



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



TUTTO MOLTO INTERESSANTE, MA ...

Durante l'incontro di giovedì 18 maggio u.s. sono state trattate diverse tematiche.
Il Responsabile delle Risorse Umane assente in quanto impegnato in Banca Popolare di Vicenza.

POLIZZE ASSICURATIVE

Insieme alle altre Organizzazioni Sindacali abbiamo incontrato il **broker AON** a cui la banca, da anni, ha conferito mandato esclusivo per le polizze aziendali. Abbiamo chiesto di poter effettuare insieme un'analisi di tutte le polizze in essere e di poter lavorare insieme in occasione del rinnovo della polizza infortuni professionali ed extra professionali in scadenza il prossimo 30 giugno 2017 al fine di cercare di ottimizzarla e garantire una copertura migliore. Per questo motivo è stato fissato un incontro per il giorno 29 maggio p.v..

BANCA DELLE ORE ILLEGITTIMAMENTE CANCELLATE

L'azienda ci ha confermato che a brevissimo, agli interessati, **verrà inviata una mail** nella quale verrà indicato il numero di ore cancellate e che dovranno essere fruite entro e non oltre il 30 giugno p.v.. **Verrà reso disponibile a giorni un giustificativo** creato ad hoc che consentirà di poter fruire delle proprie ore con decorrenza 2 maggio 2017. In questo modo i colleghi che in questi giorni si sono assentati utilizzando altro tipo di permesso (ferie, solidarietà, ex festività, banca ore non scaduta) potranno sostituire i giustificati inseriti con il nuovo giustificativo "banca ore scadute" e smaltire le proprie giacenze.

INCONTRO ANNUALE

L'azienda ci ha consegnato una parte dei dati che avevamo chiesto riguardanti il profilo strutturale e la qualità delle Risorse Umane. Il capitolo sulle prospettive strategiche della nostra banca è rimasto tristemente in bianco. Abbiamo già iniziato un'approfondita analisi che permette di fare alcune considerazioni. Innanzitutto è impressionante come in questi anni sia costantemente cresciuto il numero di dipendenti impiegati **presso Uffici di Direzione Centrale pari attualmente a circa il 46% di tutte le Risorse della Banca** (al 31 dicembre 2012 la percentuale era del 30% circa). Ciò dovrebbe essere tenuto debitamente in considerazione in riferimento alla produttività pro capite rispetto ad altre realtà bancarie. Ci dispiace assistere ancora al tentativo, da parte di capi e capetti, di umiliare i colleghi facendoli sentire inadeguati o inferiori rispetto a quelli dei nostri "competitors". Lavorare in un contesto difficile come il nostro è evidente richieda grandi capacità e bravura. Un altro dato che non trova giustificazione riguarda i trasferimenti: nel 2016 quasi **un terzo dei colleghi è stato trasferito principalmente per motivi tecnici organizzativi**. Queste sono solo alcune prime osservazioni che ci riserviamo di integrare dopo aver ricevuto tutti i dati richiesti.

VADEMECUM TUTELE LEGALI

Ci è stata sottoposta una **bozza del vademecum** che la banca avrebbe predisposto per chiarire come si devono comportare i colleghi coinvolti da procedimenti giudiziari nell'esercizio delle proprie funzioni e come avverrà il rimborso delle spese legali sostenute dagli stessi.

L'abbiamo respinta ritenendola inadeguata e contenente anche elementi che vanno a peggiorare quanto previsto dal vigente CCNL che invitiamo a leggere (*Aree Professionali e Quadri Direttivi: Art. 42 – Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni, Art. 43 – Responsabilità civile verso terzi; Dirigenti: Art.6 Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni, Art.7 Responsabilità civile verso terzi*).

Avevamo chiesto venisse predisposto un documento che dimostrasse che l'azienda è realmente vicina ai propri dipendenti in occasione di eventi che creano forte preoccupazione e mettono in difficoltà chi si trova ad affrontarli.

Considerata anche la lunga attesa, non ci saremmo mai aspettati ci si limitasse a copiare l'articolato del CCNL, integrandolo con libere interpretazioni... speravamo in qualcosa di più, come per esempio apposite linee di credito/finanziamenti per aiutare a sostenere quelle spese legali che, purtroppo, i colleghi si trovano spesso costretti ad anticipare.

L'azienda ha preso nota delle nostre obiezioni e ha chiesto ancora un po' di tempo (!!!) per lavorare a una nuova bozza.

Nel frattempo riteniamo opportuno fornire **alcune utili indicazioni su come comportarsi qualora si dovesse essere raggiunti da procedimenti legali:**

1. contattare il vostro rappresentante sindacale
2. dare immediata comunicazione scritta alla Banca (al Gestore Risorse Umane di riferimento e per conoscenza alla FABl)
3. trasmettere copia dell'eventuale documentazione
4. tenere costantemente aggiornata la Banca e la FABl
5. nominare un proprio legale di fiducia

MANCATO RICONOSCIMENTO DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI AI PERCETTORI DI AD PERSONAM

Da parte dell'azienda su questo tema abbiamo trovato una chiusura totale. Invitiamo coloro che percepiscono ad personam e hanno sempre beneficiato degli aumenti contrattuali di contattarci per valutare insieme la legittimità di quanto operato dall'azienda e decidere insieme come procedere.

TRATTAMENTI ECONOMICI NEI TRASFERIMENTI (rimborsi km)

In considerazione dei numerosi trasferimenti e delle numerose segnalazioni da parte di colleghi che non si sono visti riconoscere l'indennità secondo quanto previsto dal vigente CIA, abbiamo chiesto nuovamente spiegazioni sulla **nuova "arbitraria" interpretazione aziendale che modifica sostanzialmente la ratio che aveva ispirato la norma sottoscritta nel lontano 2006** e correttamente applicata fino a pochi mesi fa. Non abbiamo ricevuto risposte soddisfacenti e anche in questo caso invitiamo coloro che ritengono di essere stati oggetto di un trattamento di peggior favore di contattarci per valutare insieme la legittimità di quanto operato dall'azienda e decidere insieme come procedere.

PROTOCOLLO SULLE VENDITE RESPONSABILI DEI PRODOTTI FINANZIARI

Relativamente al **Protocollo sulle vendite responsabili dei prodotti finanziari**, essenziale per garantire la tutela dei lavoratori e per recuperare la fiducia della clientela e dei risparmiatori, abbiamo chiesto che il confronto, che dovrà essere di Gruppo, inizi senza ulteriori indugi così come previsto dall'accordo firmato a febbraio tra sindacati e ABI.

Per concludere ribadiamo che siamo tutti consapevoli della necessità di una razionalizzazione dei costi, ma ciò può avvenire solo in osservanza del CCNL e del CIA, presupposto fondamentale per relazioni industriali "responsabili" nel rispetto dei reciproci ruoli.

Montebelluna, 19 maggio 2017

FABI COORDINAMENTO AZIENDALE - VENETO BANCA