



ATTUALITÀ

APPROFONDIMENTI

NEWS



IL VENTO DEL TEMPO

Come ogni anno settembre reca con se la malinconia del rientro, la fine di viaggi, avventure, sogni e tutto quello che di magico hanno portato nelle nostre vite le vacanze. Settembre è anche però un mese che per molti significa l'inizio di qualcosa di speciale, un momento di nuovi propositi. Quasi la sensazione di vivere un capodanno in versione "estiva".

Ed inizio non può che essere sinonimo di cambiamento, novità, sfide. E tante sono le situazioni nuove, da affrontare, che ci aspettano al rientro in ufficio.

I colleghi delle banche venete, ai quali orgogliosamente dedichiamo uno spazio in questo numero, si sono trovati davanti alla scelta di trasformare le loro vite: grande è il cambiamento che deriva dal lasciare il servizio attivo dopo tanti anni di attività.

SOMMARIO

- I. Editoriale. - Il Vento del Tempo. Pag.1
- II. Dipendenti di Valore. Pag. 4
- III. Fantasmi del Passato. Pag. 7
- IV. Violenza Fisica e Psicologica. Pag. 9
- V. L'Etica non è un Optional. Pag. 11
- VI. Detrazioni ed Esodo. Pag.14
- VII. Rafforzamento del dialogo sociale nel settore finanziario Pag. 15
- VIII. Una Finestra Sul Mondo. Pag. 20

Per info e commenti:
segreteria@fabintesanpaolo.org



E cambiamento è anche il **lavoro di armonizzazione** che la segreteria trattante sta affrontando in questi giorni, in un clima non sempre sereno.

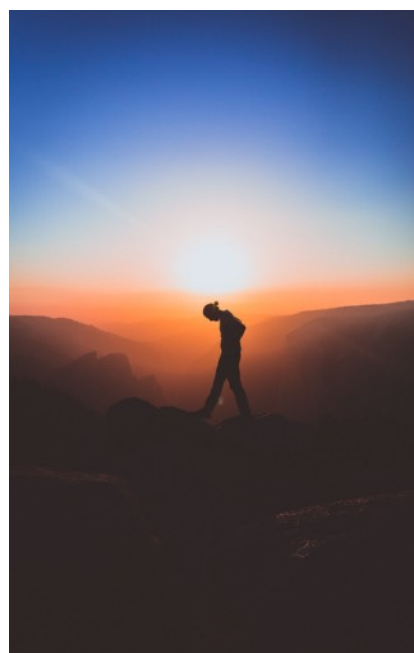
Il tutto in attesa di concludere la **trattativa per le uscite volontarie del gruppo ISP**, le 3000 persone che mancano al raggiungimento delle 4000 indicate dal Decreto Ministeriale firmato il 12 luglio dalla Camera ed il 27 luglio dal Senato.

Trattativa che si preannuncia non semplice e che parte con l'allargamento della platea che potrà far domanda di accesso al fondo, portandola al 2023. I colleghi che potenzialmente sono coinvolti dalla scelta sono: 2019 e 2020 circa 2.800 persone, 2021 circa 1.650, 2022 circa 2.250, 2023 circa 1.800.

Grande è l'attenzione mediatica su questa trattativa e grandi sono le attese, le speranze e le tensioni dei colleghi coinvolti. **Come sempre la Fabi è in prima linea per la difesa dei propri iscritti** e per garantire loro le migliori soluzioni e scelte ottenibili.

In questo numero parleremo anche di **violenza fisica e psicologica** con un resoconto del convegno Fabi organizzato dal Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza, di **etica e di sistemi di segnalazione anonimi** delle violazioni delle norme, di **fiscalità in caso di accesso al fondo**.

Ogni passione veramente
profonda contiene in sé il
suo contrario



Mario Soldati

Ultimo, ma non certamente per importanza, un resoconto dettagliato del Workshop internazionale sul tema “**Rafforzamento del dialogo sociale nel settore finanziario**”.

Dal prossimo numero, inoltre, inaugureremo una rubrica dedicata alla psicologia ed argomenti legati a malattie e condizioni particolari legate al modo della mente umana che, purtroppo, sempre più spesso si abbattano sui colleghi e sono legate alle condizioni di lavoro ed alla **vita che sempre più freneticamente ci valanga addosso tutte le sue nevrosi**.

Cambiamento, crescita e trasformazione è l'accoglienza che troviamo al rientro dalle vacanze. Usando le belle parole di Baricco possiamo cercare di sentire la forza del momento e pensare che “**lasciar allegramente passare il vento del tempo, incapaci di usarlo per far girare i mulini che macinano lo splendido grano dell'uomo, sarebbe imperdonabile**”.

E la **Fabi, perché diversamente non sa fare**, sarà in prima fila a fianco e per i colleghi.



**LA PASSIONE, ANCHE QUELLA PIÙ
PROFONDA, NON RICHIEDE UN
PALCOSCENICO GRANDIOSO PER
RECITARE LA SUA PARTE**

Herman Melville

DIPENDENTI DI VALORE

A cura di Giuseppe Algeri



Quello che era iniziato come uno splendido sogno si è rapidamente trasformato in un vero e proprio incubo da cui, però, ci siamo finalmente risvegliati.

Nata con il nome di Banca Mutua Popolare, come da atto costitutivo firmato l'8 agosto del 1877. L'idea è di Luigi Luzzatti: vuole creare un istituto popolare, basato sulla cooperazione individualistica. Capitale sociale: 21.096 lire, suddivise in azioni da 20 lire l'una.

Nello statuto c'è ampio spazio all'azione dell'istituto come protagonista della beneficenza locale: è previsto che il dieci per cento degli utili venga destinato, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, alla solidarietà.

La prima filiale distaccata nasce solo nel 1914, a Pederobba. Con l'arrivo della Grande Guerra la piccola banca si trova a fare i conti con artigiani in crisi e a sostenere soci in difficoltà. Non solo: dopo la disfatta di Caporetto, il prefetto ordina di mettere i soldi al sicuro dalla minaccia austriaca: la cassaforte viene spostata a Ferrara e la banca sospende l'attività per un po'.

La vera storia di espansione inizia nel secondo Dopoguerra, ma è solo un primo passo, un millimetro se confrontato all'accelerazione furibonda dell'era Consoli-Trinca, prima dell'implosione recente. Veneto Banca nasce ufficialmente nel 2000 dopo l'acquisizione della Bcc del Piave e del Livenza in quella che dal 1996 si chiamava Banca Popolare di Asolo e Montebelluna (sorta dalla fusione della Banca Popolare di Montebelluna e la Banca Popolare di Asolo).

I soci sono circa diecimila. In una quindicina d'anni diventeranno nove volte tanti: basterebbe questo numero come termometro dell'ubriacatura collettiva.

In breve tempo si assiste ad una lunga serie di acquisizioni in Italia e all'estero sotto la guida del presidente, Flavio Trinca, e del vero regista del processo, l'amministratore delegato Vincenzo Consoli.

Nel 2001 Veneto Banca rileva la Banca di Bergamo, nel 2002 in Puglia nasce la controllata Banca Meridiana. Nel 2004 sorge il nuovo mega-centro direzionale in Feltrina, sfoggio muscolare che solo poi si dimostrerà "dopato".

La banca si compra l'aereo privato e villa Gasparini Loredan.

Nel 2007 è la volta di Banca del Garda. Nel frattempo Veneto Banca si spinge in Romania, creando la Banca Italo Romena, e, nel 2006 in Repubblica Moldava, con l'integrazione di Eximbank, ed in Croazia, con Gospodarsko Kreditna Banka. Ancora, il sistema montebellunese incorpora nel 2007 la Banca Popolare di Intra e nel 2010 la Cassa di Risparmio di Fabriano e Cupramontana e **Banca Apulia**, che ingloberà Banca Meridiana. Sempre nel 2010, Veneto Banca raggiunge un accordo con Co.fi.to. che la porta a controllare Banca Intermobiliare.

Nel 2013 la prima indagine della Consob: iniziano ad emergere i primi problemi...

Nella primavera del 2014 durante una difficile assemblea dei soci, vengono espressi pesanti giudizi su Banca d'Italia e sul suo operato.

Nel febbraio del 2015, in sede arriva la guardia di finanza. È come togliere il mattoncino sbagliato: viene giù tutto.

Al termine di una lunga ispezione si scopre una vera e propria “gestione opaca”, vengono fatte pressioni per una sostanziale revisione dei vertici che avviene, nel tempo, con la nomina di nuovi Cda.

Con i vertici sotto indagine, sotto la banca si apre una voragine di incagli e sofferenze che produce perdite per centinaia di milioni di euro. Il valore delle azioni, quelle che «signora le compri, sono sicurissime», precipita da quaranta euro a dieci centesimi in un battito di ciglia.

Per il territorio è un falò da circa sei miliardi di euro. Uno shock collettivo di impotenza e incredulità.

Per diversi mesi si teme il peggio: un fallimento disordinato.

La salvezza arriva con un decreto legge a favore di correntisti e risparmiatori approvato anche dalla Commissione Europea: Banca Intesa Sanpaolo rileva Banca Popolare di Vicenza e Veneto Banca. Oltre ai correntisti e ai risparmiatori, ci sono i dipendenti di cui molti anche soci.

Per loro sono stati anni veramente difficili, anch'essi truffati da un management senza scrupoli, sono rimasti comunque barricati in trincea a difendere la banca e la loro dignità.

Oggi possiamo dirlo con forza: sono loro che, con grande senso di responsabilità ed elevata professionalità, hanno permesso a Veneto Banca di crescere e di resistere tanto nel tempo. **E al loro fianco la FABI, sempre presente e pronta a difenderne gli interessi ed i diritti.**

Una FABI che negli ultimi anni è cresciuta costantemente, lavorando intensamente e seriamente con un unico obiettivo: garantire un ambiente e condizioni di lavoro migliori. Una squadra di oltre 40 persone che si sono impegnate attivamente mettendoci concretamente la faccia.



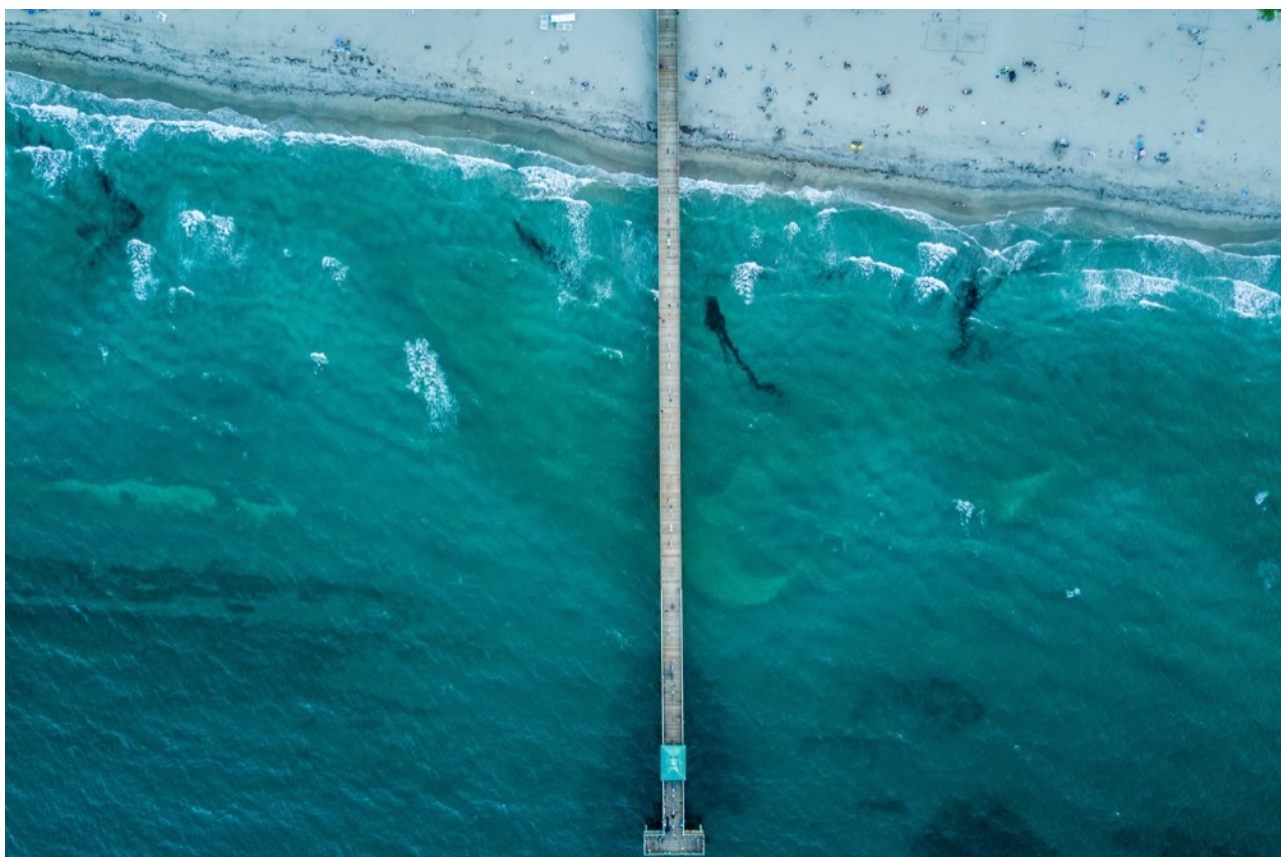
In questi anni sono tante le iniziative e gli strumenti che la FABI ha realizzato per i propri iscritti: Parola alla FABI, un'informativa mensile ricca di notizie, informazioni e suggerimenti utili, il sito www.fabigvb.it, la pagina di Facebook, Twitter, i sondaggi online, i concorsi, ecc. ecc.

Siamo sempre stati aperti al dialogo e pronti a rispondere a tutti i quesiti e a tutte le richieste di informazioni o chiarimenti.

Il confronto con l'azienda è stato sempre trasparente e leale, anche quando si è fatto più aspro.

Intesa Sanpaolo, ci sentiamo di esprimerlo con convinzione, può contare su una popolazione di nuovi lavoratori con un'età mediamente non elevata, ma con **un'esperienza lavorativa unica, maturata intrattenendo rapporti in un contesto e con una clientela non facile, spesso delusa e arrabbiata**, che chiedeva giustamente conto di ciò che stava accadendo.

Parlando a nome delle colleghe e dei colleghi di quella che fu Veneto Banca, ci sentiamo di affermare che **siamo pronti a mettere in campo tutto il nostro valore a fianco dei nuovi colleghi, tutti insieme in Intesa Sanpaolo.**



**NON SI PUÒ REALMENTE SEPARARE
L'AZIONE DALL'AGENTE, LA FORZA DALLA
MASSA, LA VITA DALLE SUE
MANIFESTAZIONI**

Daisetsu Teitaro
Suzuki

FANTASMI DEL PASSATO

A cura di Helga Boscato



Il termine scandalo deriva dal greco skandalon che significa “ostacolo o inciampo” e nel senso più antico del termine si riferisce ad azioni che danno il cattivo esempio.

Lo scandalo Bpvi, e purtroppo di altri istituti del settore del credito, sono un ostacolo da superare.

La Banca Popolare di Vicenza, **fondata nel 1866**, è stata la prima banca ad essere costituita a Vicenza e la prima banca popolare del Veneto. Dall’originaria provincia di Vicenza si è gradualmente estesa nel Nord Est e quindi nel Nord d’Italia.

A partire dagli anni ‘80 infatti sono state aperte nuove filiali e acquisite piccole banche popolari: Banca Popolare Agricola di Lonigo nel 1985, Banca Popolare di Thiene nel 1988, Banca Popolare dei Sette Comuni-Asiago nel 1991 e Banca Popolare di Venezia nel 1994.

Dal 1996 in poi sono state acquisite partecipazioni di maggioranza in altre banche popolari del Veneto e del Friuli Venezia Giulia (nel 1996 Popolare di Castelfranco Veneto e Popolare di Trieste; nel 1997 Popolare della Provincia di Belluno; nel 1998 Popolare “C. Piva” di Valdobbiadene e Popolare Udinese) dando vita al Gruppo Banca Popolare di Vicenza.

Nel biennio 1999/2000 la rete territoriale è stata ampliata nelle regioni del Nord Ovest.

Con il 2000 è stato realizzato il “Progetto Centro Sud” con Banca Nuova e Banca del Popolo di Trapani. La prima, con sede a Palermo, operativa in tutti i principali centri della Sicilia e della Calabria, la seconda presente con oltre quaranta filiali nell’area della Sicilia Occidentale: **a metà 2002 i due istituti si sono fusi in una sola realtà, Banca Nuova** (cresciuta successivamente a oltre 100 sportelli per acquisizione nel 2005 di filiali del gruppo Antonveneta ubicati in Sicilia).

Alla fine del 2002, la Cassa di Risparmio di Prato, istituto con 54 sportelli in Toscana è entrata a far parte del Gruppo BPVi.

Nel 2005, allo scopo di incrementare la penetrazione del Gruppo nel settore del credito al consumo, è stata costituita una società, denominata Prestinova S.p.A., con sede a Palermo, operativa nel settore dei finanziamenti garantiti dal quinto dello stipendio.

Nel 2006 e 2007 si segnala l’alleanza tra il Gruppo BPVi e Cattolica Assicurazioni, finalizzata a dare vita ad una partnership strategica nel comparto dei servizi assicurativi, bancari e finanziari, e l’acquisizione dal Gruppo UBI Banca di un ramo d’azienda costituito da 61 sportelli localizzati nelle province di Brescia (37 sportelli) e Bergamo (24 sportelli), che ha consentito al Gruppo BPVi di rafforzare la propria presenza in Lombardia.

Nel corso del 2007 si segnala inoltre l’acquisizione da parte dell’Emittente di una partecipazione pari al 38,88% in Farbanca, istituto operante nel settore sanitario farmaceutico.

Sul fronte estero la presenza del Gruppo BPVi avveniva tramite diversi Uffici di Rappresentanza (Hong Kong, operativo fin dagli anni '80, Shanghai, inaugurato nel giugno 2005, New Delhi, inaugurato nell'aprile 2006).

Il gruppo, divenuto il decimo in Italia, contava oltre 5300 dipendenti da nord a sud.

L'approdo in Intesa Sanpaolo ci conforta e ci vede proiettati al futuro, ma ci pone di fronte a nuove incognite non poco importanti che riguardano il quotidiano (la vita delle persone e dei familiari!) e la professionalità. Dove andremo a lavorare, cosa faremo, come saremo accolti?

Il tutto aspettando una giustizia che punisca i responsabili, salvo prescrizione, attendendo che il governo risarcisca chi non ha più i propri risparmi, partendo dai più deboli.

Siamo quindi in attesa di cogliere opportunità e prospettive nel primo gruppo bancario italiano: vogliamo solamente lavorare!

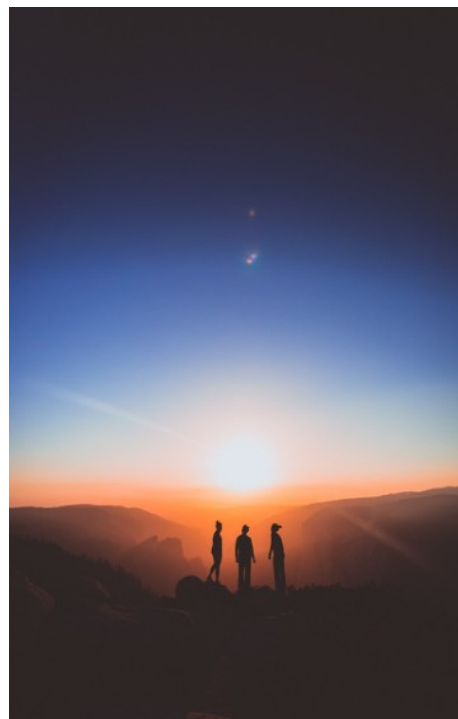
L'armonizzazione deve essere accompagnata da un percorso costruttivo, dove venga data la possibilità di lavorare con professionalità a fianco dei colleghi.

L'obiettivo imposto dal decreto ministeriale era di far uscire 4.000 colleghi. Per le banche venete significava 1.000 uscite su una platea di poco più di 1.000 persone. Nonostante tutte le difficoltà obiettivo raggiunto, a dimostrazione di un grande senso di responsabilità dei colleghi e del sindacato, che è riuscito a gestire uscite su base volontaria evitando i licenziamenti.

La Fabi nel gruppo popolare di Vicenza è il primo sindacato e si è sempre spesa per sostenere i colleghi attaccati su tutti i fronti.

I fantasmi del passato vanno fuggiti e siamo certi che le responsabilità non siano dei bancari e dobbiamo evitare contrasti futili che indeboliscono tutta la categoria. Responsabilità, consapevolezza e un nuovo modo di fare banca dovranno accompagnarci nel futuro.

Un uomo con un'idea è un
matto finché quell'idea non
ha successo



Mark Twain

Biologicamente i piedi dell'uomo sono fatti per andare avanti e per superare l'ostacolo!

VIOLENZA FISICA E PSICOLOGICA

A cura di Felice La Rosa



Si è svolta a Torino il 5 settembre scorso la terza edizione del **convegno sulla violenza fisica e psicologica nel settore del Credito e del Terziario**, organizzato dal Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza della FABI, coordinato dal dott. Loris Brizio.

Quest'anno l'incontro, oltre a trattare i temi "classici" di forte disagio per i dipendenti delle aziende di credito quali le rapine, fortunatamente in diminuzione, il post rapina, le pressioni commerciali e le crescenti aggressioni fisiche e psicologiche da parte non solo di malviventi ma anche di qualche risparmiatore esasperato, si è arricchita di approfondimenti sul rischio terrorismo e sulle relative "nuove paure" e psicosi che esso genera, visti gli ultimi accadimenti sulla scena internazionale e nostrana, non ultimo gli episodi di piazza avvenuti la scorsa estate sotto la Mole.

Hanno partecipato relatori di altissimo livello del mondo accademico, medico, giuslavoristico, delle forze dell'ordine, oltre che, naturalmente, gli addetti ai lavori di sicurezza e safety del mondo aziendale e sindacale.

"Il fenomeno della violenza psicologica allo sportello è relativamente nuovo ed è un nuovo tema per la contrattazione sindacale. **Parlarne, come in questa occasione, ci permette di conoscerlo meglio al fine di essere preparati verso i comportamenti che inducono stress nei lavoratori bancari**, anche se non necessariamente rientranti in fattispecie criminose" - ha affermato il **segretario coordinatore Fabi del Gruppo Intesa Sanpaolo Roberto Aschiero**, che ha aggiunto - "Oggi assistiamo a nuovi atteggiamenti della clientela, che in passato ha sempre riposto fiducia nel proprio consulente dello sportello ma che oggi ha anche atteggiamenti di sfiducia verso l'istituto di credito, **a volte manifestati in maniera ostile proprio verso l'ultimo anello incolpevole delle scelte commerciali delle banche**. È pertanto quanto mai necessario trovare delle soluzioni normative, considerato che il dipendente è spesso lasciato solo a vivere, interiorizzare e difendersi da queste situazioni, che possono lasciare anche nelle persone meno sensibili postumi psicologici negativi di una certa gravità."

Introduttiva una lectio magistralis del professor Nicola Alberto De Carlo, dell'Università di Padova. Attraverso un breve escursus storico socio-economico ha illustrato come una buona organizzazione del lavoro sia percepita dai dipendenti come essenziale all'interno delle priorità chieste al proprio datore di lavoro che deve farsi carico delle problematiche che sottostanno ai fattori razionali ed irrazionali che guidano il proprio personale. **Valori di etica, professionalità e correttezza che vengono richiesti ai vertici aziendali, necessariamente non possono che discendere sino ad ogni singolo responsabile.**

Diversi i riferimenti alla figura dell' RLS (rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza) che al di là della normativa, non può esimersi dall'assumere un ruolo maggiore. Egli deve necessariamente essere consapevole delle proprie prerogative e responsabilità, non ultimo in termini conoscitivi e formativi continui. Durante il dibattito non è mancato il confronto, anche a volte acceso, tra i vari punti di vista, ma gli spunti e i **momenti di riflessione hanno individuato un denominatore comune nella necessità di istituire tavoli permanenti sulla sicurezza a tutti i livelli, istituzionali, centrali e territoriali, locali e per singola azienda.**

Prossimo appuntamento a Firenze.



**LO STOMACO È IL SUOLO DA CUI GERMINA
IL PENSIERO**

Antoine Rivaroli

L'ETICA NON È UN OPTIONAL

A cura di Lorenza Picollo



Il termine “etica” può sembrare teorico ed astratto, ma le conseguenze di un comportamento non ispirato a dei principi che distinguano il bene dal male, ciò che è corretto da ciò che non lo è, possono essere molto pericolose sia per il singolo che per le aziende.

Il concetto di “Banca Etica” potrebbe sembrare quasi un ossimoro, ma poiché riteniamo che il ruolo delle banche sia di fondamentale importanza per lo sviluppo di un Paese, vorremmo che il management di questi tipi di aziende non considerasse un intralcio al raggiungimento del budget l’adottare comportamenti corretti e trasparenti nei confronti del proprio personale e dei propri clienti.

Il percorso che ha portato al riconoscimento da parte delle aziende bancarie e di ABI del problema delle pressioni commerciali anche in aziende sane e non travolte da scandali è stato lungo e faticoso, ma infine le organizzazioni sindacali e aziendali hanno siglato importanti accordi sul tema delle politiche commerciali, sia su base nazionale che aziendale.

Nell’accordo raggiunto con la nostra Banca viene riaffermata la profonda valenza dei principi del Codice Etico e la necessità di attenersi ad esso, in particolare per quanto riguarda le relazioni tra colleghi, che dovrebbero basarsi sulla **fiducia reciproca e sul rispetto della personalità e dignità, anche lavorativa, di ciascuno**: desideriamo sottolineare che il richiamo a tali aspetti valoriali sia tutt’altro che formale, poiché riteniamo che la messa a punto di un metodo di lavoro e commerciale che venga percepito di supporto alla persona non possa prescindere dalla persona stessa.

Il percorso di segnalazione dei comportamenti “non corretti” istituito dalla nostra banca con la contrattazione di secondo livello tramite la casella di posta elettronica “io segnalo...” è stato utilizzato in maniera inferiore alle sue possibilità, scontando sia il fatto di essere uno strumento nuovo, sia il comprensibile timore dei lavoratori di subire ritorsioni discriminatorie, o anche solo penalizzanti, da parte aziendale.

Nei casi in cui tale canale è stato utilizzato, con il nostro supporto, non vi sono state ritorsioni ai danni dei colleghi ed ha ottenuto **l’effetto concreto di calmierare comportamenti, atteggiamenti e richieste inadeguate da parte dei segnalati**.

Ovviamente la sottoscrizione di un accordo e la creazione di regole e di mezzi per denunciarne la violazione, sono solo il primo passo nella direzione di un cambio culturale che ci auspichiamo avvenga nel minor tempo possibile, grazie anche alla **fermezza che dimostreremo tutti noi nell'operare nel rispetto delle regole e delle procedure e nel denunciare quei comportamenti indebiti o quelle modalità di comunicazione non rispettose ed assillanti che sono tutt'altro che debellati.**

Un'altra opportunità di miglioramento del contesto aziendale sia sul piano organizzativo che etico è il cosiddetto “**whistleblowing**”, un sistema interno di segnalazioni a cui è abilitato tutto il personale e attraverso il quale possono essere segnalati fatti o comportamenti che costituiscano violazione di norme disciplinanti l'attività bancaria ai sensi dell'art. 10 del T.U.B.: **attività di raccolta del risparmio**, quale per es. vendita di prodotti e servizi bancari, (argomento da prendere molto sul serio in quanto anche la nostra Costituzione dedica l'intero art. 47 alla sua tutela), di esercizio del credito (ad esempio concessione di finanziamenti e crediti di firma), finanziaria (prestazione di servizi di investimento), illeciti penali quali truffa, appropriazione indebita, corruzione, riciclaggio etc.

Rientrano inoltre nell'ambito di applicazione del whistleblowing le violazioni di politiche e/o procedure interne all'azienda quali, ad esempio, il Codice Interno di Comportamento di Gruppo, le Linee Guida Anticorruzione di Gruppo, **le regole in materia di trasparenza nell'attività di promozione e collocamento di prodotti e servizi bancari**, di gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza, ecc

Anche avvalendosi di questo mezzo, istituito in seguito al recepimento di Direttive Europee e nazionali, i segnalanti vengono tutelati da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

La nascita del termine si attribuisce storicamente all'attivista per i diritti civili Ralph Nader, che lo ha coniato nei primi anni del 1979 per superare le connotazioni negative dei termini “spia” o “informatore”. Il fischiare (“whistleblowing”) richiama l'uso del fischietto per avvertire il pubblico od una folla di una situazione di pericolo, come un crimine, od una violazione di una regola durante una partita.

Di fatto, ciò che è fatto è
simile a chi lo fa



Filone di Alessandria

Nel 19° secolo le forze dell'ordine usavano appunto un fischietto a tal scopo, esattamente come nei tempi moderni gli arbitri “fischiano” un fallo. In inglese vengono ancora chiamati “whistle-blowers” (“fischiatori”).

La segnalazione va effettuata attraverso l'invio di una mail alla Direzione Centrale Internal Auditing o qualora si ritenesse che tale funzione possa trovarsi in potenziale conflitto di interesse, ad una funzione superiore di controllo. Tutta la normativa a riguardo è reperibile su ARCO – Regole – Indirizzo e Controllo – Controllo dei Rischi, ed ha decorrenza luglio 2017. Nel documento denominato “Regole di Gruppo sui sistemi interni di segnalazione delle violazioni” sono specificati gli indirizzi mail e tutte le informazioni utili per il corretto inoltro della segnalazione.

Riteniamo che l'attivazione di questo ulteriore canale sia la prova concreta di una sempre maggiore attenzione del Legislatore e delle Autorità di Vigilanza nei confronti della **diffusione di una cultura della legalità e del rispetto della dignità del lavoro alla quale tutti noi possiamo contribuire, affinché non venga considerata un “optional”**.



**GLI UOMINI POSSONO DIVIDERE QUELLO
CHE POSSEGGONO, MA NON SE STESSI**

Charles Morgan

DETRAZIONI ED ESODO

A cura di Stefano Beldi



In considerazione dei recenti accordi sottoscritti e dei prossimi esodi di personale dalla nostra Banca riteniamo utile ricordare alcuni aspetti tecnico/fiscali che possono essere di supporto ai tanti colleghi che valuteranno di aderire o meno all'uscita.

L'assegno di esodo viene liquidato dall'Inps dal **mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro** e fino al mese antecedente quello di inizio della Pensione. **L'assegno e' erogato per 13 mensilità.**

Dal punto di vista fiscale **l'assegno viene erogato al netto dell'aliquota Irpef**, cioè in tassazione separata. Questo determina nello specifico che:

- la somma ricevuta, essendo in tassazione separata, **non sarà soggetta ne' alle addizionali regionali ne' alle comunali Irpef**. Quindi sulla somma ricevuta non si pagheranno ulteriori tasse Irpef.
- la somma ricevuta, essendo erogata al netto dell'aliquota Irpef, **non permetterà di operare detrazioni fiscali ulteriori**. Questo significa che l'esodato, **a meno che non percepisca ulteriori redditi personali validi a fini Irpef**, non potrà più portare in detrazione sul 730 le consuete spese come ad esempio interessi mutuo, spese mediche, spese per ristrutturazione edilizia, assicurazioni e più in generale tutti gli oneri detraibili ovvero deducibili sul 730.

Per quest'ultimo caso si potrebbe trovare una parziale soluzione se l'esodato, sempre che non sia titolare di altri redditi personali nel limite di 2840,51 euro annui, **vada a carico fiscale di qualche altro familiare** (coniuge figli o altro familiare convivente). Così facendo alcuni oneri detraibili/deducibili non si perderebbero in quanto scaricati dal familiare. A titolo esemplificativo e assolutamente non esaustivo ricordiamo le spese sanitarie - spese per i mezzi necessari per l'accompagnamento, la deambulazione, la locomozione, il sollevamento e i sussidi tecnici informatici dei portatori di handicap, premi per assicurazioni sulla vita e contro gli infortuni derivanti da contratti stipulati o rinnovati sino al 31 dicembre 2000, premi per assicurazioni sulla vita e contro gli infortuni derivanti da contratti stipulati o rinnovati sino al 31 dicembre 2000, spese per l'istruzione superiore e universitaria, ecc...

In considerazione della tecnicità degli argomenti trattati e delle diverse situazioni personali di ogni collega, e' comunque consigliabile un approfondimento con i propri referenti fiscali Caaf, Commercialista, ecc... per valutare insieme i possibili impatti fiscali della scelta di adesione all'esodo.

RAFFORZAMENTO DEL DIALOGO SOCIALE NEL SETTORE FINANZIARIO

A cura di Simona Misticoni



Si è svolto nei gg 13-14 Settembre a Zagabria il secondo Workshop sul tema **“Rafforzamento del dialogo sociale nel settore finanziario”**, organizzato dall'agenzia di formazione Internazionale del Lavoro **ITC-ILO** di Torino. Per la **Fabi** la collega **Simona Misticoni** (Intesasanpaolo) e il collega **Francesco Colasuonno** (Unicredit – Presidente del Cae) hanno potuto confrontarsi con esponenti sindacali provenienti dalle banche dell'est Europa.

L'obiettivo era di arrivare, attraverso il valore aggiunto dallo scambio incrociato di idee e soluzioni alle nuove sfide del settore e la condivisione delle conoscenze ed esperienze nei vari paesi, ad un consolidamento del dialogo sociale europeo, soprattutto in quei paesi, in particolare dell'Est Europa o in paesi candidati ad entrare nell'Unione, **dove il dialogo sociale necessita ancora di ulteriori rafforzamenti e supporto.**

Paesi dove alcuni grandi gruppi bancari multinazionali sono già presenti e che necessitano di veder applicati gli standard del dialogo sociale validi nel paese d'origine.

L'impegno della Commissione Europea Politiche sul lavoro-Affari Sociali e Inclusione, e di **Uni Europa** (il maggiore network sindacale europeo del settore terziario) e **Uni Finance Global** (che raccoglie gli affiliati mondiali del settore del credito), che hanno partecipato alla sessione di lavoro, va proprio in questa direzione.

Il Dialogo Sociale come elemento per gestire il cambiamento che il settore sta vivendo con il forte impatto della digitalizzazione e sulla flessibilità che questa introduce nell'organizzazione e sulla modalità di svolgimento del lavoro, ad esempio con il telelavoro e smart working o con la comparsa nel settore finanziario di società non prettamente bancarie (fintech).



Questo ci porta ad un nuovo modo di affrontare la situazione che Francesco Colasuonno, Presidente del Comitato Aziendale Europeo di UniCredit, ha coniato in **GLOCAL** ossia avere una **visione “globale per agire locale”**, ma questo è attuabile solo con una **forte rappresentanza sindacale, sia in termini di adesione che di formazione dei quadri sindacali.**

E con un modello che non deve fermarsi al solo comitato aziendale europeo, organismo di rappresentanza dei lavoratori per l'informazione e consultazione transnazionale, ma anche **attraverso la creazione di reti sindacali come le Alleanze Sindacali** nelle multinazionali, al fine di intensificare la partecipazione ed il coinvolgimento ed anche l'azione delle Organizzazioni Sindacali dove le multinazionali sono presenti. Questo anche con l'obiettivo di coinvolgere i paesi dove da soli pochi anni si sono organizzati i sindacati, come ad esempio nei Paesi dell'Europa dell'EST nei lavori della Commissione Europea nel dialogo sociale del settore finanza.

Nel corso della tavola rotonda e' stato riconosciuto, sia dal rappresentante dell'ILO che dai rappresentanti croati, la validità del modello italiano che ha visto la capacità organizzativa delle aziende del settore in associazione di categoria, in modo da affrontare i problemi settorialmente e non in singole aziende.



CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E SITUAZIONE DEL SETTORE FINANZIARIO IN EUROPA

(Dati Eurostat 2013)

Nel 2010 il settore bancario europeo contava 3,920,100 lavoratori, pari al 1,8% della forza lavoro dei 28 paesi dell'Unione Europea (EU28 – Eurostat 2013). L'occupazione nel settore è diminuita di 5,7% fra il 2008 e il 2010 e rimasta abbastanza stabile tra il 2010 e il 2012. I paesi dove il settore bancario ricopre un ruolo numericamente importante rispetto al numero di occupati sono Malta (3,2%), Irlanda (3,3%), Cipro (3,9%) e Lussemburgo (9,9%) mentre in Bulgaria, Portogallo, Svezia e Romania essi rappresentano un ristretto numero di addetti, circa 1% per paese.

Una parte consistente dei lavoratori bancari europei (18%) lavora in grandi banche (con più di 250 addetti) rispetto al 12% dei lavoratori nell' EU28. La percentuale di lavoratori occupati in medie imprese bancarie (tra i 10 ed i 249 addetti) è del 52% più alta rispetto alla media EU28 del 46%. D'altra parte la presenza di micro realtà è più bassa nel settore bancario (31%) rispetto alla media degli altri settori (42%). E' presente un sostanziale equilibrio di genere, 52% lavoratrici e 48% lavoratori mentre la percentuale di giovani lavoratori – 25/30 anni – è del 43% (rispetto alla EU28 del 36%) . La tendenza è la richiesta di giovani per micro realtà e PMI e per le donne in grandi aziende. Secondo lo stesso studio **i lavoratori nel settore bancario sono stati più colpiti dalle ristrutturazioni societarie e dall'introduzione di nuove tecnologie rispetto alla media dei lavoratori EU28**

Lo sviluppo del settore bancario è stato influenzato dalla liberalizzazione del settore tanto quanto dall'introduzione di canali alternativi e dall'information technology.

Il raggiungimento di un mercato finanziario integrato per banche e compagnie finanziarie è caposaldo della politica europea nel settore dei servizi finanziari. **Attualmente il settore risente dei cambiamenti derivanti dalle crisi finanziarie e dalla perdita d'immagine nell'opinione pubblica.**



L'UE si sta muovendo per limitare l'impatto della crisi finanziaria globale e contribuire ad un'adeguata e maggiore regolamentazione dei mercati finanziari, tra cui un aumento della protezione per correntisti, rendere i rating più affidabili, il miglioramento della

gestione del rischio nelle società finanziarie, rafforzare la supervisione di banche e compagnie di assicurazione promuovendo **pratiche di lavoro responsabili**.

Queste azioni possono avere un impatto significativo sul settore bancario, anche sullo sviluppo dell'occupazione. Accanto a queste priorità, **il settore bancario deve anche affrontare la questione delle carenze di competenze e dei cambiamenti demografici**.

In questo scenario la Fabi e le altre organizzazioni sindacali presenti si sono confrontate su alcune delle sfide chiave per cui risulta necessario un rafforzamento del dialogo sociale:

- I posti di lavoro si spostano progressivamente dall'ovest all'est Europa dove **gli stipendi sono più bassi e le organizzazioni sindacali hanno una rappresentatività meno forte**
- La digitalizzazione interessa sempre più il mantenimento degli attuali livelli occupazionali e ciò può portare a licenziamenti collettivi ed a una minore qualità del lavoro. Gli addetti devono essere coinvolti in programmi di riqualificazione professionale. **Occorre inoltre inserire la digitalizzazione negli accordi collettivi**
- Un numero sempre maggiore di banche ha drasticamente ridotto gli organici. Questo trend particolarmente visibile dopo la crisi ha coinvolto in maniera attiva il quadro sindacale con l'obiettivo di **alleviare le perdite attraverso il dialogo sociale e le garanzie derivanti dalle contrattazioni collettive nazionali**
- La forte presenza di donne e giovani nel settore del credito ha nuovamente sottolineato l'importanza del dialogo sociale e della contrattazione nazionale, con particolare riferimento alle **pari opportunità e politiche di welfare**.

Intesa Sanpaolo e la presenza in Europa

Il nostro Gruppo è presente nell'Est Europa con VUB Banka in Slovacchia e Rep. Ceca, CIB Banka in Ungheria, IntesaSanpaolo Bank in Slovenia, Romania e Albania, Banca Intesa in Serbia e Russia, Intesa Sanpaolo Banka in Bosnia Erzegovina e Privredna Banka Zagreb in Croazia per un totale di circa 24000 dipendenti.

La regolamentazione del mercato del lavoro è propria in ogni paese e la contrattazione avviene in sede locale. Condividere accordi collettivi nazionali, politiche di welfare in materia di previdenza complementare in particolare verso i giovani e assistenza sanitaria o accordi aziendali innovativi ad esempio sullo smart working o smart learning rappresentano un primo passo per la creazione di una fitta rete di relazioni con tutti i



sindacati dei paesi dove il nostro Gruppo è presente. La Fabi, sindacato di riferimento del settore del credito e in Intesasanpaolo, da sempre impegnata nella tutela del contratto nazionale del settore, ha da tempo iniziato con successo un percorso in Europa ed è presente in Uni giovani e in Uni Finance con ruoli di coordinamento.

Il rafforzamento del dialogo sociale nel nostro gruppo è per la nostra organizzazione un'opportunità importante per garantire a tutti i colleghi del gruppo pari dignità e valore e, propedeutico, in un futuro prossimo, alla creazione sotto l'egida di UNI di una "Union Trade Alliance".

Grazie ad UNIFinanza per il costante appoggio e la sensibilità dimostrata verso gli argomenti trattati, in un contesto finanziario in continuo cambiamento. E un doveroso ringraziamento all'opera prestata da ITC-Ilo, nella persona della responsabile delle attività formative Sig.ra Evelin TOTH, per l'ottima organizzazione logistica dei partecipanti e la scelta dei contenuti formativi trattati. Con l'augurio che i nostri incontri continuino con così grande amicizia e per la soddisfazione reciproca.

UNIAMOCI SOTTO LO SLOGAN

"PENSARE GLOBALE, AGIRE LOCALE"



NOVITÀ SUI BUONI PASTO

Dal 9 novembre 2017 potranno essere **cumulabili sino a 8 buoni pasto utilizzabili anche in strutture diverse**. Ecco in sintesi i punti principali enunciati dal decreto varato dal Ministero dello Sviluppo Economico e pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 10 agosto scorso:

- I buoni pasto non potranno essere ceduti e/o utilizzati da altri neanche al coniuge; la principale novità rispetto al passato è che potranno essere assegnati anche ai collaboratori d'azienda che non siano lavoratori subordinati.
- La precedente normativa non permetteva di accumulare ticket per fare la spesa. Ora se ne potranno utilizzare otto da utilizzare per l'acquisto di generi alimentari. Il valore include l'IVA e l'eventuale resto non potrà essere ottenuto in contanti.
- Potranno essere utilizzati non solo nei supermercati, bar, pizzerie ecc. ma anche in agriturismo, mercati, spacci aziendali.
- Rimangono i limiti legislativi di non trasferibilità, identificazione obbligatoria dell'esercente che li riceve, ragione sociale o codice fiscale del datore di lavoro, data entro la quale devono essere utilizzati ed altro ancora attualmente già in essere per la corretta gestione del ticket.

COSA RISCHIA CHI GUADAGNA DA UN SITO INTERNET

Ormai è noto: chi ha un sito con banner pubblicitari o una piccola attività e-commerce allo scopo di arrotondare lo stipendio... (dischi usati, videogiochi di seconda mano, piccoli oggetti artigianali, libri usati ecc.) produce reddito che deve essere denunciato all'Agenzia delle Entrate per la tassazione dovuta.

Cosa che non tutti fanno...

Cosa succede in questi casi o meglio, cosa si rischia? Sino a qualche tempo fa nulla... oggi non più, lo dimostrano due sentenze recenti basate su "verifiche" fatte su Internet. Secondo i giudici tributari basta la semplice analisi del sito per dimostrare che può procurare guadagni: pubblicizzare lezioni private, prodotti artigianali, intrattenimento per adulti e bambini, oggettistica (collane, borse, orecchini) ed altro ancora e si incappa nella violazione di legge.

Aggiungiamo inoltre come l'eventuale esaltazione del prodotto, della professionalità della realizzazione dello stesso, dell'esperienza rende il tutto difficilmente inconfutabile davanti all'Agenzia delle Entrate.

TREMANO LE CRIPTO VALUTE

Lunedì 17 luglio l'intero settore delle criptovalute ha tremato: dalla piattaforma **ETHEREUM** sono spariti sette milioni di dollari raccolti durante una delle tante "Initial Coin Offering" utilizzate da molte startup per raccogliere fondi sull'onda del grande interesse per queste nuove valute, in questo caso per la vendita della moneta elettronica ETHER (a titolo di esempio le Initial Coin Offering secondo alcune stime hanno permesso di raccogliere oltre 500 milioni di dollari attraverso la creazione di valute elettroniche di vario genere).

Queste operazioni funzionano come l'emissione di azioni (token): vengono emessi da società e venduti sul mercato. Questa volta un hacker ha reindirizzato i versamenti degli investitori che volevano acquistare la nuova moneta: Coindash, la startup attiva nel trading che gestisce ETHER, si è accorta subito che qualcosa non andava ma intanto su di un conto anonimo erano già spariti sette milioni di dollari (più dei 6.4 milioni raccolti correttamente).

L'episodio, rivelato da Blomberg, per l'ennesima volta getta un'ombra sul sistema delle criptovalute che dovrebbe avere nella sicurezza e nella certezza uno dei maggiori punti di forza.

