperture assicurative afferenti tematiche demandate alla contrattazione collettiva, venendo meno a un impegno preso qualche tempo fa, di discutere tali argomenti con le OO.SS.. Riteniamo ciò estremamente grave in quanto bypassa le regole minimali delle prerogative sindacali oltre che i demandi a latere della contrattazione collettiva. Siamo peraltro convinti che sul mercato sia possibile trovare quotazioni migliori sia a riguarda dei premi pagati (costi sostenuti da azienda e/o dipendenti) che, soprattutto, per quelle che concerne le condizioni assicurative.

Abbiamo sollecitato l'azienda a chiedere al Broker AON di fornirci un consuntivo e l'andamento tecnico delle varie coperture così che si possa procedere a ricercare offerte migliori, a partire dalle franchigie sulla polizza infortuni che sono totalmente fuori mercato e solo a vantaggio dell'emittente. Siamo certi sia possibile introdurre significativi miglioramenti già a partire dall'anno prossimo.

**Tutela legale per tutti i dipendenti del Gruppo**

Fermo restando quando previsto dal CCNL, ossia la copertura delle spese legali a carico della banca per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni (Artt. 42 e 43), abbiamo sollecitato l'azienda affinché provveda al più presto a pubblicare un vademecum per fornire dettagliate istruzioni ai colleghi interessati da eventuali procedimenti giudiziari. Ci preme sottolineare che le tutele predette permangono anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro per esodo o pensionamento. L'accordo individuale di risoluzione sottoscritto da ciascun lavoratore, infatti, non deve contemplare esclusioni a svantaggio del lavoratore interessato.

**Accordo previdenza complementare**

E' stato sottoscritto l'accordo per consentire a ciascun dipendente di Veneto Banca di effettuare versamenti straordinari volontari nella propria posizione previdenziale integrativa, con addebito direttamente in busta paga. Diversamente dal passato l'accordo sottoscritto è definitivo e non dovrà essere riproposto ogni anno.

D'ora in poi tale opzione potrà essere esercitata due volte all'anno, dall'1 al 10 luglio e dall'1 al 10 dicembre.

**Pressioni Commerciali**

In questo caso la "storia non è maestra di vita": tutto quello che è successo, pare non aver ancora insegnato nulla. Continuiamo a raccogliere segnalazioni di comportamenti che ripropongono pratiche e sollecitazioni che non fanno altro che indurre a derive pericolose. Abbiamo già segnalato diversi episodi che i colleghi ci hanno comunicato, ovviamente senza rivelare la fonte. Se questi comportamenti che ledono la dignità dei colleghi e non aiutano a migliorare il clima aziendale non dovessero cessare, saremo costretti ad attuare ogni possibile iniziativa che ripristini una normalità di rapporti e comportamenti.

**Prestazioni di lavoro aggiuntivo**

L'azienda ha emanato la Circolare al Personale "Prestazioni lavorative aggiuntive all'orario di lavoro" ove viene precisato con maggior chiarezza quanto già previsto nelle norme di legge e di contratto. Gli straordinari possono essere effettuati solo se autorizzati preventivamente dal proprio Responsabile di Unità Organizzativa o da chi ne fa le veci. Solo in presenza di tale autorizzazione ci si può trattenere nei locali aziendali. Ogni altra previsione non è contemplabile e ove ciò non accada si deve lasciare l'ufficio. Il funzionamento delle regole può avvenire solo se tutte le parti coinvolte contribuiscono fattivamente e per questo auspichiamo che tutte le funzioni aziendali si adoperino per un corretto utilizzo del lavoro straordinario. Se vi fossero ancora dubbi, l'emanazione della circolare esplicativa chiarisce cosa si può e cosa non si può fare. E' necessaria una maggiore coerenza dei comportamenti ad iniziare dall'evitare affermazioni generiche del tipo "…dopo le 17.30 nelle filiali non si trova più nessuno…".

Sarà nostra cura tenervi puntualmente aggiornati.

Montebelluna, 20 ottobre 2016

COORDINAMENTI AZIENDALI VENETO BANCA FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN

INCONTRO DEL 18 OTTOBRE 2016

Photo by Jeffrey Beall