



In questo numero:

E' nuovamente tempo di programmare le ferie... 1

Per i Supermanager bancari la crisi è finita: Profumo il più pagato 1

Sicurezza questa sconosciuta 1

Sul portale aziendale è on line il 730 2

Dibattito Nazionale in materia di politiche giovanili 4

E' NUOVAMENTE TEMPO DI PROGRAMMARE LE FERIE..

La primavera è alle porte. Il 21 marzo è da poco passato ed il tramonto ora comincia ad arrivare più tardi; ma con la fine di Marzo non arriva soltanto il cambio di stagione, inizia anche il rito della pianificazione delle ferie che segna di fatto l'ingresso del nuovo anno.

Quando sono entrato in Banca, nella seconda metà degli anni ottanta, le lotte per l'accaparramento delle ferie estive "senza esclusioni di colpi" (Agosto era in particolare il mese più ambito) era già un ricordo. Ma nei racconti degli "anziani" si poteva capire che fino a quel momento la definizione dei piani ferie non era uno scherzo, una questione marginale.

Malumori, musi lunghi, "agguati" alla macchinetta del caffè dove i "nonni" intimavano senza mezzi termini alle "spine" di non azzardarsi a chiedere questa o quella particolare settimana o mese (si perché per i "nonni" era normale chiedere tre o quattro settimane consecutive). Se erano fortunati, i giovani ottenevano, come premio uno o due "ponti" durante l'anno. Tempo quindici giorni tutto rientrava nella norma e la vita (lavorativa) ricominciava ad essere scandita dai soliti ritmi. Il boom dei viaggi esotici degli anni ottanta è stato il primo segnale di un lento, ma inesorabile cambiamento. Per i giovani viaggiare in "bassa stagione" era un vantaggio, da tutti i punti di vista. Ed oggi? Non è più il nonnismo che stabilisce i criteri della pianificazione, quanto i ritmi frenetici imposti dall'Azienda. Riduzione del personale e ritmi di lavoro sempre più pressanti sono i *must* a cui attenersi. Ma come vanno pianificate le ferie? Su tutti, un criterio dovrebbe prevalere: **quello del buon senso**. Che dovrebbe riguardare in prima persona i Responsabili (chiamati a stabilire e confermare i periodi di turnazione) ma anche i lavoratori. Ma qual è il quadro normativo di riferimento? Il nostro CCNL non si discosta dalle disposizioni di legge stabilendo *(continua a Pag. 3)*



PER I SUPERMANAGER BANCARI LA CRISI E' FINITA: PROFUMO IL PIU' PAGATO

La crisi è già un ricordo per il Top Management dei maggiori Istituti di credito nostrani.

La notizia riportata un po' in sordina dai principali quotidiani è di quelle che lascia l'amaro in bocca.

Il 2009 dei primi quattro Istituti di credito italiani è andato in archivio con un calo dei profitti del 41% ma con un contestuale aumento del 25% delle buste paga dei Top Manager. Lo "Zar di tutti gli UniCredit" è risultato il più pagato (da 3,47 a 4,27 milioni di euro: 11.690 euro al giorno,

festivi compresi) e precede di poco Passera (da 3,06 a 3,8 milioni) e Geronzi (da 3,2 a 3,3). Come se non bastasse, l'intera categoria dei dirigenti strategici di UniCredit ha guadagnato nel 2009 la ragguardevole cifra di 30,67 milioni lordi (di cui 6,24 milioni di bonus), praticamente il **doppio rispetto al 2008** (15,13 milioni, senza bonus). Si stima - fonte Il Sole 24 Ore - che i guadagni di Sergio Ermotti, Paolo Fiorentino e Roberto Nicastro superino abbondantemente i due *(continua a Pag. 2)*



SICUREZZA QUESTA SCONOSCIUTA.

La nostra Costituzione tutela come fondamentale il diritto alla salute. Ma è così anche per il nostro Gruppo?

Sarebbe scorretto non prendere atto degli sforzi che il Gruppo Unicredito ha praticato in questi anni per la sicurezza; tuttavia in molte occasioni, abbiamo dovuto denunciare inaccettabili ritardi e lentezze negli interventi. Inoltre sembrerebbe esserci una difformità d'attuazione all'interno delle singole società del Gruppo, per cui in alcune, come UGIS, la situazione risulta essere più critica che in altre. Eppure c'è una normativa di riferimento cui attenersi che è comune per tutte le Società. Il D.Lgs. 81/2008, nato sulla spinta emotiva popolare conseguente agli eventi infortunistici eclatanti degli ultimi tempi, testimoni di una cultura della sicurezza ancora lungi dal divenire reale e dimostrazione che sul versante della prevenzione ci sia ancora molto da fare, rappresenta un primo riordino della legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Tra le molteplici novità contenute nel Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 rispetto alla legislazione previgente, vi è il recepimento della direttiva 92/57/CE che sostituisce il D.lgs. 494/96 riguardante le misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, annottiamo novità eclatanti e di immediata percezione - come l'identificazione dei soggetti che possono assumere l'incarico-delega di Responsabile dei lavori o i nuovi casi di designazione dei coordinatori per la *(continua a Pag. 3)*

milioni lordi annui a testa.

Ma come, **non ci hanno detto che la crisi impone la riduzione delle spese?**

Ed in quest'ottica, non ci hanno forse appena detto che non ci sono soldi per rinnovare il Welfare di Gruppo? In Ugis, per esempio, la proposta aziendale per il pagamento del bonus prevede una riduzione del budget di spesa del 30%, partendo dai 3 milioni di Euro erogati nel 2009, un premio minimo di 750 Euro lordi e



la copertura di circa il 60% dei lavoratori.

Tornando a Profumo, l'autorevole giornale di Confindustria in un articolo pubblicato lo scorso due Aprile riporta che "secondo il progetto di bilancio della banca, il **bonus** riconosciuto a Profumo l'anno scorso è



stato di 651 mila euro lordi, mentre era stato azzerato nel 2008. La busta paga complessiva del banchiere genovese è poca cosa (si fa per dire) rispetto al megastipendio del 2007, pari a 9,005 milioni lordi (con un bonus di 5,528 milioni)... quanto basta a Profumo per diventare il top manager più pagato tra gli istituti di credito italiani quotati in Borsa".

Comunque sia, quello che è giusto è giusto, e visto la "mini ripresa" dell'ultimo trimestre 2009, un adeguamento dello stipendio dei Super manager era doverosa. E poi si sa che ad "Alexander the Great" piace primeggiare e così è voluto tornare ad essere il **Banchiere numero 1** anche sul fronte stipendi (almeno in Italia).



E pensare che Trichet, non più tardi di un paio di mesi or sono, aveva insistito sulla necessità della trasparenza ed aveva chiesto a tutti i Banchieri "di realizzarla con ogni mezzo possibile, **mettendo da parte i loro utili per rafforzare i bilanci, evitare di distribuire ampi dividendi, pacchetti remunerativi o bonus**".

Quello che abbiamo letto in queste settimane non è certo **un bel messaggio da lanciare a tutti i dipendenti del Gruppo che stanno ancora pagando la crisi finanziaria con le riduzioni di Bonus e Vap.**

Le lavoratrici e i lavoratori di UniCredit hanno fatto la loro parte; ora ci aspettiamo che la ripresa, oltre che sugli stipendi del Top Management, si rifletta anche nelle prossime contrattazioni, come il rinnovo del Vap o del Welfare di Gruppo.

SUL PORTALE AZIENDALE È ON LINE IL 730

Per tutte le colleghe ed i colleghi che per la compilazione della dichiarazione dei redditi 2010 non si sono avvalse delle strutture messe a disposizione dalla Fabi, ricordiamo che UniCredit ha messo on line sul portale aziendale la procedura 730/2010.



Utilizzando questo applicativo il dipendente presenta direttamente all'azienda il proprio modello 730. Ricordiamo che anche quest'anno è possibile compilare e trasmettere il 730 oltre che dalla propria postazione anche da casa (all'indirizzo: <http://intranetportal.unicreditgroup.eu>).

L'applicativo è disponibile 24 ore su 24.

La dichiarazione può essere compilata anche in più riprese, salvando i dati man mano inseriti.

Vi ricordiamo che per la corretta gestione del modello è indispensabile il rispetto del calendario fiscale indicato sul portale e che per semplicità riportiamo:

Dal 13 Aprile al 6 Maggio

Possibilità di inserire le dichiarazioni 730 on-line

Dal 6 al 13 Maggio

Possibilità di completare le dichiarazioni già inserite sul Portale al 6 Maggio

13 Maggio

Termine ultimo per la trasmissione telematica del Modello 730/2010

3 Giugno

Data ultima entro la quale deve comparire la certificazione di avvenuta ricezione del Modello

(rappresentata dall'icona qui a fianco indicata)



La consegna del modello cartaceo (debitamente firmato) e della busta contenete la scelta del 5 e 8 per mille, è un atto fondamentale per concludere regolarmente le attività d'acquisizione del modello da parte dell'azienda.

E' perciò importate che ciascuno provveda non solo alla consegna del Modello 730/2010 nel formato cartaceo, ma anche alla verifica dell'effettiva ricezione da parte dell'Azienda.

Prima di inviare il 730 in formato cartaceo occorre ricordarsi di:

- verificare che la dichiarazione NON sia in formato bozza,
- firmare la dichiarazione (se la dichiarazione è congiunta è necessaria la firma anche del coniuge),
- inserire 1 busta (anche se la dichiarazione è congiunta) per la scelta 8 e 5 per mille.
- non allegare alcun giustificativo / documentazione né in originale né in copia

Vi ricordiamo in fine che i centri Caf della Fabi sono a disposizione degli iscritti per ogni chiarimento sulla compilazione del Modello.

(da pag. 1: E' nuovamente tempo...)

che "i turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore e rispettati".



Nello stabilire i periodi di turnazione occorre ricordare che **la legge:**

- prevede un periodo minimo di ferie pari a quattro settimane che va goduto, nel corso dell'anno di maturazione, per almeno due settimane consecutive (la consecutività è a richiesta del lavoratore);

- Il datore di lavoro deve comunicare preventivamente il periodo feriale fissato. A tale proposito, la Cassazione, con la sentenza n. 13980 del 24 ottobre 2000, ha asserito che il potere discrezionale del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie "non è del tutto arbitrario e privo di vincoli, ma deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro...senza essere ingiustamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di quest'".

- L'Azienda deve permettere al lavoratore di esprimere una preferenza (non vincolante) relativamente al periodo in cui desidera essere in ferie e deve valutare eventuali esigenze personali che condizionano la fruizione delle ferie. Inoltre nel definire il periodo di riposo, non può vanificare lo scopo dell'istituto delle ferie, che è quello di consentire il recupero psico-fisico del lavoratore. Le ferie perciò non possono essere frazionate in periodi troppo brevi; (C. Cost. 543/90).

La Corte Costituzionale, con sentenza 19 dicembre '90, n. 543, ha altresì affermato che il godimento delle ferie deve essere temperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con **esigenze aziendali reali**.

Le ferie arretrate vanno fruito nei tempi previsti dalla legge e quelle non fruito NON possono essere assegnate d'ufficio, ma vanno sempre concordate con il Lavoratore. NON è obbligatorio fruito delle ex festività in quanto, se non fruito nell'anno di pertinenza, saranno monetizzate. Ricordiamo inoltre che il CCNL prevede che: "I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice". Quindi auspichiamo che per quest'anno non si verifichino le pressioni che abbiamo stigmatizzato gli scorsi anni e ribadiamo che esiste una legge che permette di usufruire i congedi dell'anno in corso nei successivi 18 mesi.



(da pag. 1: Sicurezza questa sconosciuta)

sicurezza - ma anche altre novità, meno percepibili ma di grande impatto, sono in esso contenute - quali la definizione dei requisiti tecnici professionali delle imprese e dei lavoratori autonomi e il riconoscimento del ruolo importante rivestito dall'impresa affidataria (appaltatrice) nell'economia generale della sicurezza in cantiere.

Sulla tematica "cantieri" la situazione in Ugis (Roma) è

Ormai al paradosso. Da un lato l'Azienda è pronta a richiamare i lavoratori che incautamente si avventurano nel cantiere di via Molfetta (identificandoli - pare - dalle immagini catturate da apparecchiature adibite a video-sorveglianza, ma questa è un'altra storia) e dall'altra dimenticano di attuare le minime misure di sicurezza per evitare che i controsoffitti cadano sulla testa dei lavoratori. Sgombriamo il campo da possibili equivoci. Noi non giustifichiamo chi attraversa le aree in cui vi sono "lavori in corso". Ma se per costoro l'Azienda provvede a richiami verbali, quali disposizioni dovrebbero chiedere le Oo.Ss. nei confronti dell'Azienda per il crollo dei soffitti? Per fortuna nel caso specifico nessuno si è fatto male, ma una cosa del genere lascia molto da pensare. Che ci sia qualcosa che non va l'abbiamo capito. Ma cosa? Forse chi è chiamato a gestire e sovrintendere ai lavori non ne ha le capacità? I problemi non si limitano ai cantieri ed al



solo polo romano di Ugis. Anche Milano ha le sue criticità. Avete fatto tutti il corso on line sulla Legge 81, beh, a me ha lasciato un po' d'amaro in bocca la presenza della slide sulla normativa anti fumo. Nella slide si poteva leggere: "**IL PREPOSTO DEVE** vigilare sull'osservazione del divieto da parte dei colleghi e dei terzi presenti nei locali". In Ugis ormai il "no smoking building" è solo uno slogan. Come tutte le norme, l'applicazione dipende dal buon senso e dall'intelligenza dei singoli ciò non toglie che sull'argomento, l'Azienda, sia piuttosto latitante. Come sul controllo e la gestione delle aree di parcheggio interne allo stabile di Via S.Elia a Milano. E' un grave errore permettere che le moto vengano parcheggiate sulle vie di fuga nei box interrati o di fronte all'ingresso principale di via Livio Cambi, tra i panettoni in cemento fuori dal marciapiede; inutile dirlo che sarebbero d'ostacolo in caso d'evacuazione. Così come la violazione della normativa che stabilisce il numero di motocicli parcheggiabili nelle rimesse per ogni posto auto soppresso.



Ricordiamo infine che la Cassazione - Sezione IV - con Sentenza n. 1763 del 16 gennaio 2009 ha definito - in tema di obblighi e responsabilità dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro - che i lavoratori sono tenuti a segnalare le deficienze dei mezzi di sicurezza nonché le condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza adoperandosi, nel limite delle proprie competenze, per eliminarle o ridurle.

Questo non deve diventare un alibi per l'Azienda per evitare di fare "prevenzione"; da parte nostra ci impegneremo per giungere nel più breve tempo possibile alla nomina dei nuovi RLS ed a vigilare che essi siano messi in grado di svolgere compiutamente il loro incarico senza limitazioni, perché ove ciò dovesse risultare acclarato, non potremmo che denunciarne apertamente tale comportamento alle Autorità preposte.

PARTE LA CAMPAGNA PER LA BORSA RIUTILIZZABILE

Associazione dei Comuni Virtuosi, Wwf Italia, Italia Nostra, Fai (Fondo ambiente italiano) ed Adiconsum sono i promotori di un evento dal titolo "Porta la Sporta" (che si terrà dal 17 al 24 Aprile (per consultare le iniziative: www.portalasporta.it).



Sarà una manifestazione a carattere nazionale e verrà proposta dopo il successo della giornata internazionale "Plastic Bag Free" del 12 settembre dello scorso anno.

La campagna promossa dall'Associazione dei Comuni Virtuosi è stata lanciata nel Marzo 2009 con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica sull'uso indiscriminato dei sacchetti di plastica (e conseguente danno ambientale), come esempio emblematico di uno stile di vita "usa e getta" che non è più sostenibile dall'ambiente. I sacchetti di plastica consumati nella sola Europa ammontano a circa 100 miliardi, con una vita media inferiore ai 20 minuti! Purtroppo i sacchetti in plastica non sono biodegradabili e persistono nell'ambiente per un lungo periodo (oltre dieci anni), con gravissime conseguenze per la natura. Nelle classifiche dei Paesi più utilizzatori, l'Italia figura ai vertici di questa poco nobile classifica con un consumo annuo stimato in circa 24 miliardi di sacchi non biodegradabili, ovvero circa 400 a testa ogni anno. Scopo principale dell'evento sarà quello di creare una "consapevolezza ecologica" in grado di stimolare le coscienze di ognuno di noi ad un maggior rispetto verso l'ambiente. Ecco perché gli organizzatori dell'evento cercheranno di coinvolgere durante la settimana dal 17 al 24 Aprile prossimi quanti più soggetti possibile a partecipare.

Ci saranno eventi ed iniziative che promuoveranno l'adozione della "Sporta"; l'invito sarà perciò rivolto a ogni tipologia di azienda e impresa, non solo al settore commerciale/alimentare. Anche associazioni e organizzazioni no profit saranno coinvolte così come istituti scolastici di ogni grado, enti e istituzioni nazionali e locali oltre che i singoli cittadini.

La difesa dell'ambiente nasce dai nostri piccoli gesti quotidiani. Non dimentichiamolo

E il nostro Gruppo? Al momento non è dato sapere quali iniziative vorrà intraprendere **anche in previsione dell'evento mondiale "Earth Day" del 22 aprile p.v.**

Poiché il nostro Gruppo si è sempre dichiarato attento ai problemi ambientali (il progetto pilota di Telelavoro va in questo senso perché dovrebbe contribuire al **percorso della sostenibilità** iniziato dal Gruppo, consentendo di contenere gli spostamenti casa-lavoro e diminuendo di conseguenza l'impatto dell'attività lavorativa sull'ambiente), **vi informiamo di aver portato l'argomento all'attenzione dell'ESP Office (Environmental Sustainability Program) del Gruppo con la speranza che si possa intraprendere qualche iniziativa concreta.**



IL COORDINAMENTO GIOVANI DELLA FABI E IL DIBATTITO NAZIONALE IN MATERIA DI POLITICHE GIOVANILI.

In questo periodo di grave crisi economica, diventa fondamentale sostenere la piena integrazione dei giovani nel mondo del lavoro, non solo per ragioni di equità sociale, ma anche per la ripresa dell'intero sistema Paese.

I giovani oggi incontrano una particolare difficoltà ad accedere alla prima occupazione, spesso si scontrano con condizioni di lavoro precarie e altrettanto spesso sono fra le prime vittime della disoccupazione. Questa situazione impedisce loro di raggiungere un pieno potenziale lavorativo ed economico, non consente di emanciparsi ed integrarsi nella società adulta e di godere pienamente dei propri diritti e quindi di contribuire efficacemente alla crescita ed allo sviluppo del Paese, mentre il compito delle nuove generazioni sarebbe proprio quello di gettare le basi dell'Italia del futuro.

Al fine di contrastare tale situazione di disagio i giovani, per integrarsi appieno nella società, hanno bisogno di politiche efficaci, ad esempio una maggiore informazione e formazione all'imprenditorialità ed un migliore supporto per l'avvio di iniziative imprenditoriali mediante l'accesso al credito .

Altre iniziative si potrebbero intraprendere nel prevedere forme di fiscalità agevolata per gli imprenditori under 35, o per quegli imprenditori che investono nella formazione e nell'assunzione di giovani lavoratori. Anche nel mondo delle libere professioni occorre garantire ai giovani , anche attraverso la riforma degli ordini professionali, una maggiore possibilità di accesso indipendentemente dalle condizioni sociali di origine, ma solamente sulla base della propria competenza e professionalità. Non dimentichiamo che una buona flessibilità che non sia percepita come precarietà presuppone una sicurezza (flexicurity) mediante un'adeguata riforma del welfare ed un ampliamento dell'accesso agli ammortizzatori sociali oltre che una previsione di razionalizzazione delle tipologie contrattuali flessibili. Si ha l'esigenza, insomma, di promuovere una serie di strategie occupazionali per i giovani, affinché possano superare questo difficile periodo di crisi economica ed integrarsi nel mercato del lavoro. Per realizzare un reale ricambio generazionale nel mondo del lavoro nell'ottica di una crescita complessiva del nostro sistema Paese, occorre integrare le politiche occupazionali a favore dei giovani all'introduzione di più stringenti criteri di selezione fondati su trasparenza e merito affinché i giovani possano recuperare senso di responsabilità e fiducia nel sistema. La meritocrazia, affinché non venga utilizzata come strumento per mettere in discussione i diritti dei lavoratori, va comunque disciplinata mediante contrattazione. Oggi più che mai diventa fondamentale che i giovani si impegnino a pronunciarsi con coraggio e consapevolezza alla costruzione del proprio futuro.

Ecco perché FABI Giovani ha scelto di esserci.