

# LE RISORSE UMANE



*Piano terra, Sala degli Dei,  
veduta della volta*

## Le Risorse Umane: la determinante del successo imprenditoriale

*"... i Vertici Aziendali delle Società del Gruppo si impegnano a far sì che ogni responsabile si comporti con equità nei confronti dei propri collaboratori, favorendone la crescita professionale e salvaguardandone la sicurezza e la salute sul lavoro in un clima di lavoro supportato dall'impegno di tutti e ispirato a reciproca fiducia, lealtà, correttezza e rispetto della dignità di ciascuno..."*

*Codice Etico Gruppo BPVI*

### IMPEGNI PER LE NOSTRE PERSONE

- **Valorizzare il contributo** del capitale umano nei processi aziendali, favorendo l'apprendimento continuo, la crescita professionale e la condivisione della conoscenza.
- **Assicurare** che il rapporto di lavoro si basi sulla **pari dignità** delle parti e sul rispetto delle aspettative legittime dei dipendenti.
- **Valorizzare e rispettare le diversità**, evitare ogni forma di discriminazione per ragioni legate al sesso, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
- **Tutelare l'integrità fisica, culturale e morale delle persone** garantendo un ambiente di lavoro sano e sicuro.
- **Adottare criteri di merito e competenza** nei rapporti di lavoro.
- **Promuovere il dialogo**, nel rispetto delle competenze e delle responsabilità interne.
- **Informare** in modo chiaro e trasparente sulle mansioni da svolgere e sulla funzione ricoperta, sull'andamento dell'azienda e sulle evoluzioni del mercato.
- **Favorire un clima aziendale basato sul rispetto reciproco**, sulla trasparenza e sulla chiarezza nelle comunicazioni, attraverso uno scambio di opinioni sereno e chiaro.
- **Evitare ogni forma di discriminazione** e di favoritismo nella fase di assunzione del personale; la selezione avviene in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze dell'azienda.

La Banca Popolare di Vicenza riconosce che per svolgere il proprio ruolo in maniera responsabile è indispensabile una diffusa legittimazione sociale, la quale si acquisisce solo con il rispetto e l'osservanza di valori come l'onestà, la correttezza nei comportamenti, il rispetto della dignità delle persone e la trasparenza nella comunicazione.

È inoltre innegabile riconoscere come il miglioramento costante del servizio alla clientela, il conseguente rafforzamento della presenza sul territorio e l'accrescimento dei risultati aziendali sono resi possibili dall'impegno, dalla competenza e dalla disponibilità delle proprie Risorse Umane che compongono la comunità aziendale.

Sono, infatti, le Risorse Umane della nostra Rete che, quotidianamente a diretto e costante contatto con la Clientela, rappresentano la Banca e ne testimoniano, con i propri comportamenti, la professionalità, la serietà, la reputazione e la credibilità.

Per tali motivi, **le persone che lavorano nella Banca Popolare di Vicenza, sono considerate la più importante e preziosa risorsa competitiva** e come tale è valorizzata e tutelata attraverso il rispetto, il coinvolgimento, la motivazione, unita ad una continua ed adeguata formazione.

In effetti risulta continuo l'impegno della Banca per la crescita professionale ed umana dei propri Dipendenti e per garantire la loro sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, nel rispetto dell'integrità fisica e della dignità della persona. Infine, la Banca Popolare di Vicenza pone molta attenzione alla tutela dei diritti umani. Nel dettaglio, all'interno del Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la Banca ha sancito la propria contrarietà ad ogni atto lesivo dei diritti in questione, sancendo una serie di procedure atte a vietare il compimento di delitti contro la personalità individuale. Il Modello vieta inoltre esplicitamente che la Banca finanzi e/o gestisca le risorse finanziarie di un soggetto che pone in essere i reati di cui sopra.

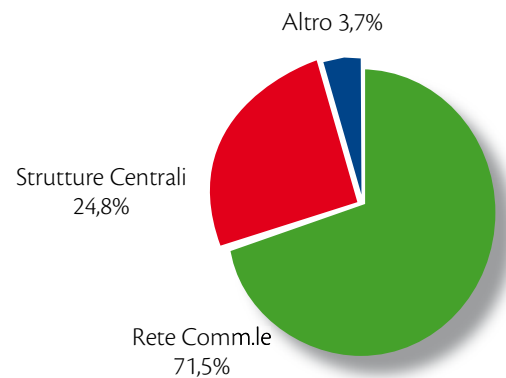


In merito, invece, alla **ripartizione dell'organico per area di impiego**, sempre al 31 dicembre 2008, 2.509 Risorse operano presso la Rete Commerciale, pari al 71,5% del totale, 869 presso le Strutture Centrali (Direzione Generale, Laboratorio Fidi, Back Office Filiali), pari al 24,8%, mentre 130 Risorse (pari al 3,7% dell'organico) risultano temporaneamente assenti dal servizio per cause varie (distacco presso altre società, aspettativa, ecc.).

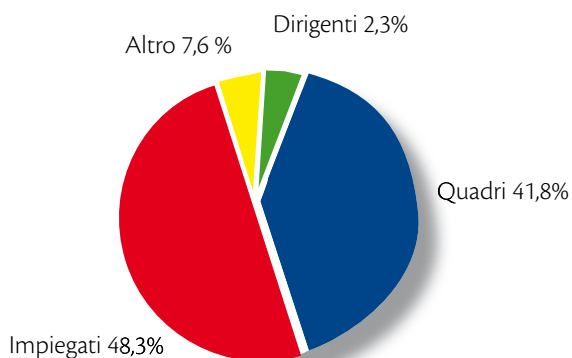
L'analisi dei **livelli di inquadramento** della Banca evidenzia la preponderanza dei livelli impiegatizi, comunque inferiore nel confronto esterno (57,6%), ma soprattutto la forte presenza di Quadri in una percentuale notevolmente superiore alla medie di settore (36,5%).

La **distribuzione del personale, effettuata sulla base della residenza** dell'unità organizzativa di appartenenza, **conferma il forte radicamen-**

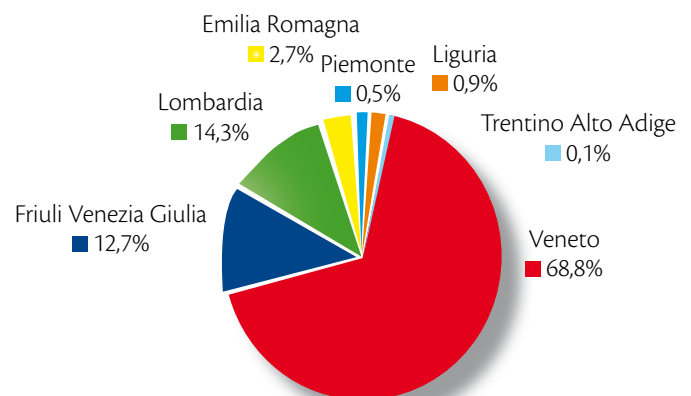
Ripartizione organico per area di impiego



Ripartizione organico per inquadramento professionale



Ripartizione organico per area di impiego



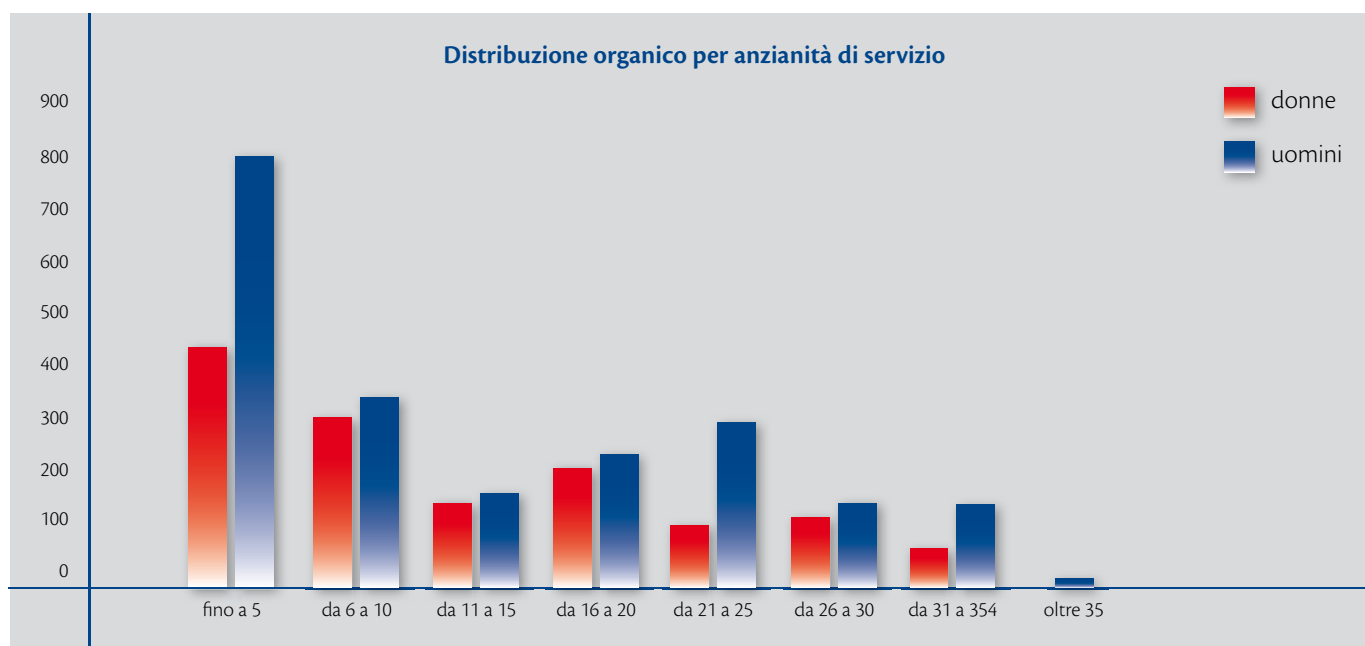
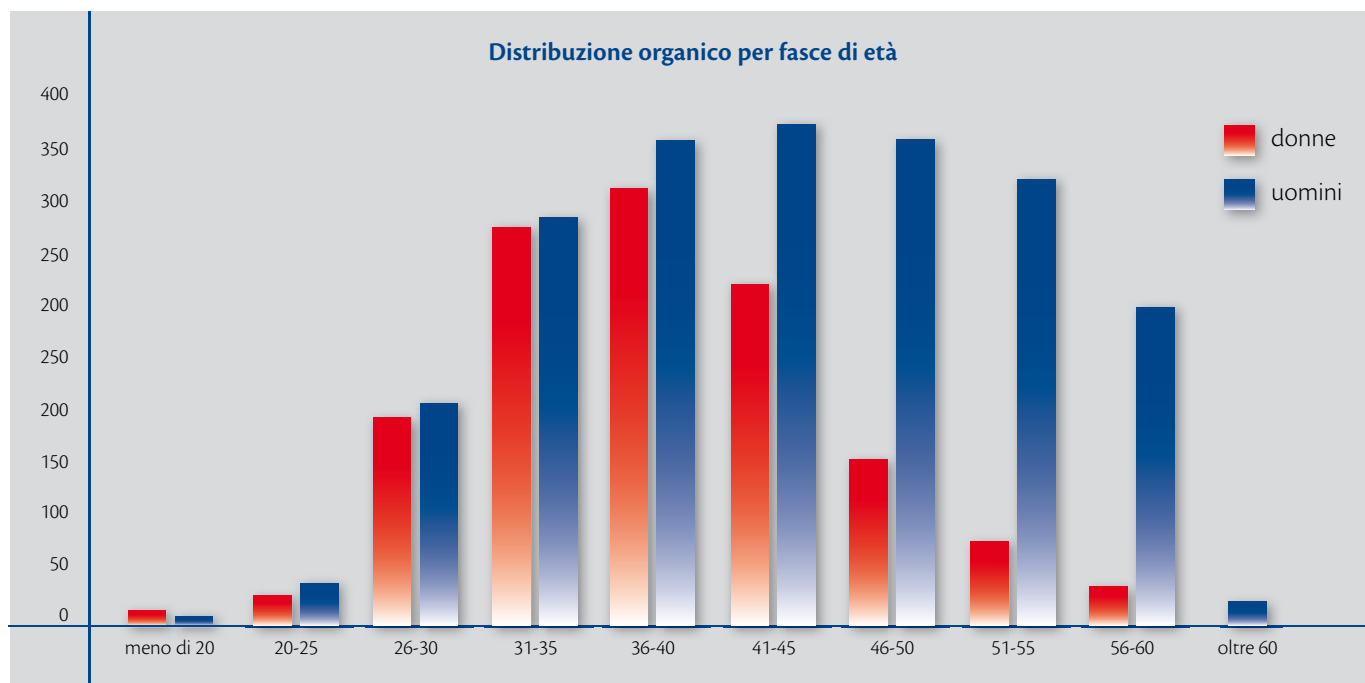
**to della Banca nelle regioni di insediamento storico**, e la sua capacità di creare lavoro nelle regioni in cui opera prevalentemente il Veneto, la Lombardia ed il Friuli Venezia Giulia.

L'età media del personale di BPVi rilevata alla fine del 2008 si mantiene sostanzialmente sugli stessi valori del anno precedente (40 anni e 8 mesi). Il confronto con i dati medi del sistema creditizio italiano evidenzia come l'organico della nostra banca sia più giovane rispetto alla media (oltre 42 anni).

In BPVi le donne sono in media più giovani di circa 5 anni rispetto agli uomini mentre la fascia di età dove il personale complessivo risulta più numeroso è quella compresa tra i 36 e i 40 anni (19% del totale).

**L'anzianità media di servizio, si colloca a 12 anni e 9 mesi**, in leggera flessione rispetto al 2007 quando era risultata pari a 12 anni e 11 mesi, per effetto delle numerose assunzioni effettuate a fronte dell'uscita di personale appartenente alle fasce di anzianità più elevate. L'analisi della distribuzione dell'organico per le diverse fasce di anzianità di servizio, evidenzia da un parte la significativa presenza di personale in servizio da meno di 5 anni (5% c.ca), con in conseguenza delle numerose assunzioni effettuate in questi ultimi anni, dall'altra, il permanere di un consistente numero di dipendenti con un'anzianità superiore ai 20 anni (24%). La coesistenza equilibrata di queste due "anime" nella banca costituisce indubbiamente un'opportunità di sviluppo della BPVi nel rispetto dei valori fondanti e caratteristici del nostro modello di "fare banca".

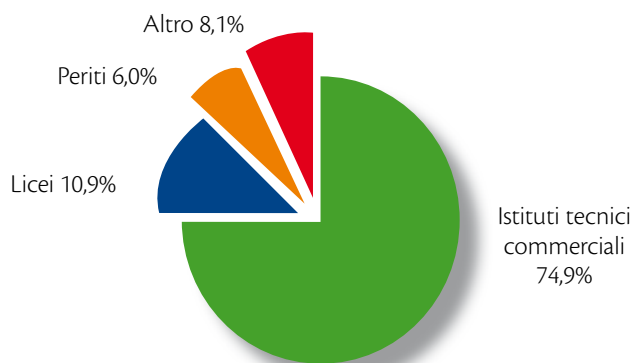
Per quanto riguarda il livello di istruzione, si conferma anche quest'anno **il costante aumento nel numero dei dipendenti laureati**, pari al 33,2% dell'organico, + 1,2% rispetto al 2007, anche per effetto del generale aumento del livello di istruzione rilevato a livello nazionale. I dati rilevati, confrontati con i dati relativi al livello di istruzione medio del settore bancario, evidenzia il raggiungimento di **un tasso di scolarizzazione dell'organico della nostra Banca superiore a**



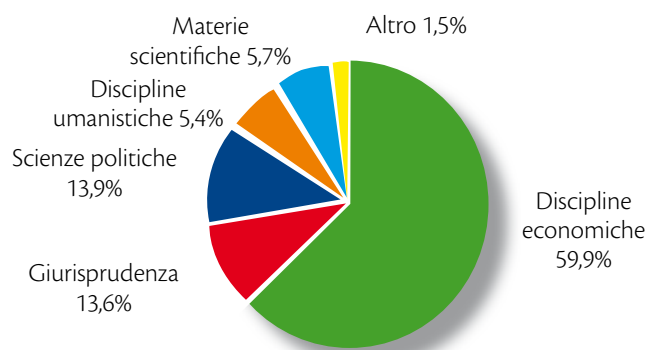
**quello di settore** come incidenza sia di laureati che di diplomati (laureati 32,6%, scuola media superiore 60,0% e scuola media inferiore 7,4%). Il 59,9% dei laureati ha conseguito una laurea in discipline economiche, il 13,6% in giurisprudenza e il 39% in scienze politiche, mentre, per quanto riguarda la tipologia di diploma di scuola media superiore, il 74,9% dei dipendenti ha un diploma conseguito presso istituti tecnico commerciali, mentre il 10,9% presso licei.

L'analisi della ripartizione dell'organico per inquadramento contrattuale conferma, il permanere di un'ampia maggioranza dei dipendenti inquadrati con contratto a tempo indeterminato (il 92% c.ca). La riduzione di tale modalità rispetto ai due anni precedenti è riconducibile al aumentato ricorso a contratti di apprendistato (253 dipendenti a fine 2008 pari al 7,2%) per le nuove persone.

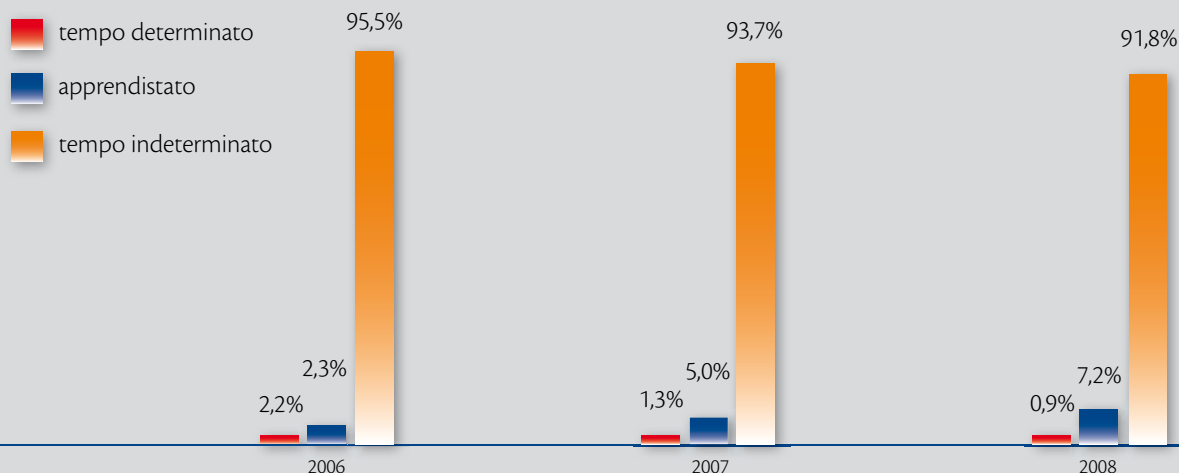
Titolo di studio Scuola Media Superiore



Tipologia di laurea



Ripartizione organico per inquadramento contrattuale



## Le pari opportunità

A livello complessivo la componente femminile dell'organico della Banca è in costante incremento, con tassi di crescita superiori a quelli evidenziati dalla componente maschile. Tale andamento ha determinato nel 2008 **un incremento del peso delle donne**, anche se permane, seppur in riduzione, un gap rispetto agli uomini, particolarmente evidente nella qualifica dei dirigenti e dei quadri.

BPVI, compatibilmente con le esigenze organizzative, è attenta alle necessità di carattere familiare dei suoi collabo-

Ripartizione per qualifica e sesso	2008		2007		2006	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	5	77	5	70	5	60
Quadri	315	1150	283	1031	252	969
Impiegati	873	822	793	783	797	893
Altro	124	142	75	95	31	51
<b>Totale</b>	<b>1.317</b>	<b>2.191</b>	<b>1.156</b>	<b>1.979</b>	<b>1.085</b>	<b>1.973</b>
% sul totale	37,5%	62,5%	36,9%	63,1%	36,6%	66,5%

ratori. Ad oggi, tutte le richieste di riduzione dell'orario di lavoro avanzate dai lavoratori sono state soddisfatte, a tal proposito le risorse umane **part-time a fine anno sono 311, pari al 8,9% del totale organico**, e si registra un incremento di 20 unità rispetto al 2007.

Per quanto riguarda **l'impiego di persone appartenenti a categorie protette**, si segnala un trend in continua crescita, difatti nel 2008, rispetto all'anno precedente si è verificato un incremento del 7,9%.

Consapevole del proprio contributo, la Banca Popolare di Vicenza è costantemente impegnata a far fede all'impegno assunto con il "Centro per l'impiego della provincia di Vicenza" di inserire nel proprio organico, nei prossimi anni, ulteriori persone appartenenti a tali categorie.

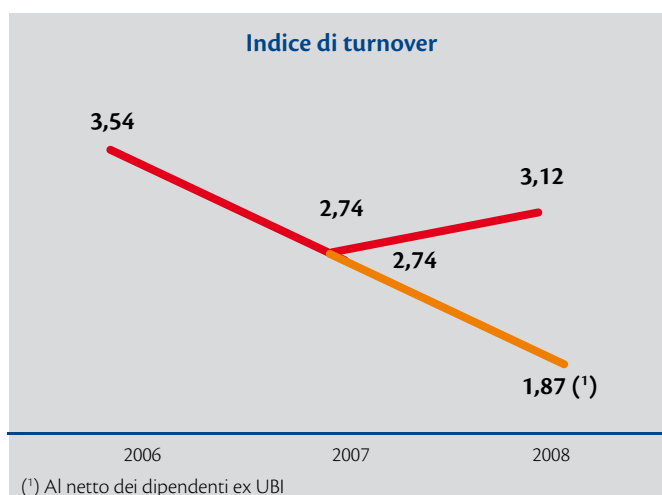
<b>Persone appartenenti alle categorie protette</b>	2008	2007	2006
Disabili (di cui art. 3 L68/99)	102	95	91
Orfani-vedove-profughi	48	44	41
<b>Totale</b>	<b>150</b>	<b>139</b>	<b>135</b>

<b>Destinazione di primo inserimento, disabili e categorie protette</b>	2008	2007	2006
Strutture centrali	1	2	4
Rete	2	3	3
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

## Le dinamiche delle nostre risorse

Al 31 dicembre 2008 l'organico della nostra Banca, come già evidenziato, mostra **un incremento di 373 unità** rispetto al 2007 per effetto delle 549 assunzioni (di cui 219 provenienti dagli sportelli ex UBI entrati al 1° gennaio 2009, a fronte delle 176 cessazioni avvenute nel corso dell'anno. Il rapporto tra assunzioni e cessazioni (**indice di turnover**) nel 2008 **sale al 3,12** (1,87 al netto dei dipendenti provenienti da UBI). Tale valore risulta superiore a quello registrato a livello di sistema, pari a 1,4 e conferma la maggiore crescita della nostra banca rispetto agli altri Istituti di credito.

Per quanto riguarda le 176 **cessazioni avvenute nel corso dell'esercizio**, si evidenzia come la maggior parte sia dovuta a dimissioni volontarie (oltre il 71%).



Nella categoria "altro" sono inclusi i dipendenti il cui contratto a tempo determinato è scaduto entro la fine dell'anno, il personale che ha aderito al "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del Personale del Credito" e i colleghi trasferiti in altre società del Gruppo BPVI.

<b>Motivi di cessazione</b>	2008		2007		2006	
Dimissioni	125	71,0%	80	83,3%	52	68,4%
Pensionamento	36	20,5%	6	6,3%	12	15,8%
Altro	15	8,5%	10	10,4%	12	15,8%
<b>Totale</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

## Politiche di inserimento delle nostre Risorse

Nel corso del 2008 è stato particolarmente intenso l'impegno profuso nelle attività di *recruiting* e selezione di alcuni profili professionali. Come evidenziato nel grafico a fianco, **oltre il 71% degli assunti è stato inquadrato con un contratto a tempo indeterminato**, (il valore si riduce al 52% se non si considerano le 219 assunzioni del personale ex UBI effettuate a tempo indeterminato), valore decisamente superiore a quello medio di settore pari al 48%, mentre è in evidente crescita il ricorso all'apprendistato che tipologia che consente di far crescere attraverso approfonditi percorsi formativi le nuove persone assicurando loro le medesime garanzie previdenziali.

Un'altro strumento di selezione particolarmente utilizzato è lo stage che consente di individuare risorse qualificate e motivate che mostrano un'identità culturale coerente con i principi sui quali la nostra azienda fonda la propria operatività. Nel 2008 sono stati accolti **71 stagisti**, destinati sia alla Rete sia alle Strutture Centrali della nostra Banca **di cui circa il 21% (15 persone) sono stati successivamente assunti**. A tutti gli stagisti è stata offerta l'opportunità di partecipare alle selezioni strutturate normalmente predisposte per l'ingresso nella nostra Banca.

I progetti formativi e di tirocinio sono stati organizzati con le principali istituzioni universitarie, fra le quali si citano l'Università di Verona, e in particolare la sezione distaccata di Vicenza anche per il tramite del Consorzio Vicentino, quella di Padova, Venezia Ca' Foscari, Bocconi di Milano, Cattolica del Sacro Cuore di Milano e il Master Cuoia.

## Valorizzare le nostre persone: la formazione

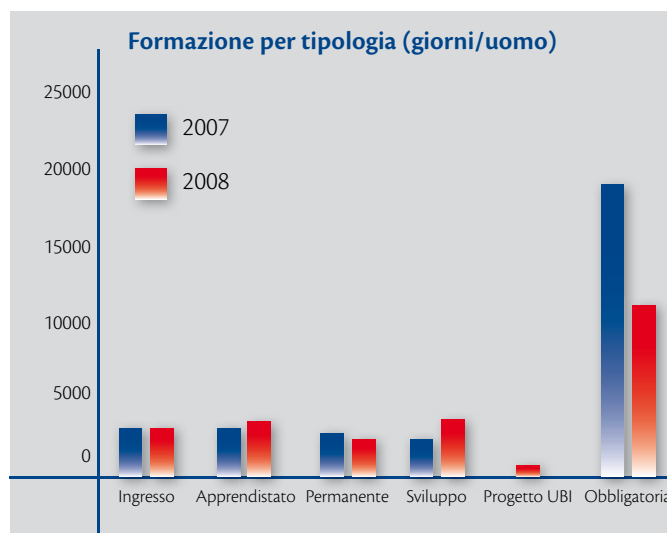
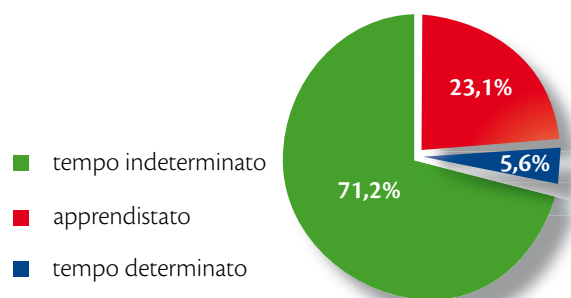
La nostra Banca è costantemente impegnata nello sviluppo delle persone appartenenti alla propria comunità aziendale, dedicando particolare attenzione ai neoassunti e alle risorse che vengono chiamate a svolgere un nuovo incarico. Periodicamente sono elaborati e predisposti i programmi formativi e di aggiornamento professionale del personale, considerando lo specifico livello professionale.

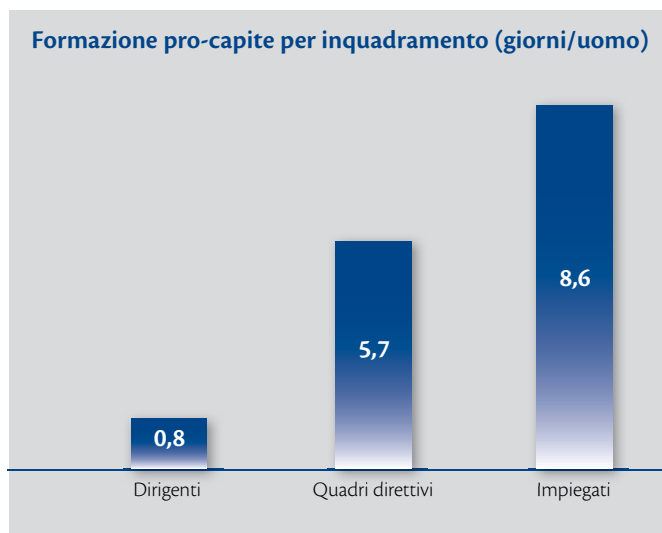
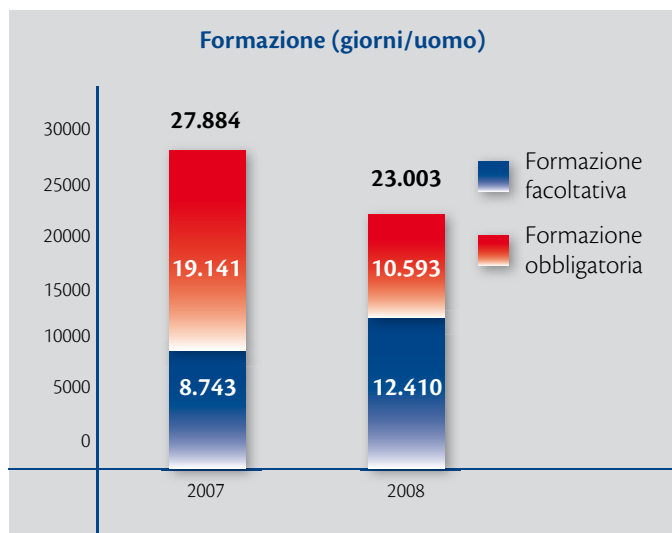
Nel corso del 2008 gli interventi formativi che hanno coinvolto i dipendenti di BPVI hanno richiesto complessivamente l'erogazione di circa 23.000 giorni/uomo. Tale valore risulta in riduzione del 17,5% rispetto a quanto realizzato nel 2007, esercizio che era stato caratterizzato da numerosi interventi formativi previsti in applicazione della normativa ISVAP (formazione obbligatoria). In evidente crescita, invece, risultano tutte le altre tipologie di intervento formativo (+41,9%), fra cui si segnala, in particolare, il crescente impegno dedicato allo sviluppo delle competenze manageriali (formazione di sviluppo).

Nel corso del 2008 l'attività formativa del Gruppo BPVI si è sviluppata e consolidata nelle seguenti principali direttrici:

- **Formazione d'ingresso:** percorsi formativi rivolti agli operatori neoassunti e a tutti coloro che cambiano mansione e devono pertanto acquisire le conoscenze tecnico – operative richieste dal nuovo ruolo.

### Assunzioni per inquadramento contrattuale





- **Formazione permanente:** percorsi formativi di aggiornamento, definiti sulla base degli obiettivi aziendali, che hanno ad oggetto contenuti specialistici tecnico-professionali.
- **Formazione di sviluppo:** articolata in percorsi formativi mirati a favorire la diffusione ed il potenziamento di competenze manageriali.
- **Formazione obbligatoria:** erogata in adempimento al dettato normativo (ad esempio normativa antiriciclaggio, Isvap, Mifid ecc.).

Nel corso del 2008 gli interventi formativi che hanno coinvolto i dipendenti di BPVI hanno richiesto complessivamente l'erogazione di circa **23.000 giorni/uomo** (6,7 giorni pro-capite). Tale valore risulta in riduzione del 17,5% rispetto a quanto realizzato nel 2007, esercizio che era stato caratterizzato da numerosi interventi formativi previsti in applicazione della normativa ISVAP (formazione obbligatoria). In evidente crescita, invece, risultano tutte le altre tipologie di intervento formativo (+41,9%), fra cui si segnala, in particolare, il crescente impegno dedicato allo sviluppo delle competenze manageriali (formazione di sviluppo).

La gran parte dei corsi sopra riportati è stata erogata da un nucleo di "docenti" interni, operativo già da tre anni, che ha garantito l'aggiornamento costante dei programmi e del materiale didattico. È proseguito anche il rapporto di collaborazione con le principali società specializzate di settore, con particolare riferimento agli interventi formativi centrati sul versante comportamentale.

### Valorizzare le nostre persone: percorsi di carriera e sistema incentivante

BPVI conferma la sua **particolare attenzione alla crescita professionale delle proprie persone**, favorendo lo sviluppo delle competenze dei talenti e offrendo le più ampie opportunità per la loro realizzazione all'interno della propria struttura.

Nel corso dell'esercizio la nostra Banca ha continuato ad adottare criteri di valutazione delle proprie persone volti a premiare la professionalità, l'intraprendenza, l'impegno, la correttezza e la disponibilità, evitando discriminazioni e favoritismi.

Nel corso del 2008 sono avvenute **445 promozioni**, dato **in crescita del 11,8%** rispetto alle 398 registrate per l'anno 2007.

Un'ulteriore riprova dell'attenzione che la Banca ripone nelle persone è data dall'adozione di **un sistema di incentivazione** volto a valorizzare il conseguimento di obiettivi di produttività.

Anche relativamente alle politiche retributive e al sistema di incentivazione, nel 2008 è stato confermato il principio di omogeneizzazione del Gruppo: infatti il Sistema Incentivante della Capogruppo, nelle sue linee generali, è stato infatti recepito anche da Banca Nuova e Cariprato.

**Il sistema incentivante per l'esercizio 2008 ha previsto l'attribuzione di riconoscimenti di tipo economico per la totalità del personale** sia che forniscano un contributo diretto (Rete Commerciale) sia indiretto (Direzione Generale) al conseguimento dei risultati.

Per entrambe le tipologie di ruolo (diretto ed indiretto) i premi vengono correlati al risultato conseguito dall'azienda ed in relazione alla performance della posizione di lavoro; per evitare di distribuire incentivi non autofinanziati dalla redditività aziendale è possibile la riduzione pro-quota degli incentivi individualmente conseguiti qualora il monte incentivi a budget non sia sufficientemente capiente.

Per quanto riguarda la Direzione Generale, il personale direttivo consegue un premio correlato agli obiettivi assegnati, eventualmente rettificati in relazione al raggiungimento/non raggiungimento di alcuni parametri economici, mentre per il restante personale vi è una valutazione qualitativa annuale della prestazione. Anche il Personale di Rete viene classificato in più ruoli oggetto di diverse metodologie di valutazione, (una basata anche sul raggiungimento di ben definiti parametri quantitativi, l'altra sulla sola valutazione qualitativa), mentre per specifiche figure professionali quali il *Consulente Privato Retail* e l'*Operatore Unico* il riconoscimento di tipo economico è ancorato a specifiche campagne commerciali.

Nel nostro percorso di affinamento del processo di valutazione del personale è stato sviluppato già nel primo semestre del 2008 il "**Nuovo Sistema di Valutazione del Personale**", con la predisposizione dello specifico manuale e della relativa procedura opportunamente predisposta per rendere fruibile la nuova struttura di valutazione. L'attuazione del Sistema è avvenuta per BPVi già a partire dal 2009, mentre per le altre società del Gruppo la decorrenza è prevista per il 2010. Tra le altre iniziative si ricorda l'avvio di un programma sperimentale di *tutorship*, che prevede un incontro individuale con ogni "neo collega" assunto da circa due anni (al 31 dicembre 2008 ha interessato circa 80 dipendenti) finalizzato a rilevare eventuali problematiche di inserimento e valutare il livello di soddisfazione e le aspettative di crescita della risorsa. Il programma proseguirà anche nel 2009.

## Relazioni sindacali

L'attività di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali ha avuto ad oggetto per la Capogruppo le innovazioni organizzative che hanno interessato alcune strutture della Direzione Generale e della Rete Commerciale. Relativamente alla Capogruppo sono stati avviati e conclusi nel corso del 2008 13 procedimenti disciplinari con la comminazione delle conseguenti sanzioni contrattualmente previste.

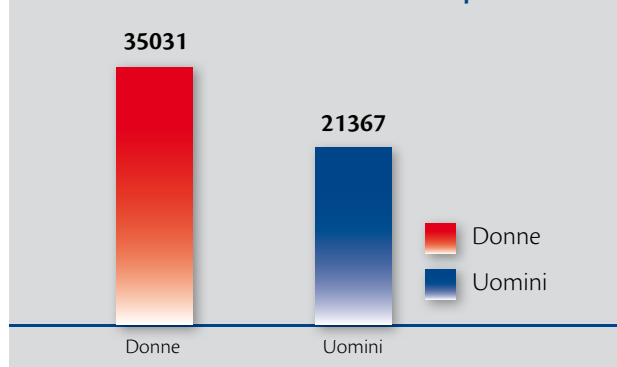
È proseguita, inoltre, l'attività di esame delle modifiche normative introdotte dal "Protocollo sul Welfare", dal decreto legge in materia di agevolazioni fiscali sugli straordinari e le voci variabili della retribuzione, e dal rinnovo del contratto nazionale 8/12/2007 con particolare riguardo al contratto di apprendistato, nonché quelle introdotte in materia giuslavoristica dal Decreto legge n. 112 del 25/6/2008 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica la perequazione tributaria" (la cosiddetta "Manovra d'estate").

Sono state infine definite relativamente alla Capogruppo, in sede stragiudiziale, 6 istanze dei dipendenti avanti le Commissioni di Conciliazione.

## Assenze dal lavoro

Per quanto riguarda i **motivi di assenza** si evidenzia che il **39,8% è dovuto a malattie ed infortuni, il 37,0% a maternità e cura dei figli, l'8,5% a motivi sindacali**. Nella categoria "altre causali" sono compresi, tra gli altri, i permessi retribuiti per motivi personali, come le licenze matrimoniali o i lutti familiari.

### Giorni lavorativi di assenza suddivisi per sesso



Motivazione delle assenze dal servizio in giorni lavorativi	2008	Comp. %	2007	2006
Maternità e cura dei figli	20.848	37,0%	18.517	17.245
Congedo non retribuito per motivi privati	2.889	5,1%	2.654	2.079
Permessi sindacali	4.785	8,5%	4.824	4.251
Malattia	22.453	39,8%	21.406	18.111
Altre causali	5.423	9,6%	5.567	4.785
<b>Totale</b>	<b>56.398</b>	<b>100,0%</b>	<b>52.968</b>	<b>46.472</b>
Numero di giorni di assenza pro capite	16,4		17,4	16,2

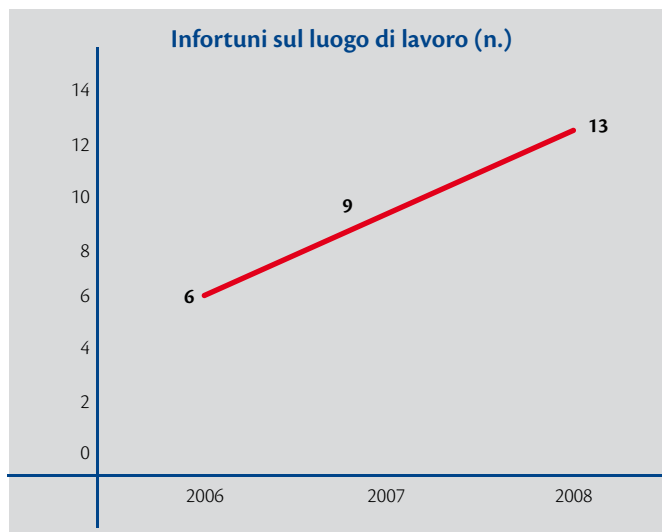
Il numero di giorni di assenza medi per ciascun dipendente si attesta nel 2008 a circa **16 giornate, dato in diminuzione rispetto all'anno precedente e inferiore al dato mediamente registrato a livello di sistema creditizio** (pari a 19,5 giorni lavorativi).

### L'ambiente di lavoro: salute e sicurezza

Gli **infortuni sul lavoro**, fra i lavoratori impiegati in Banca Popolare di Vicenza **presentano storicamente livelli minimi**, sia in termini assoluti che negli indici di frequenza e di gravità. Tuttavia per l'esercizio 2008, in particolare, si evidenzia un naturale aumento del numero di infortuni, oltre che di una durata media di assenza per infortunio superiore rispetto agli anni precedenti, in conseguenza del fatto che nel corso del 2008 la Banca Popolare di Vicenza ha avuto un incremento significativo del numero di siti grazie alle filiali di nuova apertura e, soprattutto, all'acquisizione delle filiali ex-UBI. A seguito, per la stessa ragione, anche l'indice di frequenza e l'indice di gravità di infortunio presentano un trend crescente.

Al fine di contenere e ridurre tali fenomeni sono state previste ed attuate delle adeguate misure di prevenzione e protezione, assegnando la priorità agli interventi info-formativi, mirati alle specifiche problematiche.

L'U.O. Sicurezza, con la collaborazione della società di consulenza COM Metodi, ha proseguito nelle attività inerenti l'espletamento degli obblighi derivanti dall'applicazione del Decreto Legislativo 81/08 (ex D.Lgs. 626/94), relativo all'igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.



Indice di frequenza di infortunio	2008	2007	2006
Numero di infortuni (esclusi infortuni in itinere) x 1.000.000/ore lavorate (*)	2,4	1,9	1,4
(*) Numero di infortuni per ogni milione di ore lavorate			
Indice di gravità di infortunio	2008	2007	2006
Giorni di assenza (esclusi infortuni in itinere) x 1.000/ore lavorate (**)	0,07	0,02	0,02
(**) Numero di giornate perse per infortunio per ogni mille di ore lavorate			

## Rischio rapina

L'andamento delle rapine e dei furti subiti dalla Banca Popolare di Vicenza nel corso dell'anno 2008 è stato il seguente: **rispetto all'anno precedente il numero delle rapine complessive** (sia riuscite che tentate) **per la Banca Popolare di Vicenza è ulteriormente sceso da 17 a 12 eventi.**

Lo stesso andamento decrescente è rintracciabile nell'**indice di rischio rapina** ("numero di rapine ogni 100 sportelli"), che **risulta essere migliorato passando da un valore di 9 rapine ogni cento sportelli nel 2005, di 6,5 nel 2006, di 4,8 nel 2007 ed, infine, di 2,74 rapine ogni cento sportelli nel corso del 2008.**

Il numero complessivo dei furti presenta un trend in contro tendenza rispetto al 2006/2007, risultano in netta diminuzione, passando da 14 attacchi nel 2007 a 4 attacchi nel 2008 (0 riusciti e 4 tentati).

In tale ambito è proseguito, in linea con quanto definito negli anni precedenti, il piano di potenziamento delle relative misure di sicurezza nei diversi siti della Banca, al fine di elevare il livello di *safety e security* delle filiali risultanti a maggior rischio rapina (conformità protocolli anticrimine ABI).

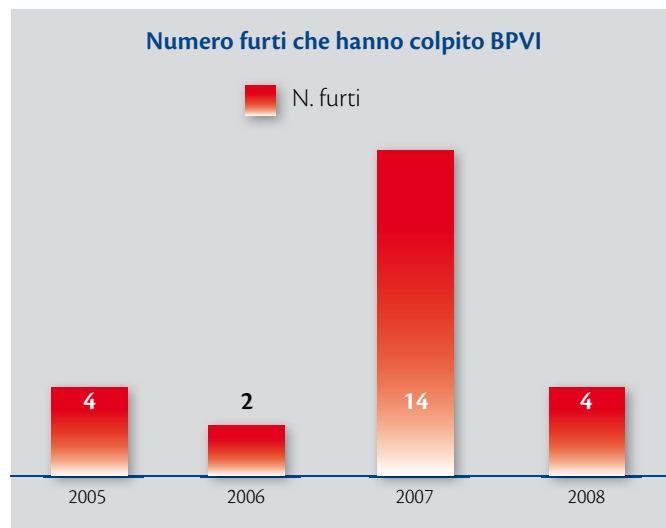
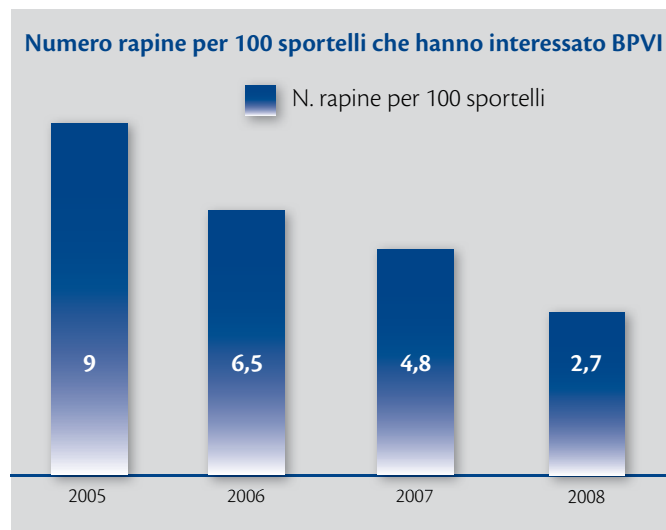
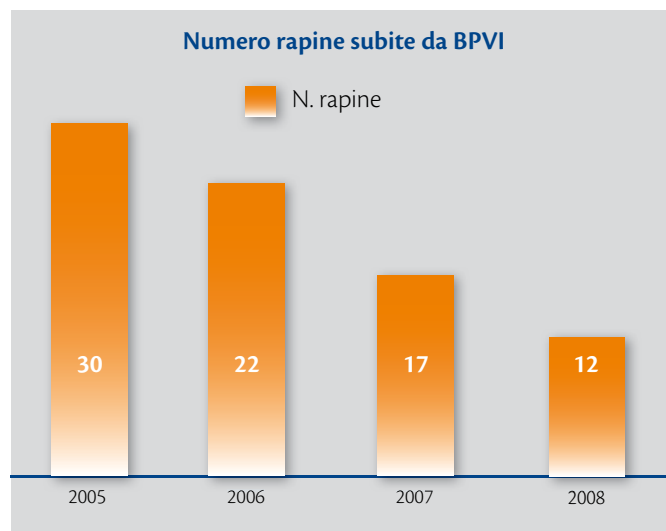
La Banca Popolare di Vicenza, infatti, è ormai costantemente impegnata nella ricerca delle migliori soluzioni, nell'ambito della sicurezza, finalizzate ad assicurare l'incolumità dei dipendenti, della clientela e, più in generale, la protezione dei valori e dei beni, nonché la salvaguardia dell'intero patrimonio aziendale.

Tale obiettivo è stato perseguito e raggiunto anche nel corso del 2008, potenziando ulteriormente le misure di sicurezza in essere ed operando su tre essenziali linee d'intervento: interventi tecnologici, interventi organizzativi ed interventi info-formativi.

### Formazione ed informazione in tema di sicurezza

In ambito formativo sono proseguite le iniziative volte alla sensibilizzazione del personale ad una sempre maggiore "cultura della sicurezza in Banca" con particolare riguardo alla Rete Commerciale.

Nel corso del 2008, l'U.O. Sicurezza ha predisposto e pubblicato il nuovo "Manuale di Sicurezza" per la Rete BPVI con il propedeutico aggiornamento delle dotazioni di sicurezza e dei massimali di ciascuna filiale.



Sono stati, inoltre, previsti per il 2009 ulteriori corsi di formazione, allo scopo di colmare le eventuali scoperture presenti nelle filiali BPVI, quali corsi di primo soccorso, corsi antincendio a basso rischio, corsi per i preposti di rete, corsi antirapina per i restanti operatori unici, per i direttori di filiale e, naturalmente, per i neo-assunti.

### ***Sorveglianza sanitaria***

È stata definita la figura del Medico Competente Coordinatore con il compito di definire delle procedure standard in merito a piani, relazioni, cartelle sanitarie e sistemi di report, al fine di omologare la sorveglianza sanitaria a livello di Gruppo, pur mantenendo l'autonomia professionale del singolo Medico.

In riferimento all'art. 174 del D.Lgs. 81/08 (ex art. 52, D.Lgs. 626/94) che impone l'obbligo di valutare i rischi per il personale dipendente, la sorveglianza sanitaria si è rivolta ai rischi relativi all'utilizzo del videoterminale, effettuata nel 2008 per i lavoratori degli uffici centrali della Banca, e all'esposizione al gas Radon; in quest'ultimo caso sono state individuate cinque filiali con concentrazioni di gas Radon più significative, per le quali sono in corso valutazioni al fine di definire tutti i necessari interventi di mitigazione, sia di natura tecnica che gestionale.

### **La Banca per le proprie Risorse**

La Banca pone in essere una serie di iniziative orientate a tutelare la salute e la serenità dei propri collaboratori e delle loro famiglie quali:

#### ***Previdenza complementare***

Attualmente sono attivi quattro Fondi destinatari dei contributi versati dall'Azienda e dai collaboratori iscritti.

#### ***Polizza infortuni***

Tutti i collaboratori beneficiano di una copertura assicurativa contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali, il cui premio è a totale carico della Banca.

#### ***Polizza sanitaria***

Prosegue la collaborazione con CASPIE che provvede alla copertura assicurativa di tutto il personale sia della nostra Banca sia delle altre società del Gruppo.

Il premio, a carico dell'azienda, può essere integrato dal dipendente per assicurare eventuali familiari fiscalmente non a carico.

#### ***Polizza vita***

Tutti i collaboratori beneficiano di una copertura assicurativa caso morte/invalidità permanente il cui premio è a totale carico della Banca

#### ***Agevolazioni sui prodotti della Banca***

I collaboratori possono, inoltre, beneficiare, sempre a condizioni di favore, di affidamenti, di finanziamenti ipotecari e chirografari per l'acquisto della casa e per spese personali come l'acquisto di auto, mobili, ecc. Nel 2008 sono stati circa 440 i prestiti personali e chirografari concessi ai dipendenti per un controvalore di 7,8 milioni di euro, mentre i mutui casa sono stati circa 220 per un controvalore di circa 26 milioni di euro.

Vi sono inoltre altre agevolazioni, quali i buoni pasto, le provvidenze per gli studenti figli di dipendenti, agevolazioni e provvidenze per motivi di studio, regolate dal vigente Contratto Integrativo Aziendale.

## Il Circolo Dipendenti

Il Circolo Dipendenti è un'associazione composta, gestita e amministrata dal personale in servizio, in quiescenza e dai relativi familiari, della Banca Popolare di Vicenza, il cui scopo è quello di **promuovere, nell'interesse dei Soci, iniziative culturali, ricreative, sportive e turistiche**, nel divisato intento di contribuire a creare un **clima piacevole e costruttivo**, anche al di fuori dell'ambiente lavorativo, una **piena integrazione tra le diverse componenti territoriali del Gruppo**.

Alla realizzazione di detti scopi il Circolo dedica un'intensa attività la cui rilevanza è dimostrata dai dati in costante crescita: i Soci iscritti al 30 settembre scorso erano 4.110; le iniziative promosse nei vari settori culturale, ricreativo, sportivo e turistico hanno visto un flusso totale di presenze di 9.487 unità.

In particolare nel 2008 si ricordano:

- l'incontro intergruppo avvenuto in Toscana in occasione dell'evento culturale e sportivo che viene organizzato ogni anno fra i circoli di tutte le banche del Gruppo e che ha visto la partecipazione di circa 200 persone;
- la Festa Sociale, improntata all'anno Palladiano e organizzata a Villa Trissino Marzotto il 14 settembre 2008 cui hanno partecipato più di 300 persone;
- le numerose partecipazioni degli atleti del Circolo alle gare, principalmente interbancarie, nei diversi settori sportivi tra i quali lo sci da discesa e da fondo, il calcio, il ciclismo, la pesca sportiva, con piazzamenti di tutta soddisfazione;
- gli incontri culturali, le visite a città d'arte e a importanti mostre pittoriche, la partecipazione a primari eventi operistici e di danza, grazie anche alle tradizionali convenzioni con i principali teatri di Vicenza e Provincia;
- l'attività turistica che, come di consueto, è stata uno dei punti di attenzione con l'organizzazione di interessanti viaggi organizzati in Italia e all'estero;
- le molteplici convenzioni stipulate con molteplici controparti commerciali e turistiche volte a ottenere condizioni di favore per i soci.

Come consuetudine del Circolo i margini consuntivati sulle attività varie, assieme ai proventi di specifiche azioni di raccolta fondi, sono stati devoluti ad opere di beneficenza ed assistenziali;

I mezzi finanziari con i quali il Circolo promuove le varie attività provengono dalla raccolta delle quote annuali dei soci cui si affianca quello della Banca, variabile di anno in anno.