

BPVI, una Banca diversa?

Lo scenario che giorno dopo giorno ci troviamo davanti parla di una crisi che ormai ha colpito in pieno le Banche. Tutti i piani industriali presentati negli ultimi tempi parlano di **esuberi, tagli dei costi del personale** con espulsione dei lavoratori in eccesso, **riduzione delle filiali, esternalizzazione** di numerose attività, con la perdita quindi anche del contratto dei bancari per tutti i colleghi coinvolti, previsioni di **riduzioni retributive** o di qualifiche. Le **casce rurali** non hanno ancora il loro rinnovo contrattuale ed esprimono per la prima volta una crisi profonda. E la nostra BPV?

Il piano industriale presentatoci questa estate **sembra andare nella posizione opposta**: aperture di nuove filiali, con la razionalizzazione di altre su alcuni territori.

La semestrale presentata ai soci e' stata annunciata come la migliore di sempre. Ma, soprattutto, **non sono stati annunciati esuberi di personale**. Il nostro Presidente ha dichiarato alla stampa "che verrà fatto tutto il possibile per non avere esuberi nel gruppo".

Tutto bene dunque? Alcune riorganizzazioni annunciate preoccupano non poco e temiamo possano nascondere termini pericolosi per i colleghi: **cessioni di rami d'azienda, esternalizzazioni, distacchi**. L'aumento delle problematiche sollevate per i rinnovi dei part time e le sempre più numerose contestazioni disciplinari ci stanno destando un senso di forte preoccupazione.

Ovviamente ci auguriamo che il nostro Gruppo possa passare indenne questa bufera economica e ne saremmo compiaciuti noi per primi. Ma se i venti di guerra che vediamo quotidianamente spirare dai vertici dell'ABI nei confronti della nostra categoria dovessero arrivare anche in BPV, le risposte saranno, dopo tanto tempo, **dure e decise**.

COME COMPORTARSI IN CASO DI CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

L'art. 2106 del CC e l'art. 7 legge 300/70 dello Statuto dei Lavoratori prevedono e disciplinano il potere, in capo al datore di lavoro, di irrogare sanzioni disciplinari al lavoratore che non rispetta i doveri derivanti dal contratto e dalla normativa aziendale.

La Banca muove per iscritto le contestazioni a cui bisogna rispondere entro 5 giorni: il lavoratore dovrà apporre "per ricevuta" la data di consegna della stessa e firmare il ritiro. Immediatamente dovrà contattare il suo Rappresentante sindacale per preparare la Giustificazione (che può essere scritta o verbale a seguito incontro da tenersi assistito dal Sindacato).

Successivamente alla Giustificazione, la Banca si riserverà il diritto di irrogare la sanzione disciplinare che spazia dal "richiamo" al "licenziamento" passando per "la sospensione della retribuzione da 1 a 10 giornate di lavoro".

Il lavoratore/il sindacato che ritenesse ingiusta la sanzione disciplinare, può impugnarla con:

- La costituzione di un collegio arbitrale presso al Direzione Provinciale del Lavoro entro 20 giorni dall'applicazione della sanzione
- Ricorso al giudice del lavoro dopo aver esperito il tentativo di cui al comma precedente
- Ricorso alle procedure arbitrali previste dal CCNL.

In ogni caso, **FARSI sempre ASSISTERE dal SINDACATO**, anche per ogni colloquio richiesto dalla Direzione in merito a fatti contestati.

BADGE: ATTENZIONE ALL'USO!

Ci pervengono sempre più spesso denunce su una pericolosa operatività che viene svolta in alcune filiali.

Stiamo parlando dell'abitudine, più o meno volontaria, da parte di alcuni colleghi di strisciare il badge a fine giornata, confermando la propria uscita dai locali dell'istituto, per poi rimanere a lavorare operando addirittura con il proprio computer.

Questa consuetudine espone il collega a pericoli abbastanza evidenti: in caso di infortunio in quel periodo di tempo, non c'è riconoscimento da parte dell'INAIL, viene a saltare la copertura sulla polizza infortuni e si viene sanzionati in modo disciplinare da parte della Direzione.

NESSUNO deve strisciare per altri o lasciare il badge a terze persone: la tessera è strettamente personale.

Invitiamo quindi i colleghi a rispettare le regole in materia denunciando ai nostri uffici qualsiasi forzatura ricevuta.

RISTRUTTURAZIONI IN CORSO

Non solo il Centro Servizi o la vociferata riorganizzazione del Modello di Rete: nel Gruppo le ristrutturazioni interessano, al momento, anche **Banca Nuova, Bpvi Fondi, Servizi Bancari e Farbanca.**

Manca qualcosa?

Vi invitiamo a leggere i comunicati unitari sulle trattative in corso, che saranno incentrate sulla difesa dell'occupazione e delle tutele già ottenute.

LA FABI OVUNQUE

Consulta www.fabi.it oppure www.landomariasileoni.it il Blog del nostro Segretario Generale.

Tutte le Pubblicazioni FABI le puoi trovare su:

www.fabi.it/pubblicazioni.

Dal 5 settembre è partita la nuova TV FABI, CONSULTALA!

www.fabityv.it

PART TIME

La famiglia è davvero sparita in Bpvi

“La Bpvi è una famiglia” continua a recitare il nostro Presidente, ma la famiglia non è più considerata tale per i suoi dipendenti.

Chiedere alle mamme di rientrare a tempo pieno, oppure prorogare il Part Time per 3 o 4 mesi è assurdo!

Come si possono gestire dei figli senza aver la possibilità di “vivere” il tempo familiare? Molto spesso un Part Time rende in produttività molto di più di un Tempo Pieno: perché non sfruttare ed incentivare maggiormente la riduzione dell'orario di lavoro permettendo conciliare maggiormente lavoro e famiglia?

Cambia il personale, cambia la politica della gestione, ma la FAMIGLIA rimane sempre la stessa: penalizzata e non apprezzata da questa Banca!

IL PART TIME è UNA RISORSA, non un COSTO! Iniziamo a considerarlo come un VALORE AGGIUNTO e si potrà migliorare anche la nostra qualità della vita!



FABI

Banca Popolare di Vicenza

Segreteria di Coordinamento

Xausa Giuliano (coordinatore) 329/2224289

Vigolo Mirko (coord. aggiunto) 348/4501155

Turatello Mauro 348/9889796

Costa Maria 328/2235381

Ruggiero Antonio 340/2600206

Tittoto Silvano 338/4465357

Tosolini Sergio 348/4918035

Telefono Ufficio: 0444/339674 – 703

Fax: 1991511247420

Sito internet: www.fabipopvi.it

Mail: fabi@popvi.it