



By: [Luci Correia](#) - [CC BY 2.0](#)

Il giorno 28 settembre 2015 si è tenuto un incontro tra le scriventi OO.SS e l'Azienda. Nella delegazione aziendale era presente il nuovo Direttore delle Risorse Umane, dott. Paolo Copiatti, al quale auguriamo un buon lavoro.

Viste le problematiche emerse la scorsa settimana legate a:

- Convocazione al Roadshow per il programma di Empowerment della cultura dello sviluppo
- Corsi di Inglese
- Richiesta di pianificazione di ulteriori giorni di ferie rispetto a quanto previsto dalla circolare "Comunicazione Personale 03/2015" di inizio anno

abbiamo dovuto sovvertire l'O.d.G. e non siamo riusciti ad affrontare tutti gli argomenti previsti. Per questa ragione ci siamo dati un nuovo appuntamento per il prossimo 6 ottobre.

La Direzione Risorse Umane ha riconosciuto che ci sono stati dei difetti nelle recenti comunicazioni, sia a livello di scarso preavviso che di contenuto.

Pur apprezzando l'impegno con il quale la Direzione di Bim sta cercando di coinvolgere i lavoratori nel progetto di rilancio dell'Azienda, abbiamo fatto presente alla Direzione Risorse Umane i difetti delle comunicazioni relative al Roadshow. Nel comunicato congiunto del 29 settembre abbiamo riportato quanto chiarito con l'Azienda riguardo alla NON OBBLIGATORIETA' della partecipazione, concetto confermato successivamente dal Direttore Generale nel corso della prima serata di presentazione a Torino ed esplicitato, come richiesto dalle OO.SS., da una comunicazione di correzione da parte della Direzione Risorse Umane.

Sull'argomento corsi di inglese abbiamo fatto presente all'Azienda che la pianificazione dei corsi NON DEVE penalizzare i colleghi nella fruizione dell'ora di pausa pranzo prevista dalle normative vigenti e che NON DEVE risultare coercitiva di una prestazione lavorativa straordinaria.

Il tema Ferie ha suscitato molto malessere tra i colleghi. Come OO.SS. non possiamo che condividere la necessità di assicurare la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste, in coerenza con la dichiarazione delle parti in calce al capitolo 7 del CCNL 19.01.2012. Tuttavia, non possiamo accettare l'insistenza con cui l'Azienda si è mossa sull'argomento nel corso della scorsa settimana. Durante l'incontro abbiamo ribadito la validità della Comunicazione Personale 03/2015 di inizio anno che invitava a pianificare per l'anno 2015 le ferie annuali di competenza e almeno il 50% dell'arretrato con un massimo di 10 giornate per residui superiori a 20. Consapevoli del difficile contesto generale e della necessità di agire con buon senso nel contenimento di alcune voci di costo a bilancio, abbiamo condiviso con l'Azienda già quattro anni fa, la necessità di smaltire progressivamente gli arretrati di ferie che, in particolare per alcuni colleghi, risultavano piuttosto "pesanti". Da progressive verifiche congiunte effettuate nel tempo, l'Azienda stessa ci confermava l'andamento positivo dello smaltimento. Pertanto, ci è sembrata fuori luogo la richiesta coercitiva e indiscriminata di fine settembre per un'ulteriore pianificazione di giornate di ferie per l'anno in corso, rivolta indistintamente a tutti i colleghi! Abbiamo rimarcato che non è corretto penalizzare quei colleghi che hanno sempre pianificato le proprie ferie raccogliendo l'invito di smaltimento previsto

dalle circolari negli ultimi anni per colmare le mancanze di quei colleghi (o di quei responsabili che lo hanno richiesto e/o permesso) che non hanno mai provveduto alle pianificazioni richieste.

Su questi due argomenti (corsi d'inglese e ferie) torneremo a ribadire le nostre posizioni nel corso del prossimo incontro in programma per il 6 ottobre.

L'ultimo punto affrontato durante l'incontro del 28 settembre è stato quello del VAP. L'Azienda ci ha comunicato che il Comitato di Remunerazione della Capogruppo ha deliberato che per Veneto Banca e per tutte le sue controllate non verranno erogati premi di produttività per l'anno 2014, neppure per quelle società che hanno presentato un bilancio in positivo. Inoltre, ci è stato comunicato che non sarà consegnato ai dipendenti neppure il consueto pacco natalizio.

Abbiamo fatto notare all'Azienda che, seppur consapevoli delle difficoltà del momento, il contenimento dei costi finisce sempre con il penalizzare i "soliti noti". Un esempio lampante di questi ultimi giorni sono proprio gli incontri previsti dal Roadshow che hanno comportato spese per affitto di locali e costi per l'allestimento dei buffet. Era proprio necessario?

Abbiamo ribadito alla delegazione aziendale la necessità di individuare una soluzione che consenta di riconoscere, almeno in parte, gli sforzi profusi. Torneremo a parlarne nel prossimo incontro e ve ne daremo conto.

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI: FABI - FISAC/CGIL

[COMUNICATO CONGIUNTO 01102015](#)