



UniInform
UniCredit Group

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino Informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo UniCredit
Anno V MESE Luglio 2013



The Future

DOVE ANDIAMO? I LIMITI DEL MODELLO ECONOMICO

**VAP O PREMIO?
STRAORDINARIO!
PRENDIAMO IL PREMIO...**

**119° CONSIGLIO NAZIONALE FABI
UN ANGELO SOPRA I BANCARI**

**PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
CHE FARE?**

**UNI.C.A
CAMPAGNA PREVENZIONE 2012-2013**

REDAZIONE FABI UNIINFORM

Direttore Responsabile
Ado Dalla Villa

Direttore Comitato di Redazione
Tommaso Cimmino

Comitato di Redazione
Floriana Benedet
Tommaso Cimmino
Ado Dalla Villa
Massimo Longoni
Giovanni Randazzo
Marco Turati

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione.unicredit@fabimilano.it

Sito Web dove reperire tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

DOVE ANDIAMO?

IL PARADIGMA DEL CONSUMISMO

Il sistema capitalistico, il sistema del nostro Occidente "sviluppatto", è fondato sulla crescita illimitata della produzione di merci (oggetti e servizi). La produzione ed il consumo delle merci avviene attraverso lo sfruttamento delle risorse fossili del pianeta, oltre a quello della classe operaia. Purtroppo, le risorse planetarie disponibili sono limitate e non rinnovabili. Non è necessaria una laurea in economia per dedurre, col semplice buon senso, che questo sistema è destinato al declino. In alternativa, la strada è segnata: la distruzione del pianeta e del genere umano.



Già il famoso rapporto sui "limiti dello sviluppo" del Club di Roma nel 1972 ammoniva che "il proseguimento indefinito della crescita è incompatibile con i fondamentali del pianeta". Sui banchi di scuola, tuttavia, ci hanno insegnato che il benessere si fonda sulla crescita del prodotto interno lordo (PIL). Il PIL misura l'incremento delle merci scambiate con denaro e non già l'incremento dei beni prodotti in un sistema economico. La differenza non è di poco conto. Non sempre le merci sono beni e viceversa non necessariamente i beni sono merci: è possibile produrre qualcosa di utile senza scambiarla con denaro. La differenza è che una attività svolta in cambio di denaro fa aumentare il PIL, il contrario, no. Ma, poiché la nostra società si fonda sulla accumulazione illimitata, il sistema è quindi condannato alla crescita. L'occupazione, la spesa pubblica, le pensioni, ovvero tutto il sistema si fonda sull'aumento del PIL. Verso la fine degli anni settanta si è cominciato a parlare di "sviluppo sostenibile". Ma, questa magica locuzione serve solo "a mantenere i profitti e a evitare il cambiamento delle abitudini, modificando solo marginalmente la rotta". Piaccia o no, la felicità individuale e della società non può o non può più dipendere dal PIL. Il paradosso della felicità del caso americano è sotto gli occhi di tutti. Il modello economico e sociale dell'unica super potenza mondiale a cui ci ispiriamo attraversa da vari decenni una crisi sociale profonda: la felicità dell'americano medio è in diminuzione dal secondo dopoguerra (dato peggiore di tutto l'Occidente dove risulta stabile o leggermente crescente). Gli americani vivono nella terra promessa dell'opulenza consumistica e si sentono sempre peggio..."Chi crede che sia possibile una crescita infinita in un mondo finito o è un pazzo o è un economista" diceva nel 1973 Kenneth Boulding uno dei rari economisti che si opponeva all'economia del cow-boy fondata sulla rapina ed il saccheggio delle risorse naturali. Se oggi possiamo essere d'accordo col ritenere che una rottura con questo sistema economico, sociale e culturale logoro è indispensabile sappiamo altresì che il cambiamento di paradigma necessario potrà avvenire soltanto attraverso una rivoluzione, appunto, culturale che porti ad una rifondazione della politica. Oggi viviamo in un contesto di post-democrazia, dove la gestione della cosa pubblica è regredita ad una condizione pre-democratica. Le decisioni politiche sono cioè influenzate da lobbies economiche e le decisioni politiche prese sono prese per proteggere gli interessi di quest'ultime e non già della massa. Ai cittadini è richiesto un ruolo passivo, apatico e acquiescente che genera inevitabilmente un senso di esclusione e impotenza. La crescita economica avrebbe dovuto liberarci dalla fatica del lavoro, ma

questo non è avvenuto. Anzi, la soddisfazione per il proprio lavoro non è aumentata. Perché? Le risposte delle inchieste sull'argomento parlano chiaro: pressioni, fatica, coercizione, stress incidono negativamente sulla qualità delle relazioni interpersonali. Gli studi sulla relazione tra soddisfazione e produttività lo dicono chiaro: lavoratori più soddisfatti sono più produttivi. Al contrario, le ristrutturazioni, le riorganizzazioni del lavoro si sono ad oggi sostanziate in un aumento della pressione, dei controlli, delle punizioni, degli incentivi, della competizione nella convinzione di una cultura d'impresa superata che l'efficienza del lavoro sia spremere i lavoratori. Basta con la ridicola questione della mancanza di flessibilità del lavoro che anche dopo l'introduzione di 46 (!) contratti tutti favorevoli ai datori di lavoro e il dilagare della precarietà ancora viene portata avanti da economisti conservatori come se non fosse fallita miseramente. Da oltre un trentennio siamo impantanati in una crisi che difficilmente avrà una fine se permetteremo a pseudo tecnici che rappresentano nel migliore dei casi un anacronistico residuo culturale di un'epoca tramontata di ostacolare ulteriormente lo sviluppo necessario per vivere tutti meglio. Tutto quello che costoro hanno saputo proporre è stato l'annullamento delle conquiste sociali raggiunte considerate come trasgressioni inammissibili secondo la loro fede



economica (ad esempio è stato chiesto ai lavoratori di lavorare più a lungo, di accettare tagli salariali, di investire in una previdenza integrativa di tipo assicurativo, ecc.) Ma, forse, oggi si stanno avverando le condizioni storiche necessarie affinché questo superamento culturale possa avvenire. "La crisi non è altro che il processo attraverso il quale una nuova forma di vita sociale preme per venire alla luce". Tutte queste crisi hanno al centro lo stesso problema: la selezione della classe dirigente. È diventato assolutamente urgente e non più rimandabile sostituire questa gente con gente

migliore. Auguriamocelo per noi, per i nostri figli. Ritornando alla domanda iniziale (dove andiamo?) la risposta oggi rischia di essere semplice: con questa macchina senza freni, dritti contro un muro! Il muro dei limiti del pianeta. ■

VAP O PREMIO?

STRAORDINARIO!

PRENDIAMO IL PREMIO...



Ebbene sì, care colleghe e cari colleghi, anche questa volta ce l'abbiamo fatta, direbbe qualcuno. Sì perché quest'anno, nonostante lo scenario economico globale; la situazione politica del nostro paese sempre incerta e traballante; il mondo del lavoro in crisi soprattutto occupazionale; le aziende che chiudono; le banche che non fanno utili, o meglio, se qualcuna li fa vengono subito azzerati dalle partite in bilancio delle rettifiche su crediti e chi più ne ha più ne metta: il VAP è arrivato! Ops, attenzione a chiamarlo ancora così, potrebbe partire un anatema! Sì perché quest'anno è stato rinominato "Premio Straordinario 2012 o Premio 2012".

Anche la nuova denominazione ha il suo significato; infatti, sarebbe il primo passo verso il nuovo Vap, ossia verso la nascita, in un futuro prossimo, del "Premio Variabile di risultato" sancito dall'art. 52 del CCNL 19.1.12, sostitutivo sia del Premio Aziendale che del Sistema Incentivante.

Un passo avanti verso l'uscita dal tunnel, verso cioè la fine dell'erogazione arbitraria e contorta dei sistemi incentivanti da sempre osteggiata dalle organizzazioni sindacali, dalla fine quindi delle pressioni commerciali, verso la nascita di un nuovo mondo del lavoro dove la cooperazione tra colleghi di ogni ordine e grado regna sovrana...o no? Noi della FABI siamo da sempre convinti della necessità di un cambiamento circa i riconoscimenti extra da riconoscere ai lavoratori per lo straordinario impegno profuso di mese in mese e di anno in anno nel nostro gruppo, ma siamo altrettanto convinti che la strada da percorrere, finalmente in maniera condivisa tra le parti, sia ancora lunga. Ovviamente noi non ci sottrarremo a quest'impegno, anzi...

Nel frattempo, anche quest'anno dicevamo, siamo riusciti nell'intento di ottenere questo giusto riconoscimento a tutti i lavoratori del gruppo che prevede la scelta tra due opzioni: una che comporta l'erogazione di 1.140 euro netti da destinare totalmente a welfare / previdenza, l'altra che eroga 840 euro lordi come importo monetario. Il lieve ritocco degli importi, fermamente voluto dalle organizzazioni sindacali (10 euro in meno a dipendente sugli importi originali di 1.150 e 850) ha consentito di raggiungere anche la platea dei neo assunti, altrimenti esclusi dall'operazione, destinando loro 500 euro da far confluire a welfare!

C'era la possibilità di ottenere qualcosa in più, naturalmente non a costo zero come in questo ultimo caso, ma accettando di intaccare altre posizioni relative alle Ferie residue, alle Ex festività ed alla Banca delle Ore. Abbiamo rifiutato uno scambio di questo tipo! Probabilmente questo risultato è inferiore alle aspettative di qualcuno, soprattutto se rapportato alle retribuzioni indecenti del Top Management ma, lo ripetiamo, a fronte della volontà aziendale di non riconoscere alcunché in presenza di risultati di bilancio negativi, abbiamo ottenuto, in questo modo e senza escludere nessuno, un riconoscimento economico che, seppur contenuto, premia l'impegno profuso costantemente da tutta la ciurma per tenere a galla la barca in questo mare agitato.





Precisazioni sul premio Straordinario 2012

In sintesi questi punti rappresentano gli aspetti salienti del verbale di Accordo:

- Il Premio è unico per tutte le categorie (Aree Professionali e Quadri Direttivi) sottoforma di disponibilità del Conto Welfare per una somma pari a € 1140
- Nella eventualità che entro la fine del 2013 vi siano dei residui non usufruiti la parte eccedente potrà essere utilizzata sino a tutto novembre 2014. Ulteriori residui saranno accreditati nella posizione individuale del Fondo Pensione al quale aderisce il lavoratore
- L'accredito sul Conto Welfare si renderà disponibile con le competenze del mese di ottobre. Nel caso di inizio lavoro nel 2012 il premio sarà computato in base ai mesi lavorati così come sarà proporzionale alla durata dell'orario in caso di lavoratrici/lavoratori Part-Time
- Il Premio spetta a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, agli apprendisti e a coloro che risultino assunti con contratti di inserimento purchè in servizio alla data di erogazione.
- In via eccezionale e a titolo di solidarietà, gli assunti in forza dell'accordo del 18 ottobre 2010, beneficeranno di un Premio di € 500 sotto forma di disponibilità nel Conto Welfare
- Nella ipotesi che vi sia esplicita rinuncia entro il 30 settembre da parte del dipendente a destinare il premio nel Conto Welfare, il collega riceverà una somma a titolo di Una Tantum di € 840 soggetta a tassazione ordinaria.

Vediamo ora di chiarire alcuni aspetti tecnici legati alle modalità di fruizione e o utilizzo previste dal Conto Welfare.

Il Piano Welfare riguarda tutti i dipendenti in Italia?

- Sì, possono partecipare tutti i dipendenti che operano in Italia inclusi gli apprendisti

Chi non volesse destinare la somma a Conto Welfare, quando e come si potrà operare la scelta?

- Il dipendente dovrà entro il 30 settembre decidere se optare per la corresponsione di una somma una tantum pari a € 840 da ricevere con la retribuzione del mese di ottobre. Attualmente non è ancora utilizzabile l'applicativo che l'Azienda dovrà rendere disponibile a portale.

Quali sono gli aspetti di rilievo del Conto Welfare?

- Il piano consente di adattare il welfare alle proprie esigenze traendo beneficio dalle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla legge.

Quali servizi è possibile finanziare tramite il Conto Welfare?

- Si possono finanziare i servizi riguardanti i figli, la salute e la previdenza

Sulla base di quanto sopra posso utilizzare l'importo di € 1.140 integralmente?

- Si detto importo può essere destinato al rimborso per i costi di asili nido pubblici e privati, scuole di ogni ordine e grado pubbliche e private, nonché spese per corsi di lingua per i figli. Si può finanziare il costo di un piano sanitario di Uni.C.A superiore a quello previsto dal proprio inquadramento compresa l'estensione del medesimo ai familiari non a carico purché la scelta sia stata attuata al momento dell'adesione, cioè non è possibile decidere oggi di modificare scelte che per definizione devono essere stabilite al momento dell'adesione. Come ulteriore opportunità è possibile versare anche l'intero importo nella propria posizione individuale aperta presso un Fondo a capitalizzazione individuale presente nel gruppo.

Se non si è iscritti a un Fondo cosa occorre fare?

- E' necessario iscriversi al Fondo pensione di gruppo- Sezione II. I moduli sono reperibili in [MY HR > welfare e benefit > previdenza e tfr > previdenza complementare > Fondo Pensione di Gruppo > Modulistica](#).

Nella ipotesi che non si utilizzino totalmente le somme confluite nel Conto welfare entro il 2013 cosa accade?

- I dipendenti ne conserveranno la fruibilità sino a novembre del 2014. L'eventuale residuo non utilizzato sarà automaticamente versato sulla posizione individuale del Fondo Pensione, quindi è fondamentale avere una posizione aperta.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CHE FARE?



Un segno dei tempi bui che corrono é l'aumento dei provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari sono per il lavoratore la conseguenza del mancato rispetto dei doveri che regolano il rapporto di lavoro subordinato.

Per affrontare adeguatamente il caso, sempre più frequente in banca, di contestazioni circa il nostro operato, è quindi necessario tenere ben presente alcune "regole" di sopravvivenza.

Tutta la materia è regolata dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal nostro Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Ecco in sintesi Doveri e Diritti che regolano il rapporto di lavoro subordinato tra, ricordiamolo, **l'imprenditore** (il capo dell'impresa da cui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori - art.2086 C.C.) e **il prestatore di lavoro subordinato** (che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore - art.2094 C.C.).

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dell'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende (diligenza del prestatore di lavoro - art.2104 C.C.). Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (obbligo di fedeltà - art.2105 C.C.).

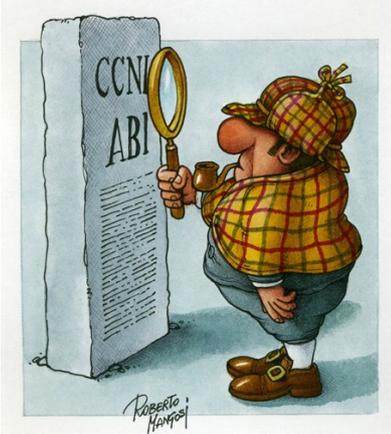
Pertanto, l'azienda stabilisce le concrete modalità organizzative d'esecuzione della prestazione lavorativa entro le mansioni contrattualmente previste e l'inosservanza di quanto sopra esposto può, quindi, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione - e in conformità delle norme corporative- (art.2106 C.C.).

Nel nostro settore del Credito, gli obblighi delle Parti sono ulteriormente definite all'art.38 del CCNL, a cui si rimanda la lettura. In questa sede, si richiamano i primi quattro punti:

- 1. Il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.*
- 2. Il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio.*
- 3. L'impresa deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova*

assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

4. Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.



I provvedimenti disciplinari sono previsti dall'art. 44 del CCNL che recita:

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli

obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore re/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

3. Resta fermo quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero.

Fermo restando il potere discrezionale nell'organizzazione di impresa, lo Statuto dei Lavoratori (L.300/1970) ha regolamentato a tutela del lavoratore, rispetto a possibili abusi nell'esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro.

L'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, quindi, è assolutamente centrale nella difesa del lavoratore in materia di provvedimenti disciplinari. Esso recita:

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

- Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

- Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

- Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

- Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

- In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
- Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
- Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Cosa fare, quindi, in caso di contestazione di addebito da parte del datore di lavoro?

- Rivolgersi immediatamente ad un dirigente sindacale Fabi.
- Predisporre un promemoria dei fatti oggetto di contestazione che sia rispondente alla realtà e soprattutto comprovabile.
- Inviare la lettera di controdeduzioni all'azienda entro i termini stabiliti (generalmente si tratta di 5 giorni di calendario con esclusione del giorno della consegna) per raccomandata a.r. o per raccomandata a mano facendosi rilasciare ricevuta della consegna.

Cosa, invece, non fare?

- Pensare di cavarsela da soli.
- Non chiamare il dirigente sindacale o chiamarlo quando è troppo tardi, magari a frittata compiuta.
- Firmare dichiarazioni o ammissioni di colpa o altri documenti proposti dall'azienda prima che sia avvenuta la contestazione.
- Rilasciare dichiarazioni spontanee o su pressione dell'azienda che possono ritorcersi contro.

In conclusione:

in aggiunta alla conoscenza approfondita dei Doveri e Diritti sopra richiamati sinteticamente, Vi invitiamo in caso di contestazione di addebito a contattarci immediatamente. Troverete la Fabi al vostro fianco per aiutarvi ad affrontare la questione, in tutte le sue fasi.

I tempi sono bui, meglio affrontarli con il sostegno e la forza della Fabi, primo sindacato dei bancari. ■

119° CONSIGLIO NAZIONALE FABI

UN ANGELO SOPRA I BANCARI

Invitato ad inaugurare il 119 Consiglio Nazionale FABI, il prof. Giulio Sapelli, da pensatore libero qual è, si è concesso il lusso di chiamare le cose con il loro nome.



Ecco in sintesi alcuni interessanti concetti espressi:

- *Quando si privatizza senza liberalizzare e senza una politica industriale, tutto crolla.*
- *È stato un grave errore unificare, all'americana, le banche commerciali e le banche d'affari finanziarie.*
- *Sino a quando le banche non smetteranno di fare i supermercati di prodotti finanziari, obbligando il personale di sportello a vendere prodotti finanziari anziché considerare il risparmio come bene pubblico, non si esce dalla crisi.*
- *L'attuale tendenza dei banchieri di smantellare la rete degli sportelli per vendere prodotti on line è un tradimento intellettuale.*
- *Retribuire il management bancario con azioni (agency theory) nel falso presupposto che gli azionisti abbiano un interesse di breve termine è il frutto di una deformazione teorica (vale a dire che la banca transazionale sia migliore di quella relazionale che eroga il credito alle persone conosciute del territorio).*

Quest'ultimo concetto non deve essere confuso con la banca relazionale "all'italiana" fatta di "banchieri" che hanno dato credito agli amici o ai soliti noti e che oggi sono incappati nelle maglie della giustizia per gli atti gravissimi compiuti a danno delle stesse banche che hanno "sgovernato" e a cui hanno lasciato in eredità parte del conto. È di questi giorni la notizia che la corte di appello di Bologna ha confermato la condanna a cinque anni al banchiere Geronzi e tre anni al banchiere Arpe, per il noto caso Ciappazzi, con l'incarico di ex presidente ed ex amministratore delegato dell'allora gruppo Capitalia oggi confluito in Unicredit.

In realtà, oggi, il problema più preoccupante non è tanto quello che le banche non prestano soldi alle aziende, quanto piuttosto che gli imprenditori non rimborsano le banche. I risultati di un rapporto di Mediobanca sui bilanci 2012 dei maggiori gruppi bancari italiani è deprimente: le perdite su crediti sono passate da 13.541 milioni di euro del 2011 ai 20.778 del 2012 con "l'ottima" performance dei banchieri di Unicredit, che passa da 6.019 a 9.593 e che da sola ha in pancia la metà delle perdite dell'intero sistema. Se poi consideriamo, oltre ai 20 miliardi di perdite su crediti, anche le sofferenze a 48 miliardi ed i crediti problematici a quasi 120 miliardi, la situazione si fa esplosiva.

A marzo il governatore Visco ha chiesto alle banche italiane di ridurre i dividendi, tagliare i bonus ai manager, migliorare l'efficienza della gestione per recuperare un po' di redditività. Ma, bisognerebbe averne capacità e volontà...molto più semplice tagliare i costi del personale esternalizzando a tutto spiano, non pagando il VAP e non riconoscendo inquadramenti professionali ai dipendenti.

Se è vero che dall'attuale crisi finanziaria non si esce finché non si eliminano i derivati, non si esce soprattutto finché non si recupera il valore della persona umana.

"Oggi, come al tempo della costruzione della torre di Babele che quando cadeva un mattone era un dramma e ne veniva punito il responsabile ma quando cadeva un lavoratore non succedeva nulla, conta il denaro non la persona: siamo immersi in una profonda crisi economica come conseguenza di una crisi umana. È necessario liberarsi delle strutture economico sociali che ci schiavizzano" dice...Papa Francesco!

È accertato che se i lavoratori sono trattati come persone e non come robot o addirittura come un fastidioso costo; se si sollecita la loro creatività ed intelligenza, essi dimostrano tutta la loro capacità professionale, a tutto vantaggio delle aziende di cui sono risorse. Le

imprese hanno invece preferito adottare modelli organizzativi del lavoro che hanno soffocato e mortificato di proposito sia l'una che l'altra. La crisi umana é figlia anche di questi modelli.

Il superamento della crisi bancaria con la creazione di nuovo lavoro in banca si avrà, secondo la Fabi, quando le banche torneranno a fare le banche che svolgono un servizio socialmente utile. Una banca, in altre parole, che raccoglie il risparmio ed eroga prestiti a privati ed aziende sul territorio, e smette di investire in finanza, più o meno creativa.

In un mondo di valori in crisi, la Fabi ha la consapevolezza di essere uno dei pochi baluardi rimasti nel mondo del lavoro e di avere un arduo compito educativo che il prof. Sapelli definisce come "responsabilità sociale del sindacato".

Ecco allora alcuni obiettivi nell'immediato futuro della Fabi enunciati da Sileoni, Segretario Generale:

- Modello inquadramentale e remunerativo delle nuove professionalità come difesa della dignità del lavoratore.
- Nuovo regime degli orari di lavoro in relazione alla progressiva scomparsa dell'attuale sportello.
- Rafforzamento degli ammortizzatori sociali del settore per la più efficace difesa occupazionale (trasformando il vecchio fondo di solidarietà in ente bilaterale per riportare sotto la esclusiva autonomia delle parti sociali la gestione del fondo, che dovrà essere utilizzato solo con la volontarietà del lavoratore).
- Compenso del top management che in rapporto alla retribuzione annua media di un bancario non può essere maggiore di venti a uno.
- Un equo sistema retributivo della ricchezza prodotta (*"Se paghi gli azionisti, devi pagare anche i premi ai lavoratori"*).

Secondo Sileoni é necessario lottare quotidianamente nella consapevolezza che il nostro presente ed il nostro futuro sono saldamente nelle nostre mani.

Il Segretario Generale sostiene che, come l'angelo di Wim Wenders, la Fabi, attraverso un ascolto attento delle esigenze e delle aspettative dei lavoratori bancari, si pone nel contesto di settore come un soggetto insostituibile a difesa della categoria propugnando e praticando l'unica soluzione possibile per gestire e garantire il futuro dei bancari: la difesa ad oltranza del CCNL e della contrattazione specifica aziendale.

**Oggi come allora, ci vogliono schiavi, ci avranno ribelli!
Non permetteremo mai lo smantellamento del CCNL e della categoria!**



UNI.C.A.:

VI RICORDIAMO CHE È IN CORSO LA CAMPAGNA DI PREVENZIONE 2012-2013



Il Consiglio di Amministrazione di Uni.C.A. in data 26 Ottobre 2012, ha approvato un rilevante stanziamento per il finanziamento della nuova Campagna di Prevenzione 2012-2013.

La Campagna si svolgerà in due distinte fasi:

- **La prima**, da novembre 2012 a luglio 2013, rivolta esclusivamente a coloro che hanno partecipato alle precedenti Campagne (2009-2010 e 2010-2011), con un check-up semplificato per i soli ultraquarantenni e uno più approfondito per coloro che avessero riscontrato un rischio cardiovascolare maggiore del 3%.
- **La seconda**, inizierà ad agosto del 2013 con termine a novembre 2013 e sarà rivolta a chi non ha mai ritenuto di sottoporsi ai precedenti check-up.

I destinatari della prima fase sono pertanto tutti i titolari di polizza (in servizio, in esodo o pensionati) e i coniugi dei Titolari (solo se dipendenti o esodati o pensionati aderenti ad Uni.C.A). Vi ricordiamo che, al momento della prenotazione, è indispensabile, conoscere il risultato del rischio cardio-vascolare attribuito, che ciascuno ha ricevuto con i risultati del check up effettuato in precedenza.

Uni.C.A. prosegue quindi, nella sua opera di sensibilizzazione rispetto al tema prevenzione destinando allo scopo ingenti risorse economiche.

Maggiori informazioni tecniche e di dettaglio sono disponibili sul **sito internet di UNI.C.A.** raggiungibile tramite il Portale seguendo il percorso *Welfare e Benefit - ASSISTENZA SANITARIA - Uni.C.A. UniCredit Cassa Assistenza - informativa - campagna di prevenzione 2012-2013* e via Internet all'indirizzo: <https://unica.unicredit.it/it.html>

Vi informiamo, inoltre, che i numeri telefonici di riferimento di ES SSC per pensionati/esodati sono i seguenti 02 86863990 02 86863988 numero fax 02 97688702. I numeri sono a disposizione dal lunedì al venerdì dalle 09 alle 13. ■