



## NON SIAMO NEL FAR WEST ...

Nel **Far West** la gestione della giustizia era davvero improntata al "**fai da te**", anche se i regolamenti venivano rispettati e i banditi erano una sparuta minoranza.

In Veneto Banca continuiamo ad assistere a comportamenti e iniziative disomogenee diverse da Direzione Territoriale a Direzione Territoriale, da Distretto a Distretto, da Filiale a Filiale, anche se è ovvio che non siamo nel Far West.

Nonostante quanto sottoscritto negli accordi e le disposizioni contenute nelle circolari emanate di volta in volta dall'azienda, c'è ancora chi si sente in diritto di interpretare a suo piacimento le norme fornendo ai colleghi, in riunioni, per telefono e attraverso mail confezionate artigianalmente, informazioni imprecise, probabilmente non avvallate dall'Ufficio Risorse Umane, che non fanno altro che generare malessere e confusione.

Negli ultimi giorni abbiamo ricevuto alcune richieste di chiarimenti in merito alla **Banca delle Ore**. Riteniamo utile ricordare quanto stabilito negli Accordi Sindacali di Veneto Banca del 17 dicembre 2014 e di Gruppo del 15 luglio 2015.

Nei confronti dei dipendenti di Veneto Banca, così come di quelli di Bancapulia, solo l'ammontare del monte ore confluito nella cosiddetta Banca delle Ore **maturato da oltre 24 mesi**, e non ancora fruito, dovrà essere smaltito secondo le seguenti scadenze:

- per i Quadri Direttivi entro il 31/12/2015;
- per le Aree Professionali sino alla concorrenza di 75 ore entro il 31/12/2015; la restante parte entro il 31/12/2016.

Se non ci sono ore scadute da oltre 24 mesi non c'è alcun **obbligo di fruizione** che dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dal vigente CCNL.

In merito alle **ferie**, seppur non possiamo non condividere la necessità di assicurare la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per ferie, nel rigoroso rispetto anche dei vincoli legali e in coerenza con la dichiarazione delle parti in calce al capitolo 7 del CCNL 19.01.2012, ribadiamo per l'ennesima volta che l'azienda, o chi per essa, non può che invitare i colleghi a **collaborare per raggiungere il loro smaltimento** perché le norme sono chiare e prevedono che il periodo di ferie a cui il lavoratore ha diritto è di minimo 4 settimane (DLgs 66/2003 modificato dal DLgs 213/2004) e che solo 2 settimane devono essere fruito nell'arco dell'anno di maturazione, in via continuativa solo su richiesta del lavoratore. Solo tale periodo non può essere rinviato ad anni successivi. Le rimanenti giornate di ferie possono essere usufruite entro 18 mesi dalla scadenza del periodo di riferimento. Quindi, le ferie che matureranno nel 2015, devono essere usufruite per 10 giorni, consecutivi se richiesto dal lavoratore, entro il 31/12/2015 e le rimanenti entro e non oltre il 30/06/2017. Rispetto ai 20 giorni previsti per legge, il maggior numero di giorni di ferie previste dal CCNL a seconda dell'anzianità o del grado non prevedono limiti temporali e, paradossalmente, potrebbero anche essere monetizzati.

Nessuno può obbligare a pianificare e fruire tutte le ferie spettanti per l'anno in corso o arretrate entro il 31 dicembre. Il datore deve tenere conto delle esigenze manifestate dal prestatore (cfr. art. 2109 c.c.) e adottare decisioni secondo i principi generali di buona fede e correttezza.

Ciò significa che l'eventuale rifiuto di assecondare le richieste del prestatore deve essere ragionevole e comprovabile sulla base delle esigenze aziendali, poiché, come insegna l'orientamento della Cassazione, "l'imprenditore deve organizzare il periodo del riposo annuale in modo utile per le esigenze dell'impresa, ma non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi" (Cass.24.10.2000 n.13980).

Detto ciò riteniamo importante fare un appello a tutti quanti, soprattutto a coloro che hanno ancora un cospicuo numero di ferie da smaltire, a fare tutto il possibile per fruire delle proprie giornate di riposo: è utile a conseguire un contenimento dei costi così come auspicato nel piano industriale.



Sul **tema degli straordinari** in qualche Direzione Territoriale è stato precisato che la “maggior prestazione” di lavoro, da effettuarsi solo in casi eccezionali, deve essere preventivamente ed esclusivamente autorizzata dal Direttore Territoriale.

Nonostante sono mesi che continuiamo a chiedere che venga emanata una circolare che fornisca indicazioni chiare e univoche per una corretta rilevazione, registrazione e liquidazione delle prestazioni aggiuntive, l'azienda continua a prender tempo nonostante l'impegno sottoscritto in ben due accordi.

Nelle visite alle filiali abbiamo nuovamente rilevato che molti colleghi non sanno come comportarsi e in molti casi lasciano che a prevalere sia il senso del dovere fermandosi in ufficio senza autorizzazione (in violazione delle norme contrattuali), senza segnare la maggiore prestazione effettuata e, in questo modo, rinunciando alla relativa retribuzione.

L'azienda dovrebbe verificare con maggiore attenzione che questo fenomeno cessi.

Abbiamo più volte chiesto di verificare le timbrature effettuate dai colleghi e i tabulati degli straordinari per evidenziare eventuali anomalie, ma l'azienda si è sempre negata a questo tipo di confronto.

Invitiamo tutti i colleghi a **trattenersi in ufficio solo se veramente necessario**.

Se non fosse possibile terminare le proprie incombenze entro l'orario di lavoro, se non si è stati autorizzati a fermarsi, sarebbe opportuno rimandare tutto alla mattina successiva.

Se così facendo dovesse crearsi un accumulo di lavoro ingestibile sarebbe la conferma che, soprattutto in rete, continua a persistere una carenza cronica di risorse, altro che esuberanti...

Se è vero che le persone sono il primo motore di ogni organizzazione, come si continua a sostenere, il loro benessere dovrebbe essere il fondamento per un'azienda di successo.

È necessario non soltanto ascoltare attivamente i dipendenti, ma anche prestare attenzione ai segnali non espliciti di disagio e lavorare, congiuntamente al sindacato, su tutte quelle aree di miglioramento che possono fare la differenza: per il singolo, per il gruppo e, di riflesso, per tutto l'assetto organizzativo.

Approfittiamo per ricordare che, come già noto, a partire dall'1 novembre p.v. la **procedura HR Zucchetti** verrà sostituita dai servizi offerti dalla società Data Management.

Su nostra indicazione e utilizzando le guide che abbiamo realizzato e che abbiamo pubblicato sul nostro sito [www.fabigvb.it](http://www.fabigvb.it) (<http://www.fabigvb.it/hr-zucchetti.html>), sono molti i colleghi che hanno già **stampato le proprie posizioni per assicurarsi che, in fase di migrazione, le nuove schede personali non presentino errori o differenze**.

A dir la verità in fase di stampa sono già emerse alcune imprecisioni: una ragione in più per monitorare attentamente il risultato del cambio di procedura.

**Per concludere una nota di colore:** ringraziamo tutti i colleghi che ci stanno inviando i disegni dei loro bambini aderendo così al concorso **“Disegna il tuo eroe”** organizzato dal Dipartimento Personale Femminile e Pari Opportunità della FABI del Gruppo Veneto Banca.

Ricordiamo che è dedicato a tutti i figli dei nostri iscritti che frequentano la Scuola Primaria (dalla 1<sup>a</sup> alla 5<sup>a</sup> elementare) e che è possibile partecipare fino al 6 novembre pp.vv..

I disegni vanno spediti alla collega Giulia Nini.

Tutti quelli pervenuti verranno pubblicati sul nostro sito [www.fabigvb.it](http://www.fabigvb.it), in una pagina dedicata, e verranno votati online dal 16 novembre al 30 novembre pp.vv..

Tutti coloro che invieranno un disegno riceveranno un simpatico omaggio e i bambini che hanno realizzato i 3 disegni che avranno ricevuto il maggior numero di voti verranno premiati con una bellissima sorpresa.

Montebelluna, 26/10/2015

**Coordinamento Rappresentanti FABI – Gruppo Veneto Banca**