

*Nel corso dell'incontro del 17 novembre tra Azienda e Organizzazioni Sindacali sono emerse importanti novità su premi di risultato (PVR), smart working, formazione dei dipendenti e fondo di assistenza sanitaria. Alla luce dei risultati positivi della Banca e delle modifiche previste dalla Legge di Bilancio 2026, le parti hanno affrontato temi cruciali per le lavoratrici e i lavoratori, dal sistema premiante alle regole di presenza, fino ai test formativi e al supporto ai neoassunti. Di seguito un riepilogo completo delle principali questioni trattate.*



Lunedì 17 novembre si è tenuto uno dei consueti incontri tra Azienda e Organizzazioni Sindacali, durante il quale, considerando i buoni risultati della Banca dello scorso semestre, gli impatti della manovra di bilancio del Governo in discussione in questi giorni ed i continui e repentini cambiamenti del nostro settore, abbiamo trattato, tra gli altri, i seguenti temi:

- **PVR:** dato il buon andamento della nostra Banca che ha portato al pagamento di un dividendo straordinario agli azionisti e tenuto conto di quanto previsto nella legge di Bilancio 2026, ancora in discussione, relativamente alla soglia ed all'aliquota per la tassazione agevolata, abbiamo proposto una modifica del sistema premiante per il 2025 in pagamento a giugno 2026, per la quale attendiamo risposta dall'Azienda dopo sua attenta valutazione.
- **Fondo assistenza sanitaria:** abbiamo manifestato la necessità di adeguare gli importi e le percentuali attualmente previsti e superare la divisione in quattro blocchi del massimale complessivo; seguirà a breve un incontro tra Organizzazioni Sindacali, Azienda e amministratori del Fondo.
- **Smart working:** abbiamo chiesto all'azienda di:
  1. vigilare e sollecitare i preposti, ad autorizzare lo Smart Working per la fruizione dei corsi online;
  2. avere un chiarimento sul metodo di calcolo delle presenze in base all'accordo sottoscritto in data 19.03.2024 che riporta: " Inoltre, con riferimento all'unità organizzativa di appartenenza, dovrà essere garantita la presenza fisica di almeno il 50% del personale di riferimento (al netto delle eventuali assenze e congedi, laddove già pianificate"; il calcolo viene fatto sui colleghi che sono effettivamente presenti, escludendo quelli che quel giorno sono comunque assenti per ferie, malattia o altro. In caso di emergenza (es. malattia di uno dei colleghi) non è previsto il rientro dallo Smart Working pianificato.
- **Test di verifica in occasione di ispezioni Internal Audit:** abbiamo ottenuto conferma dall'Azienda che tali test servono unicamente per valutare la necessità di formazione su determinate materie da erogare complessivamente alla rete e non quale valutazione personale di collaboratrici e collaboratori e possono essere svolti anche nei giorni seguenti all'ispezione.
- **Test finali corsi online (ad esempio MiFID):** alle nostre richieste di chiarimento l'Azienda ha confermato, nel caso non si superi il test per cinque volte, che si può richiedere di effettuarlo una sesta volta e (solo) in questo caso viene avvertito il capoarea, oppure si può chiedere all'ufficio FRT di rifare tutto il corso e al termine si hanno di nuovo cinque possibilità. Trattasi comunque di un corso con il test finale di 30 domande non alla portata di tutti dove molti non sono riusciti a superare il test.
- **Formazione dei neoassunti:** abbiamo chiesto che i corsi pratici in aula per i colleghi neoassunti, con prove pratiche sulle procedure lavorative vengano anticipati e non svolti dopo mesi, e che gli affiancamenti avvengano in filiali non già sotto pressione per l'organico ridotto e/o per motivi logistici.

Continueremo a tenervi informati sui temi in discussione con la Direzione del Personale.



VOLKSBANK: novità su PVR, smart working, formazione e welfare aziendale