



INCONTRO con BANCA DEL VENETO CENTRALE

Cara/o Collega,

in data 13/10/2022 le RSA hanno incontrato il Direttore Generale, accompagnato dal Responsabile delle Risorse Umane, per trattare una serie di tematiche e affrontare alcune criticità non ulteriormente rinviabili.

Il confronto è stato costruttivo e il risultato dell'incontro Vi è stato prontamente illustrato con il "Comunicato sindacale unitario" datato 13/10/2022.

Nel precedente incontro avevamo programmato un successivo momento di verifica/aggiornamento, richiesto per la prima decade di dicembre 2022, che si è svolto il 26/01/2023.

A seguire una breve relazione sugli argomenti trattati:

- **STRESS DA LAVORO CORRELATO:**

Abbiamo ribadito i concetti espressi al precedente incontro e chiesto nuovamente al DG di somministrare ai dipendenti il questionario sullo "stress lavoro correlato" utilizzato in precedenza dalle OO.SS.. Il DG ha comunicato che per il momento il questionario indicato dalle OO.SS. non sarà utilizzato, ma che la Banca si rende disponibile fin da subito ad utilizzare un eventuale questionario che le OO.SS. concorderanno con la capogruppo CCB.

La materia sarà comunque oggetto di ulteriore approfondimento in un incontro che verrà organizzato a breve con gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza). Vista l'importanza della materia, le RSA hanno chiesto di poter partecipare all'incontro per dare il loro contributo.

Anche raccogliendo alcuni suggerimenti proposti la volta scorsa dalle OO.SS., il DG ha espresso la volontà di migliorare il clima aziendale mediante:

- efficientamento dei processi;
- miglioramento delle relazioni interpersonali;
- focalizzazione sul conseguimento degli obiettivi per settore/filiale e non individualmente;
- monitoraggio dei risultati per settore/filiale su base temporale più lunga rispetto a quella attuale.

I risultati particolarmente critici del questionario sullo stress da lavoro correlato precedentemente somministrato ai Colleghi ci rende particolarmente sensibili a queste tematiche che continueremo a monitorare.

- **MODELLO DISTRIBUTIVO:**

Dopo approfondita riflessione il DG ha confermato l'attuale impostazione per non scontrarsi con la Capogruppo visto che quest'ultima preferisce che la materia sia disciplinata dal nuovo contratto integrativo di Gruppo la cui trattativa è già partita. Abbiamo evidenziato il nostro disappunto e ribadito la necessità di applicare il CCNL

attualmente in essere ed a quel punto il DG ha detto che valuteranno se adeguare le indennità a quanto previsto dal contratto.

Il DG ha inoltre comunicato che è stato creato un gruppo di lavoro presso CCB, a cui partecipa anche il Vice DG, al fine di migliorare l'operatività e creare al massimo 2 modelli distributivi che dovranno poi essere utilizzati dalle BCC;

- **PART-TIME:**

Confermata l'impostazione precedentemente comunicata con diritto a richiedere il part-time in presenza di figli con età non superiore ai 6 anni che è stato concesso a tutti i richiedenti. Al momento i part-time sono n. 36;

- **AGGIORNAMENTO SITUAZIONE ESODI (accordo di fusione del 30/12/2020 e accordo esodi del 30/03/2022):**

Relativamente al primo accordo (53 uscite e 26 assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato) il ricambio generazionale di 26 persone è stato raggiunto al 31/12/2022.

Per quanto riguarda l'ultimo accordo (21 uscite e 16 assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato) il Responsabile delle Risorse Umane precisa che a febbraio saranno sottoscritti gli accordi individuali di esodo, che sono stati confermati a tempo indeterminato 5 colleghi e che rimangono da assumere/confermare altre 11 persone entro il 30/06/2025 (al momento i tempi determinati occupati in azienda sono 22);

- **SMART WORKING:**

Le OO.SS. hanno rappresentato alla Direzione il loro apprezzamento per gli 84 accordi individuali deliberati, ma hanno chiesto un approfondimento sulla fruizione dello smart-working in quanto risulta che i fruitori effettivi siano molti meno e che alcuni Responsabili non permettono l'utilizzo del lavoro agile ai soggetti beneficiari. E' stata ribadita la piena possibilità di fruizione dello Smart Working anche il lunedì e venerdì.

- **FORMAZIONE:**

Il DG ha confermato il particolare interesse sulla formazione sia per i nuovi assunti sia per una crescita professionale del personale già in organico. Ci saranno dei corsi specialistici anche nel settore credito. Sarà data preferenza ai corsi in presenza e in alcuni casi ci sarà una docenza interna per dare ai corsi un taglio più operativo.

Come previsto dal contratto, abbiamo chiesto che il piano formativo 2023 venga condiviso dalle OO.SS.. Abbiamo nell'occasione firmato un piano formativo finanziato dalla FONCOOP in tema assicurativo, per la formazione dei Capi Settore e Capi Area, il corso base finanza ed il corso per nuovi affluenti. La FONCOOP viene alimentata con il contributo dello 0,30% dello stipendio delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

- **FLESSIBILITA' DI ORARIO:**

Dopo attenta valutazione il DG ha comunicato che per quanto riguarda la flessibilità orario di mezz'ora utilizzando la pausa pranzo, si avvierà a breve una fase di test negli uffici centrali per verificare se ci possono essere delle ricadute negative sull'operatività. Se l'esperimento andrà bene si valuterà di estendere questa modalità anche alla rete. Dovrà in ogni caso essere tassativamente preservata la corretta operatività degli uffici centrali ed eventualmente in seguito delle Filiali. Sarà dato mandato ai vari Responsabili di gestire la flessibilità con i colleghi. Ovviamente ogni ufficio/filiale dovrà essere presidiato dalle 8,15 alle 13,30 e dalle 14,30 alle 16,45.

La flessibilità di ingresso al mattino di 15 minuti è stata prorogata al 31/12/2023.

Rimane ancora in attesa di valutazione la nostra proposta a margine della quale chiedevamo che gli sportelli aprissero alle 8:35 così come le sedi e che il personale potesse accedere al luogo di lavoro già dalle ore 8:00 in modo che, comprimendo la pausa pranzo a mezz'ora, si potesse uscire alle 16,15.

Questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa garantirebbe una soluzione adeguata per i Colleghi che sarebbero in grado di governare meglio i tempi

di vita e tempi di lavoro e sarebbe altresì utile all'Azienda. Attendiamo un riscontro al prossimo incontro sindacale.

- **STRAORDINARI:**

Il DG ha confermato l'apertura agli straordinari, qualora necessari, con le modalità indicate in precedenza.

Come OO.SS. ci risulta che gli straordinari, se necessari e se richiesti, vengono ora pagati. Segnalateci eventuali situazioni difformi e ricordiamo che, a mente del CCNL e delle circolari della Banca, la permanenza presso i locali aziendali senza autorizzazione Vi espone a possibili provvedimenti disciplinari e alla mancata copertura in caso di infortunio in itinere.

- **EFFICIENTAMENTO e PROCESSI:**

Il DG conferma che è in corso una revisione dei processi per efficientare e snellire l'operatività;

- **VERIFICA INQUADRAMENTI:**

La Banca ha fornito alle OO.SS. la documentazione richiesta in merito agli avanzamenti di carriera. Invitiamo i Colleghi che avessero il dubbio relativo al loro corretto inquadramento a contattare il rispettivo Rappresentante Sindacale Aziendale per una verifica;

- **POLIZZE ASSICURATIVE - CONDIZIONI DIPENDENTI:**

Le polizze sono state rinnovate a fine anno alle medesime condizioni.

I DG ha assicurato un intervento nel prossimo rinnovo. Abbiamo chiesto di intervenire prima con un'appendice di polizza ed adeguarle alle nostre richieste. Oggi permane una differenza di prestazione delle polizze a seconda del reddito della Lavoratrice/Lavoratore a nostro avviso assolutamente ingiustificata.

- **RICONOSCIMENTO DI UN INCENTIVO ECONOMICO:**

L'anno scorso sono stati erogati 200 euro sotto forma di buoni benzina e ulteriori 400 euro in welfare. Visto il caro vita (inflazione, caro bollette, etc.) abbiamo richiesto un ulteriore intervento a favore dei lavoratori, anche in considerazione della recente normazione del governo che ha dato la possibilità di erogare nuovamente i 200 € in buoni benzina. Il DG si è riservato di valutare la proposta;

- **SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI:**

Il DG ha confermato che la scheda di valutazione dal 2023 sarà condivisa tra valutatore e valutato. Da quanto ci risulta la valutazione dei dipendenti è in corso. Abbiamo ribadito la necessità che la Banca, come da previsioni contrattuali, comunichi alle OO.SS. gli indirizzi, i principi ed i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso, cosa che in questa occasione non è stata fatta. Abbiamo chiesto di poter visionare le schede di valutazione e i documenti ci sono stati inviati. È inoltre necessario che le schede di valutazione prevedano la possibilità che il valutato possa fare opposizione al giudizio qualora non lo reputi adeguato.

- **REVISIONE CONDIZIONI DIPENDENTI (relazione post incontro del 26/01/2023):**

Visto il forte incremento dei tassi, la scorsa volta avevamo chiesto la revisione delle condizioni dei dipendenti soprattutto sul fronte mutui ipotecari.

Il DG ha comunicato che la materia è stata approfondita dalla Direzione e che a breve le condizioni dipendenti saranno riviste e portate in delibera al CdA.

Come OO.SS. abbiamo chiesto di poter condividere il percorso ma il DG ha detto che allo stato attuale non è più possibile riprendere in mano tutta la materia in quanto a breve è prevista la delibera da parte del CdA. Il DG si riserva eventualmente di coinvolgere le OO.SS. alla prossima occasione. Pur non essendo, le condizioni economiche riservate al personale dipendente, una tematica contrattualmente prevista, il fatto che la Banca abbia agito di iniziativa senza consultarci ben sapendo che la tematica era stata oggetto di nostra richiesta di discussione, ci lascia perplessi. Vorremmo intrecciare con la Banca una fitta rete di relazioni industriali che esulano

dai rispettivi punti di forza, ma che permettano di dare adeguate risposte alle attese dei Colleghi.

E' stata confermata l'importanza di calendarizzare degli incontri periodici per affrontare e/o approfondire le varie tematiche che interessano il personale dipendente.

Vi terremo costantemente aggiornati sull'evoluzione dei lavori e sull'esito dei prossimi incontri, ma soprattutto vorremo condividere con Voi i posizionamenti nell'assemblea che sarà calendarizzata a breve.

Longare, 31/01/2023

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
FABI - FIRST- FISAC - UILCA