



## NON CONFONDIAMO ORDINARIETA' CON STRAORDINARIETA'

Martedì 20 settembre u.s. ci siamo nuovamente incontrati con l'azienda. Diversi i temi trattati e su molti di loro rimangono perplessità, dubbi e visioni diverse tra le parti.

### **Policy sulle Operazioni Personali**

Per esempio, sulla nuova Policy sulle Operazioni Personali, che invitiamo a leggere con molta attenzione, ferma la legittimità del datore di lavoro - nonché intermediario finanziario - di disciplinare l'operatività secondo il Regolamento Consob, il T.U. e le Direttive Banca d'Italia, a nostro modo di vedere riteniamo che alla base vi sia un preconcetto aziendale (che poi si traduce in divieti, restrizioni, regole interne) che porta a considerare i dipendenti come dei sottoposti pronti a cedere alle tentazioni di danneggiare l'azienda anziché collaboratori necessari che fanno con diligenza ed amor proprio il loro dovere. Sia chiaro: non vogliamo difendere i comportamenti non corretti, ma con forza affermiamo che la normativa oggetto della discussione debba replicare le norme cogenti di legge. Altra cosa è il codice 'comportamentale' o 'etico' che l'azienda - autonomamente ed arbitrariamente - può emanare purché non confligga con le norme generali e collettive, purché non scarichi verso i dipendenti responsabilità proprie dei livelli apicali.

Anche la regola che limita a 20 il numero delle operazioni eseguibili in orario di lavoro nel mese solare, cosa per la quale abbiamo chiesto di conoscere la *ratio*, ci sembra nasca da un'impostazione concettuale distorta.

Del tutto illegittima la facoltà che l'azienda si riserva di tener conto di eventuali violazioni della Policy in sede di valutazione delle prestazioni, anche nel caso in cui per tali violazioni non vi siano state conseguenze disciplinari.

In altre parole si fa divieto di fare tutto fatta eccezione per quanto consentito dall'azienda secondo un principio che, ipotizziamo, la porta ad interpretare in modo restrittivo le sopraccitate regole di livello superiore o forse a ritenere di poter amministrare diritto e giustizia oltre a quanto stabilito dalle regole generali e collettive che mirano, a ns modo di vedere, a prevenire piuttosto che a punire.

### **Mifid**

Sulla nuova procedura aziendale 'questionario sulla conoscenza ed esperienza degli strumenti finanziari di cui al regolamento Consob 16190', al contrario, non possiamo che esprimere un nostro giudizio positivo: sembra voler cogliere appieno lo spirito ispiratore della MIFID che mira a conoscere il profilo di rischio del risparmiatore, la sua propensione al rischio e l'adeguatezza dei suoi investimenti, facendo dire all'intervistato cosa conosce anziché, come fanno gran parte delle banche, stabilire una terna o quaterna di risposte preconfezionate, o magari modificando l'algoritmo.... Come abbiamo sottolineato più volte il cliente deve tornare al centro dell'attenzione e solo in questo modo Veneto Banca può dimostrare di aver fatto tesoro dei propri errori e di volersi orientarsi realmente alla tutela del risparmio e dei risparmiatori.

### **Solidarietà**

Nel corso dell'incontro abbiamo ricevuto un rendiconto sulla Solidarietà riferita al solo esercizio 2016:

- **Giornate volontarie richieste** 2.912 di cui 2.829 Veneto Banca, 83 Bancapulia e 0 Apulia Pronto Prestito.
- **Giornate obbligatorie** 25.816 di cui 9.188 non retribuite, 9.863 compensate con ex festività, 3.686 compensate con ferie e 2.438 compensate con ex festività cadenti di domenica e 713 non sono ancora state programmate.
- Tra luglio e agosto sono state utilizzate 9.071 giornate.

**Circa le giornate non ancora pianificate l'azienda ci ha comunicato che i colleghi interessati verranno contattati per sollecitare l'inserimento e la fruizione di tutte le giornate così come previsto dagli accordi sottoscritti.**

### **Lavoro straordinario**

L'azienda ci ha finalmente presentato una prima bozza della Circolare che si prefigge di esplicitare diritti e doveri circa l'utilizzo del lavoro straordinario. Alle lavoratrici ed ai lavoratori ribadiamo che tutti assieme dobbiamo superare la logica della pacca sulla spalla. Se vi è la necessità di svolgere lavoro straordinario è il Responsabile a doverlo stabilire e autorizzare. Se autorizzate le prestazioni straordinarie devono essere remunerate, diversamente i colleghi dovranno lasciare la propria unità operativa.

Gli straordinari fanno parte di quei temi che consentono alle parti sociali di ragionare sulla reale situazione organizzativa dell'azienda, di discutere sulle reali necessità di personale e di contestare presunte eccedenze di personali.

Se da un lato il lavoro straordinario deve essere remunerato, dall'altro riteniamo doveroso ricordare alle colleghe e ai colleghi che il 31 dicembre 2016 scade il termine per programmare e fruire le 28.494 ore di Banca ore scadute da oltre 24 mesi, di cui 25.247 in capo ai dipendenti di Veneto Banca. Ciò dovrà avvenire senza che si verifichino ancora una volta resistenze o ostacoli, così come già avvenuto, da parte di qualche responsabile ed eventuali impedimento dovranno essere segnati all'indirizzo mail [amministrazione.personale@venetobanca.it](mailto:amministrazione.personale@venetobanca.it).

### **Commissione inquadramenti**

Il 27 e il 28 pp.vv. continueranno i lavori delle Commissione inquadramenti e il 29 settembre è stato convocato il tavolo negoziale in vista del 30 settembre, scadenza indicata nell'accordo del 23 aprile scorso per trovare un'intesa proprio sugli inquadramenti. Fermo quanto sottoscritto, non siamo disponibili ad accettare alcuna opzione che penalizzi ulteriormente le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo. Riteniamo fondamentale la tutela complessiva della contrattazione di secondo livello dentro un quadro di certezze organizzative. Solo con un alto senso di responsabilità di tutte le parti in causa si potranno evitare derive pericolose, in un contesto nel quale constatiamo che, a fronte dei pesanti sacrifici richiesti e pagati dai lavoratori continuano a persistere cattive abitudini, consulenze, prebende, privilegi distribuiti beatamente in barba a qualsiasi principio di equità e giustizia sociale.

Per concludere ci dispiace inoltre dover constatare che anche questa volta si è trattato di un'incontro "ordinario", dove abbiamo ricevuto mezze risposte. Pertanto abbiamo sollecitato un incontro con i vertici, A.D. *in primis*, per essere aggiornati sull'evolversi della situazione aziendale, sui progetti in cantiere, sullo stato dell'arte del Piano Industriale a cominciare dalla riorganizzazione della rete da cui discende l'accordo di aprile e i sacrifici chiesti ai lavoratori. Senza il necessario cambio di marcia anche nelle relazioni sindacali per Veneto Banca sarà difficile voltare realmente pagina.

Vi terremo informati.

Montebelluna, 23 settembre 2016

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