

By: [Chris Phutully](#) – [CC BY 2.0](#)

Lunedì 26 ottobre u.s. le scriventi OO.SS. si sono incontrate con l'Azienda per la definizione delle polizza sanitaria per i dipendenti di Veneto Banca per l'anno 2016. Anche per l'anno prossimo le prestazioni e le condizioni saranno uguali a quelle dell'anno in corso e garantite da RBM tramite il Network Previmedical. La Compagnia di assicurazione, per il tramite del Broker Europa Benefits, ci ha comunicato inoltre alcune migliorie che verranno offerte agli assistiti e che elenchiamo sinteticamente. L'Azienda provvederà, a tempo debito, a illustrare le tutele dell'Assistenza sanitaria con un'apposita circolare.

Le novità riguardano:

- un piano gratuito di vaccinazione contro l'influenza, per tutti i dipendenti;
- la possibilità di effettuare, una volta al mese, nei centri autorizzati del Network Previmedical, una visita specialistica in modo completamente gratuito e senza la necessità di alcuna autorizzazione/prescrizione;
- visite specialistiche pediatriche per i minori compresi tra i 6 mesi ed i 6 anni di età;
- l'assistenza post-partum che prevede una serie di coperture finalizzate al pieno recupero dell'assistita a seguito del parto come ad esempio visita dietologica, incontro nutrizionista, incontro personal trainer ecc;
- i test genetici prenatali non invasivi su DNA fetale (e.g. Harmony test, Prenatal Safe);
- la trisomia 21 (sindrome di Down) per i figli di assistiti, nei primi 3 anni di vita del neonato è prevista un'indennità pari a € 1.000,00 per anno/neonato.

In merito al vaccino contro l'influenza, che per dare al sistema immunitario il tempo di sviluppare difese sufficienti prima che si sviluppi l'epidemia deve essere somministrato entro la metà di novembre, abbiamo chiesto ed ottenuto che questo venga attivato fin da subito. Nei prossimi giorni l'Azienda comunicherà le modalità per consentire a tutti i colleghi interessati di usufruirne.

Durante l'incontro ci siamo confrontati anche su altri temi evidenziando come ancora facciano fatica a penetrare in periferia le direttive impartite dalla Direzione Generale sulle materie che riguardano il personale.

Abbiamo segnalato che vengono prorogati o riconosciuti part-time con i contagocce e quasi fosse un 'favore' di questo o di quel Responsabile. Ciò, oltre ad essere in netto contrasto con quanto dichiarato più volte dall'azienda nell'ottica di un contenimento dei costi e di maggior serenità dei colleghi, è anche in contrasto con quanto ha più volte ribadito l'A.D. di voler utilizzare il part-time come strumento di flessibilità.

Inoltre la espressa volontà di ridurre i disagi e la mobilità dei dipendenti si traduce, in diverse Direzioni Territoriali, in trasferimenti non giustificati dalle esigenze tecnico-organizzative e produttive, ma addirittura apparentemente disposti da qualche Responsabile con intenti punitivi. Tutto ciò appare stridente in prossimità dell'apertura delle procedure negoziali per la gestione delle ricadute del nuovo Piano industriale, che comporterà un'importante riorganizzazione della rete con numerose filiali che dovranno chiudere e molte altre che saranno declassate ad agenzie (spoke). Abbiamo evidenziato all'azienda che, in attesa di aprire il confronto su tutti gli argomenti del Piano, dovrebbe limitarsi a effettuare solo le rotazioni ed i trasferimenti strettamente necessari.

La Direzione Risorse Umane ha dichiarato di non essere a conoscenza di tutti questi spostamenti e si è

impegnata a verificare quanto da noi segnalato, in particolare il prossimo 30 ottobre in occasione della riunione di tutti i Responsabili di staff delle Risorse Umane del Gruppo. Abbiamo chiesto che in quell' occasione la Direzione Centrale ribadisca che il modus operandi deve essere uniforme per tutti così da porre termine a iniziative singolari come sopra evidenziato.

Per concludere, anche alla luce del Road-show che l'A.D. sta presentando a tutti i dipendenti, in cui illustra il percorso a tappe 'forzate' che dovrebbe portare Veneto Banca 'a riveder le stelle', abbiamo evidenziato la necessità di dare ancora maggior serenità alle lavoratrici ed ai lavoratori sgombrando il campo da qualsiasi elemento che possa ingenerare preoccupazione e/o tensione al fine di consentire il massimo sforzo per raggiungere gli obiettivi strategici.

Per queste ragioni abbiamo chiesto di avviare subito, già a partire dalla prossima settimana, un confronto per definire la proroga del Contratto Integrativo Aziendale in scadenza il prossimo 31 dicembre.

Montebelluna, 26 ottobre 2015

COORDINAMENTI AZIENDALI E DI GRUPPO VENETO BANCA

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN

[scarica volantino](#)