



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Proverbio arabo

Onesto è colui che cambia il proprio pensiero per accordarlo alla verità.

Disonesto è colui che cambia la verità per accordarla al proprio pensiero.

**SEGRETERIA FABI
GRUPPO VENETO BANCA**

ALGERI GIUSEPPE

Segretario Coordinatore
BERGAMO - tel. 347 7341001

RUFFONI LUCA

OMEGNA - tel. 347 4612245

VALBUSA DALL'ARMI MARIO

Segretario Amministrativo
MONTEBELLUNA - tel. 0423875251

MANZI ERMINIO

RHO - tel. 0392 379519

ROGORA SARA

GALLARATE - tel. 393 9960467

**SEGRETERIA AZIENDALE
FABI
VENETO BANCA Scpa**

ALGERI GIUSEPPE

Segretario Coordinatore
BERGAMO tel. 347 7341001

RUFFONI LUCA

OMEGNA - tel. 347 4612245

BROTTO WLADIMIR

MONTEBELLUNA - tel. 0423283313

MANZI ERMINIO

RHO - tel. 0392 379519

PORTA EMANUELA

MILANO - tel. 02 721082



fabi@fabigvb.it

Parola alla FABI

Numero 6 / 2011

Agosto 2011

Informativa sindacale a cura della Segreteria del Coordinamento FABI del Gruppo Veneto Banca

VENETO BANCA: RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE E ORGANICI DAL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI

Quello degli organici è un problema conosciuto da tutti i colleghi.

A seguito degli incontri del 24 giugno e del 6 luglio 2011 la FABI, la Dircredito, la Fisac e la Uilca hanno ritenuto necessario inviare una lettera aperta alla Banca. Abbiamo riaffermato la determinazione a volerci confrontare con serietà sulle tematiche degli organici. L'auspicio era, e continua a esserlo, quello di trovare in fretta soluzioni che rispondano al disagio sempre più spesso segnalato dai colleghi e finalizzate a ricreare un sereno clima aziendale.

Mercoledì 3 agosto ci siamo quindi incontrati nuovamente con l'Azienda. Quello che si è svolto in quest'occasione non è certo l'incontro annuale previsto dall'art.10 del CCNL come qualcuno vorrebbe far credere, bensì, come ribadito anche dal Dott. Bortolan, un incontro di verifica sull'andamento dell'Azienda.

Come organizzazioni sindacali non riteniamo utile esprimere valutazioni e giudizi sulle metodologie di riorganizzazione delle filiali, ne tantomeno commentare dichiarazioni apparse sulla stampa specialistica a titolo "Riorganizzare le filiali in due mosse" ovvero il piano di efficientamento di Veneto Banca (le potete leggere nell'intervista rilasciata dal collega Igor Bailo a BancaFinanza).

Noi OO.SS. rivendichiamo il dovere di intervenire, di analizzare e di proporre miglioramenti relativamente ai risultati di processi di riorganizzazione e ristrutturazione che l'Azienda propone, ogni qual volta questi provochino un peggioramento delle condizioni di lavoro dei colleghi.

Abbiamo insistito molto per attivare un tavolo di confronto sindacale con l'Azienda per poter rappresentare il nostro punto di vista che altro non è che il punto di vista dei lavoratori e in primis di tutti quelli che il c.d. "Right-Sizing" (da oggi lo possiamo chiamare "riallineamento organizzativo") l'hanno conosciuto e vissuto sulla propria pelle.

Poiché la Banca, nonostante le nostre indicazioni, è restia ad apportare modifiche agli organici che ritiene più che adeguati, insieme alle sigle che come noi lamentano un problema di adeguatezza degli organici, la FABI è determinata a continuare a confrontarsi sull'argomento per ottenere i necessari interventi.

Queste sono state le nostre richieste:

- la puntuale sostituzione delle colleghe/i assenti per maternità o altri motivi con personale assunto allo scopo; in ciò cogliendo le opportunità offerte dall'Accordo sindacale sulla "Nuova Occupazione" sottoscritto in Veneto Banca il 17/11/2010;

- il significativo rafforzamento del numero di colleghe/i adibiti al ruolo di "massa di manovra" per le sostituzioni dei ruoli operativi nelle Filiali;
- la costante verifica e il continuo monitoraggio sulla relazione tra i possibili futuri benefici che potrebbero derivare nell'ambito della riorganizzazione dai c.d. "micro-processi" (back-office centralizzato, raccomandata online, data-certa online, ecc.), ad oggi ancora largamente inconsistenti, e gli effetti del Right-Sizing;

- la modifica della procedura HR Zucchetti al fine di evitare eventuali abusi in ordine alla segnalazione dello "straordinario".

L'Azienda ha dovuto prendere atto della nostra posizione e pertanto ha garantito che entro breve interverrà su alcune Aree incrementando il numero di "massa manovra" con assunzione di colleghi con contratto a termine. Inoltre si è riservata, per quelle Aree dove non verrà effettuato alcun intervento, di avviare una seria verifica sulle effettive necessità di ulteriori "massa manovra". Da ora in avanti l'Azienda provvederà nuovamente alla sostituzione delle colleghe/i assenti per maternità.

Verificheremo molto attentamente quello che verrà fatto!

Le OO.SS. hanno comunque preteso dall'Azienda che periodicamente ci si incontri per valutare lo stato dell'arte del "right-sizing" al fine di poter apportare tempo per tempo i necessari correttivi.





FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

**DIRETTIVO FABI
GRUPPO VENETO BANCA**

ALGERI GIUSEPPE
VENETO BANCA

BROTTO WLADIMIR
VENETO BANCA

CALDAROLA SERGIO
BANCAPULIA

LA MOTTA FRANCESCO
VENETO BANCA

LAMBERTINO MILENA
SYMPHONIA SGR

MANZI ERMINIO
VENETO BANCA

NOVA FRANCESCO
VENETO BANCA

PATAFFI LUCA
B.I.M.

PELLACCHIA CECILIA
CARIFAC

PORTA EMANUELA
VENETO BANCA

ROGORA SARA
VENETO BANCA

RUFFONI LUCA
VENETO BANCA

VALBUSA DALL'ARMI MARIO
VENETO BANCA

DIPARTIMENTI DI GRUPPO

MANZI ERMINIO
ASSISTENZA SANITARIA

BROTTO WLADIMIR
GIOVANI

ROGORA SARA
PERSONALE FEMMINILE

RAPP ARRIGO
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

RUFFONI LUCA
SICUREZZA E IGIENE

NOVA FRANCESCO
STRUMENTI DI COMUNICAZIONE



fabifabigvb.it

COORDINAMENTO FABI GRUPPO VENETO BANCA: DETAZZAZIONE DEGLI STRAORDINARI

La vicenda

Il Legislatore ha previsto che, a decorrere dal 1° luglio 2008 (inizialmente in via sperimentale sino al 31 luglio 2008) su alcuni tipi di retribuzione, anziché pagare l'Irpef ordinaria e le addizionali regionali e comunali, i lavoratori subordinati del settore privato (con esclusione dei dipendenti della pubblica amministrazione) paghino un'aliquota inferiore, pari al 10% a titolo di imposta sostitutiva.

L'art 2 del Decreto legge 93/2008 ha previsto una minor tassazione di alcune voci dello stipendio legate ad incrementi di produttività. Tra di queste il fisco ha ricompreso lo straordinario in quanto rappresenta produttività dell'impresa.

Le recenti interpretazioni

L'agenzia delle entrate, con la risoluzione n.83 del 18 agosto 2010, ha ribadito che lo straordinario e il lavoro notturno, comprendendo anche le ore di lavoro prestate e non solo la maggiorazione, siano riconducibili ad incrementi di produttività. In seguito a queste indicazioni in un primo momento numerosi contribuenti hanno fatto richiesta al proprio datore di lavoro di certificare lo straordinario e successivamente hanno presentato un'istanza di rimborso all'agenzia delle entrate. Per evitare di trovarsi a dover gestire un quantitativo enorme di istanze, il governo, in un secondo momento, ha dato precise istruzioni e obblighi ai datori di lavoro di indicare la maggiore produttività nei modelli Cud. Per i datori di lavoro non ci sono obblighi particolari o rischi sull'indicazione delle somme soggette a detassazione, basta una semplice dichiarazione riportata nei cud.

Dove si risparmia

Il regime di detassazione fiscale agevolata, applicato a tutte le voci retributive nell'ambito delle erogazioni cosiddette di produttività, rivenienti dalla contrattazione di primo e secondo livello (VAP, lavoro supplementare, lavoro straordinario, indennità di turno, indennità di reperibilità, ecc..), prevede l'applicazione dell'aliquota del 10% in sostituzione di quella ordinaria (23% fino a euro 15.000 di reddito, 27% fino a euro 28.000, 38% fino a euro 55.000, 41% fino a euro 75.000, 43% oltre).

Se un collega avesse percepito un VAP di euro 1.000 e altri euro 1.000 per lavoro straordinario, la tassazione, applicando l'agevolazione del 10%, sarebbe stata di euro 200 (il 10% di euro 2.000). Senza tale agevolazione, applicando ad esempio l'aliquota ordinaria del 38%, le tasse da pagare sarebbero state di euro 760 quale irpef oltre anche all'imposta regionale e a quella comunale (circa un altro centinaio di euro). Calcolate voi quanto, ricorrendone i presupposti in base ai limiti di reddito, avrebbe potuto risparmiare !

Gli adempimenti

In base alle più recenti disposizioni, sul datore di lavoro non incombono particolari obblighi perché non è tenuto a rilasciare alcuna certificazione particolare. Avrebbe dovuto semplicemente inserire le somme che, avendone i requisiti non sono state detassate, nel Cud 2011. Per giustificare, invece, il ricorso all'imposta sostitutiva avrebbe dovuto redigere e tenere agli atti una dichiarazione che colleghi gli importi pagati e detassati alla produttività e alla competitività; oggetto dell'autodichiarazione è lo straordinario ma anche le altre somme incentivanti (lavoro notturno compreso), sempre che l'azienda non opti per inserire la dichiarazione nelle annotazioni del Cud. La Veneto Banca, in tutte le aziende del Gruppo, dal canto suo sostiene che il regime fiscale sostitutivo riguarda straordinari non ritenuti "riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività" e di conseguenza non ritiene di riconoscere tale "correlazione" relativamente agli straordinari prestatati negli anni scorsi.



Conclusioni

Ci chiediamo: se gli straordinari fatti non hanno contribuito a incrementare la produttività e la competitività dell'azienda a cosa sono serviti? Come mai allora quest'anno abbiamo sottoscritto un accordo per legarli alla produttività? Che differenza c'è tra gli straordinari prestatati nel 2011, nel 2010, nel 2008, per i quali è stata applicata l'aliquota agevolata del 10%, e quelli del 2009? Gli straordinari effettuati dai colleghi nel 2009 non hanno forse contribuito all'incremento della produttività e della competitività della Banca? Sarebbe come ammettere che ai colleghi è stato chiesto di fermarsi oltre l'orario d'ufficio per far fronte alle carenze organizzative e strutturali della Banca! Risulta evidente, in questo caso, la mancanza di attenzione dell'Azienda nei confronti dei propri dipendenti i quali avrebbero potuto beneficiare delle agevolazioni che il legislatore ha messo a disposizione in primo luogo per fronteggiare una crisi senza precedenti. Non mancheremo di interrogare le autorità competenti per cercare la corretta interpretazione della norma. C'è ancora tempo, anche se poco, per rimediare!



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



**Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:**

I TUOI RAPPRESENTANTI

Albenzio Nicola	Bancapulia
Caldarola Sergio	Bancapulia
Lambertino Milena	Symphonia SGR
Pataffi Luca	B.I.M.
Basso Fabio	Carifac
Bucaioni Luca	Carifac
Dallago Domenico	Carifac
Pellacchia Cecilia	Carifac
Tesei Cristiano	Carifac
Vallesi Giacomo	Carifac
Algeri Giuseppe	Veneto Banca
Brotto Wladimir	Veneto Banca
Cicardi Dimitri	Veneto Banca
Cristina Elisabetta	Veneto Banca
Danè Fabio	Veneto Banca
Erseni Gabriele	Veneto Banca



fabigvb@fabigvb.it

CARIFAC: FIRMATO L'ACCORDO PER LA DETASSAZIONE

Grazie alla determinazione della FABI, anche in CARIFAC è stato firmato l'accordo che permette ai lavoratori di beneficiare della cosiddetta "detassazione" degli straordinari e del premio Aziendale.

L'Azienda nel mese di maggio ha tassato erroneamente il premio aziendale con aliquota ordinaria anziché agevolata e i colleghi se ne sono accorti. Se avesse ascoltato le indicazioni che avevamo dato l'aliquota applicata sarebbe stata del 10% e l'importo netto a favore dei colleghi sarebbe stato decisamente più alto.

Abbiamo chiesto all'Azienda che nei prossimi mesi, e comunque entro dicembre 2011, effettui il ricalcolo delle imposte IRPEF per restituire il maggior prelievo fiscale operato direttamente in busta paga. Confidiamo che l'Azienda, in base alle rassicurazioni ricevute dalla stessa, provveda sollecitamente! In merito invece alla detassazione degli straordinari effettuati nell'anno 2009, il Coordinamento FABI del Gruppo Veneto Banca ha inviato alla Direzione della Carifac, e per conoscenza alla Capogruppo, una raccomandata per evidenziare la mancata compilazione dei campi dei CUD 2011 che avrebbero consentito a parecchi colleghi il recupero, in sede di Dichiarazione dei Redditi 2011, della maggiore IRPEF pagata sugli straordinari che non erano stati oggetto della detassazione.

Abbiamo già spiegato, nel precedente articolo, le nostre perplessità in merito alle ragioni per le quali sia stata negata questa opportunità ai lavoratori del



Gruppo, considerato che la maggioranza delle Banche Italiane ha adempiuto senza alcuna esitazione. Perché se gli straordinari effettuati nel 2008, nel 2010 e nel 2011 hanno goduto e godranno della detassazione, non si è provveduto a inserire l'importo degli straordinari del 2009 nel CUD 2011? Ci auguriamo che la Banca ritorni sui propri passi e invii a quei colleghi che ne avrebbero pieno diritto i nuovi CUD correttamente compilati.

Tutti i C.A.A.F. FABI e i nostri Rappresentanti sarebbero ben lieti di aiutare i colleghi a effettuare o correggere le proprie dichiarazioni dei redditi. Approfittiamo per segnalare che ci stiamo impegnando anche per richiedere la corretta applicazione degli inquadramenti così come previsti dal CIA del 2007 e auspichiamo che presto si giunga all'armonizzazione dei trattamenti sulla base di quelli previsti dal CIA di Veneto Banca.

BANCAPULIA: ASSISTENZA SANITARIA, BASTA RITARDI!



Il 7 luglio 2011 il rappresentante delegato dalla Compagnia d'assicurazione si è incontrato con le OO.SS. per scusarsi per il ritardo della lavorazione delle richieste di rimborso. Il problema si è creato a causa della fusione tra la Newmed e la Previmedical. La nuova struttura sarà presto in grado di garantire la gestione delle richieste di rimborso entro le 48 ore dall'arrivo per e-mail delle richieste stesse. Per avere informazioni sulla proprie pratiche da oggi potete scrivere a assistenza.dkvsalute@previmedical.it o telefonare al seguente numero verde gratuito 800955135.

VENETO BANCA: PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Giovedì 4 agosto 2011 ci siamo incontrati con l'Azienda per parlare di Previdenza Complementare. Si è trattato di un incontro tecnico al quale hanno preso parte anche esperti di parte sindacale: Vincenzo Saporito (FABI), Corrado Galeasso (Fisac), Giuseppe Rocco (Fiba). In questo incontro sono state analizzate le varie possibilità per mettere a disposizione dei colleghi una previdenza complementare



che diventerà sempre più indispensabile a garantire l'integrazione di una pensione che, nell'avvenire, non siamo certi se sarà sufficiente a soddisfare i bisogni dei futuri pensionati. L'argomento è particolarmente complesso e fondamentale sarà il contributo degli esperti che hanno già dato prova di conoscere a perfezione la materia. Ritourneremo in argomento quanto prima.

VENETO BANCA: POLIZZA KASKO! ATTENZIONE! NON VI COPRE SE USATE LA MOTO!

Torniamo a parlare di Polizza Kasko: a tutti coloro che, per motivi di servizio (andare ai corsi, a sostituire colleghi, dai clienti, ecc.), devono utilizzare un mezzo e hanno scelto di utilizzare la moto, segnaliamo che la Polizza Kasko non copre gli eventuali danni subiti in seguito ad incidente. La copertura è infatti garantita solo per chi utilizza l'autovettura. Quindi attenzione!!!





FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Falcioni Cristina	Veneto Banca
Giangrieco Stefano	Veneto Banca
La Motta Francesco	Veneto Banca
Manzi Erminio	Veneto Banca
Niccoli Giovanni	Veneto Banca
Nova Francesco	Veneto Banca
Parola Ivano	Veneto Banca
Porta Emanuela	Veneto Banca
Rancan Daniele	Veneto Banca
Rapp Arrigo	Veneto Banca
Rogora Sara	Veneto Banca
Ruffoni Luca	Veneto Banca
Soffiantini Dominich Angela	Veneto Banca
Valbusa Dall'Armi Mario	Veneto Banca
Viganò Emanuela	Veneto Banca
Zordan Jennifer	Veneto Banca



fabigvb.it

“PAROLA A WLADIMIR BROTTTO”: SEGRETARIO DEL COORDINAMENTO FABI DI VENETO BANCA

Domanda: Wladimir questo mese è il tuo turno, vuoi parlare un po' di te ai molti colleghi che ancora non ti conoscono?

Risposta: Beh, a dire il vero preferirei fossero gli altri a farsi un'opinione di me, conoscendomi attraverso il mio operato piuttosto che raccontare la mia vita che può risultare più o meno ricca ed intensa a seconda del punto di osservazione. Posso però provare a riassumere quale è la persona che vedo se provo a guardarmi da fuori, mettendomi nei panni degli altri. Difetti ce ne sono molti e ogni giorno cerco di migliorarmi e di imparare qualcosa di costruttivo...ecco, vedo una persona estremamente curiosa, che vuole capire, capire e ancora capire! Non si accontenta delle risposte date così... tanto per dire o perché dette da chi ha più autorità o potere... le deve 'contestualizzare' rispetto al luogo in cui ci troviamo, rispetto al momento socio-economico che stiamo vivendo. All'occorrenza le lascia pure 'maturare' quel tanto che basta, perché svelino il reale significato, quello più nascosto, che poi è sempre quello più importante; vedo una persona che cerca di imparare ogni giorno ad avere una visione 'globale' e quindi, spero, più realistica del



mondo del lavoro, che mantiene sempre 'viva' perché non perde mai l'occasione di chiedere, approfondire, confrontarsi con le esperienze altrui.

D.: Come ci si sente nei panni di un sindacalista?

R.: Io mi sento bene, e mi sento ancora meglio ogni qual volta si riesce ad ottenere un miglioramento delle condizioni di vita dei colleghi così come ogni volta che vado a trovarli nelle filiali posso aiutarli a trovare la soluzione ai problemi che tutti dobbiamo affrontare nel quotidiano. Ma anche quando, per fortuna, non ci sono problemi trovo sempre costruttivo il confronto perché so di dover essere in grado di cogliere le sensibilità di tutti, sensibilità che cambiano in funzione di molti fattori determinanti per ognuno di noi.

D.: E nei panni di un sindacalista FABI?

R.: La FABI è stata scelta da me e viceversa perché solo con l'autonomia di pensiero è possibile che idee diverse, a volte anche in contrasto tra loro, possano emergere e trovare sintesi in un pensiero che ne colga il meglio da ognuna. Questo deve continuare ad essere il fulcro del pensiero propositivo ed efficace che ci ha contraddistinto da sempre.

D.: Giovane e eletto con ruoli di responsabilità nella Segreteria Aziendale della Veneto Banca e nel Direttivo del Coordinamento di Gruppo, cosa ti senti di dire a chi ha riposto tanta fiducia in te?

R.: Grazie! Un grazie di cuore, concedetemelo, ad Ivano Parola e a Stefano Finn Masciovecchio che mi hanno aiutato a crescere molto velocemente permettendomi da subito di confrontarmi con la realtà aziendale. Da idealista quale sono non posso che metterci il massimo delle forze anche perché oggi, soprattutto oggi, con tutti i cambiamenti che stanno avvenendo in ambito sociale per me fare sindacato è la massima espressione dell'impegno che una persona possa avere per difendere e se possibile migliorare le condizioni della categoria e quelle della collettività tutta.

D.: Parola alla FABI e Facebook, tutto rivolto a una più efficace informativa, credi che i colleghi apprezzino questo nuovo modo di comunicare?

R.: Io direi che non siamo tanto di fronte ad un nuovo modo di comunicare quanto piuttosto al corretto modo di comunicare con efficacia e tempestività gli eventi che ci coinvolgono nel quotidiano così che tutti possiamo rapidamente prenderne coscienza e saperci muovere correttamente nella nuova realtà che si profila dinanzi a noi. In ogni caso non dimentichiamoci mai che il modo migliore di relazionarsi con i colleghi è la presenza. Il mio impegno è quello di riuscire ad essere presente sul territorio riuscendo così a parlare " con i colleghi per conoscerli. Bene inteso che gli strumenti sopra citati sono in corollario necessario per essere efficaci nella comunicazione oggi. Perché ognuno ha una propria storia anche all'interno dell'azienda, e solo conoscendola possiamo essere efficaci nel comprendere anche come e quanto l'azienda sia sensibile nei confronti delle peculiarità che ci caratterizzano e come sappia farle fruttare. In un mondo ideale se questo accadesse davvero saremmo tutti appagati e l'azienda sarebbe più produttiva.

D.: Tu svolgi un importante ruolo anche nel Dipartimento "Giovani", una categoria alla quale la Società non sembra aver dedicato molta attenzione, come intendi relazionarti con loro?

R.: Come dicevo un attimo fa il modo migliore

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Iscriviti alla FABI



facebook



fabifabigvb.it

per comprendere le situazioni è viverle e quindi nei miei progetti c'è quello di riuscire a recarmi in tutte le realtà ed i contesti delle aziende che oggi caratterizzano il Gruppo Veneto Banca. Questo è un atto dovuto per riuscire a comprendere le diverse peculiarità che caratterizzano i contesti, sia storici che socio-economici, delle varie realtà del Gruppo. In questo modo sarà possibile essere più mirati ed efficaci nel confronto con l'azienda.



FONDO ESUBERI: C'È L'ACCORDO! ADESSO AVANTI VERSO IL NUOVO CCNL!



Il giorno 8 luglio 2011 è stato siglato, tra le organizzazioni sindacali e l'Abi, l'accordo sul Fondo esuberanti, l'ammortizzatore sociale di settore interamente finanziato dalle banche, che ha permesso dal 2000 al 2010 il prepensionamento o pensionamento "volontario" di 40mila lavoratori bancari italiani.

L'accordo prevede che sia ripristinato il criterio di volontarietà delle uscite: i lavoratori potranno continuare a scegliere liberamente, come sempre fatto fino ad oggi, se aderire o meno ai piani di pensionamento o pre-pensionamento lanciati dalle banche.

Non solo. È stata definitivamente messa nel cassetto l'ipotesi di introdurre nel settore del credito l'indennità di disoccupazione, ammortizzatore sociale fortemente limitato dal lato economico che non prevedendo il meccanismo dell'adesione volontaria, avrebbe dato il via a una stagione di licenziamenti di massa, attraverso il pensionamento o pre-pensionamento obbligatorio di circa 30mila lavoratori bancari, quei 54-55enni con alle spalle trent'anni di contribuzione.

"Reintrodurre la libertà di adesione del lavoratore interessato al prepensionamento e o al pensionamento, come richiesto e ottenuto dalle organizzazioni sindacali, è stato un atto di giustizia sociale", ha commentato il nostro Segretario generale della FABI Lando Maria Sileoni.

"L'accordo", ha sottolineato il leader della FABI, "rappresenta per l'intero movimento sindacale italiano una vittoria di portata storica, avendo evitato il prepensionamento o pensionamento obbligatorio di 30mila lavoratori italiani in un momento di grave crisi economica e sociale".

Vale la pena ricordare, infatti, che le banche in questi ultimi dodici mesi, avevano pesantemente tentato di introdurre l'indennità di disoccupazione nel settore, che avrebbe riportato l'intera categoria all'anno zero dei diritti e delle relazioni sindacali.

L'accordo sulla riforma del fondo esuberanti con-

sentirà, da subito, ai sindacati e alle banche di gestire in forma non traumatica gli esuberanti dichiarati dai grandi gruppi bancari nei piani industriali, dando la possibilità ai lavoratori di scegliere il proprio futuro".

"Avvisiamo immediatamente, però, l'Abi", ha avvertito Sileoni, "che qualsiasi ed eventuale futuro tentativo, più o meno camuffato, magari durante la trattativa del contratto nazionale, di introdurre l'indennità di disoccupazione nel settore sarà combattuto ed ostacolato con ogni mezzo a nostra disposizione".

Ma l'intesa siglata, come dichiarato dal Segretario generale della FABI, ha segnato anche l'inizio del confronto banche-sindacati sul rinnovo del contratto nazionale dei bancari.

"Un confronto", ha puntualizzato Sileoni, "che ci vede distanti anni luce dalle posizioni dei banchieri, più volte espresse anche alla stampa, e rispetto alle quali siamo fermamente intenzionati, se le banche non cambieranno radicalmente il proprio atteggiamento, ad arrivare allo scontro con inevitabile mobilitazione dell'intera categoria - conflitto che vorremmo comunque evitare".

All'avvio del contratto, un argomento apre la strada prepotentemente: quello dei costi del personale, particolarmente a cuore, naturalmente, alla parte datoriale.

Limitare, però, la riflessione a questa categoria di costi rappresenta una grave parzialità: il problema costi è molto più complesso ed articolato. Nel dettaglio di tutte le varie voci che rientrano nei costi, quelli del personale sono inclusi nei costi operativi.

Si sommano in genere ai costi amministrativi rappresentativi di voci spesso molto eterogenee e diversificate, nelle quali confluiscono spese che talvolta hanno poco a che vedere con le attività bancarie vere e proprie: un esempio su tutti, ricchi budget riservati alla pubblicità.

I soldi sottratti al beneficio dei dipendenti sono utilizzati per estendere influenza e potere negoziale di certi esponenti dei consigli d'amministrazione, per sostenere iniziative che nulla, ma proprio nulla, hanno a che vedere con la finalità istituzionale delle banche. Ingenti sponsorizzazioni alla squadra di basket, di pallavolo e di calcio, sponsorizzazioni culturali, come restauri di musei, chiese e manifestazioni musicali, ne sono un classico esempio.

Per non parlare dei rapporti di consulenza con ex dipendenti, soprattutto ex dirigenti, persone

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Iscriviti alla FABI



facebook



fabigvb@fabigvb.it

vicine a esponenti dell'alta dirigenza o dei C.d.A.

Assistiamo, così, a incarichi affidati a personaggi che siedono, riscuotendo lauti gettoni, in due, tre, quattro, addirittura cinque consigli d'amministrazione.

Consulenze con società affidate per studiare nuovi modelli organizzativi pensati per ridurre il numero di chi lavora.

Consulenze paradossali affidate con l'obiettivo di reintrodurre ciò che si era considerato superato e abolito anni prima.

Esemplare il caso di un'importante società internazionale di consulenza, pagata per importare nel sistema bancario italiano il modello anglosassone della segmentazione della clientela come quella retail, corporate e private e poi ripagata ancora per venirci a spiegare che, invece, la filiale deve recuperare la capacità di dialogare senza barriere con il cliente.

Di fatto, invece, sono stati allontanati gli esperti e i più qualificati da filiali e agenzie perché si è giunti a trasformare il ruolo del direttore di agenzia o di filiale in una semplice mansione di ripiego, massacrata da un'infinità di adempimenti burocratici, carichi di responsabilità e insostenibili pressioni per ottenere budget irraggiungibili.

Oltre al tema dei costi amministrativi, c'è quello, più complesso, dei costi di funzionamento delle banche, costi determinati dal peso assurdo e crescente degli organismi societari e della burocrazia interna, spesso priva di una vera funzione sociale.

Nel 2010 i sei gruppi bancari italiani più grandi (inclusi i dati delle banche e società estere) hanno avuto un rapporto di cost-income del 60,7%. I costi del personale hanno inciso per il 37,5%, mentre le altre spese amministrative hanno pesato per il 21,7%.

Il costo del personale è rimasto invariato in termini nominali (circa 21600 milioni di euro), ma la contrazione del margine di intermediazione (fatturato) ha comportato un peggiore rapporto rispetto all'anno precedente. A differenza del 1999 – nonostante quello che dice l'ABI – il problema è più di scarsi ricavi che di costi eccessivi.



Per quanto riguarda le altre spese amministrative c'è una contrazione sia in termini assoluti che in percentuale del margine di intermediazione.

Sono calate le spese legali e professionali (consulenze) dal 12,7% al 11,5%, ma restano però elevate in termini assoluti con un costo complessivo di 1439 milioni di euro. Sono calati i costi che riguardano le trasferte e la formazione del personale che dal 4,9% scendono al 4,3%. Sono aumentate invece le spese di gestione



(immobili ed informatica), e le imposte indirette e tasse (ICI e tasse comunali). Le spese pubblicitarie sono aumentate rispetto al 2009, ma diminuite rispetto agli anni pre-crisi. Come previsto, è aumentato il costo sopportato per il recupero di crediti inesigibili, lievitato al 5,5% delle altre spese amministrative (circa 700 milioni di euro in termini assoluti).

La remunerazione dei consigli di amministrazione, consigli di sorveglianza e collegi sindacali è ammontato a ben 114 milioni di euro.

È sorprendente il dato di UBI (22 milioni) e di Banco Popolare (21 milioni) che dichiarano a bilancio un costo quasi uguale a quello di Unicredito, pari a 26 milioni di euro. Il record appartiene al Gruppo Intesa con 34 milioni di euro a causa della propria conformazione in Banche dei Territori.

Una riduzione dei compensi agli amministratori del 50% farebbe risparmiare alle banche 57 milioni di euro, con i quali si potrebbero assumere 1300-1400 giovani.

Se a questo vogliamo aggiungere una diminuzione delle consulenze legali e professionali del 10%, magari evitando alcuni appalti e outsourcing, ci sarebbe un ulteriore risparmio di ben 144 milioni di euro, con i quali si potrebbero assumere più di 3000 giovani, da aggiungere ai precedenti.



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:



La FAVOLA di questo mese

IL GENIO DELLA LAMPADA

Un cassiere, un gestore PMI e un Responsabile di Filiale escono dall'ufficio alle 13:45 e si incamminano verso un ristorantino, quando sopra una panchina vedono una vecchia lampada ad olio. Sorpresi e incuriositi l'afferrano e provano a strofinarla. Ecco che, dalla lampada, esce un grande fumo e all'istante appare un gigante: il genio della lampada! Guardandoli il grande genio dice loro: 'Generalmente esaudisco tre desideri, ma poiché siete tre, ne potrete avere uno ciascuno'. Il gestore PMI meravigliato e felice per questa incredibile fortuna, senza pensarci su, spinge gli altri e grida: "tocca a me, a me.... Voglio essere su una spiaggia incontaminata delle Bahamas, sempre in vacanza, senza nessun pensiero che disturbi la mia quiete".



Dopo queste parole il gestore PMI svanisce. Anche il cassiere, che non sta più nella pelle, grida: "a me, a me, tocca a me!!!! Voglio gustarmi una pinacolada su una spiaggia di Tahiti con la donna dei miei sogni!" e anch'egli all'istante svanisce. Il Responsabile di Filiale è rimasto solo con il genio... "Allora dimmi: quale è il tuo desiderio? Ora tocca a te" gli dice il genio.

Il Responsabile di Filiale si fa serio serio ed infine esprime il suo desiderio:

"Voglio che dopo pranzo quei due tornino al lavoro!"

Ringraziamo il collega che ci ha inviato questa simpatica storiella.

Ai colleghi consigliamo: quando andate a pranzo, se vedete lampade ad olio abbandonate, lasciatele stare...

FACCIAMOCI QUATTRO RISATE



— Certo che la pago subito, agente; appena il mio collega esce con il contante!

Iscriviti alla FABI



facebook



fabigvb.it

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Parola agli ISCRITTI



FORMAZIONE A DISTANZA



Ciao a Voi tutti,
stavo pensando che --- nella nostra banca sta ormai diventando prassi --- sempre più diffusa la fruizione di corsi on-line e ho pensato di scrivervi per chiedervi la vostra opinione.

Io penso che, corsi di fondamentale importanza come, ad esempio quello dell'aggiornamento sull' antiriciclaggio (visto che in questo campo in caso di errori è previsto il penale!) non dovrebbero essere effettuati in ---

modo semplicistico, senza un confronto adeguato sulle esemplificazioni e la tipologia delle operazioni che possono verificarsi nella realtà quotidiana! Mi sembrerebbe più utile affrontare l'argomento con docenti preparati con i quali, insieme agli altri colleghi, affrontare le varie casistiche.

Inoltre: quando fruire di questi corsi? durante l'orario di lavoro? Ma durante l'orario si è continuamente interrotti da telefonate, richieste dai colleghi e dai clienti e da tutto quanto capita normalmente durante il tempo trascorso in ufficio! E' quindi praticamente impossibile seguire questi corsi con la necessaria attenzione e la dovuta concentrazione durante l'orario di lavoro.

Va da sé che, come succede nella mia filiale, siamo costretti, per fare questi corsi seriamente, a fermarci oltre l'orario di lavoro.

Grazie per un Vostro parere in merito.

Cara collega,

hai perfettamente ragione!

Anche per noi argomenti come l'Antiriciclaggio o la MIFID, se si considerano i rischi e le conseguenze che derivano da errori commessi in tale ambito, dovrebbero essere oggetto di corsi dedicati in aula.

La formazione a distanza potrebbe essere dedicata a materie comportamentali (ad esempio: come rispondere al telefono, tecniche di vendita, ecc.).

Inoltre dovrebbe, possibilmente, essere fruita in orario di lavoro, anche se ci rendiamo conto che in ufficio è difficile riuscirci.

Nel caso in cui il collega fosse costretto a frequentare il corso oltre l'orario di lavoro, le norme prevedono che la Direzione Risorse Umane riconosca, per le ore occupate, altrettante ore da fruire sotto forma di riposo compensativo; riposo che dovrà essere concordato con il proprio Responsabile di Filiale.

Nella procedura Zucchetti non è necessario inserire alcun giustificativo per le ore di autoformazione effettuate, sia nel caso in cui l'autoformazione avvenga durante l'orario di lavoro sia che venga svolta oltre l'orario di lavoro.

Quindi niente giustificativo di straordinario.

Quando queste ore saranno recuperate come riposo compensativo, il collega potrà utilizzare il giustificativo "Recupero autoformazione" (cod.RFI) per giustificare la propria assenza che, lo ripetiamo, dovrà essere preventivamente concordata con il proprio responsabile.

Iscriviti alla FABI



facebook



fabigvb.it

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Gruppo Veneto Banca



Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Iscriviti alla FABI



facebook



fabigvb.it

ANTIRICICLAGGIO: RESPONSABILI ANCORA PIU' RESPONSABILI!?!?

Cari colleghi della FABI,

qualche giorno fa ho letto un articolo su 'Il Sole 24 Ore'. Si parlava di antiriciclaggio e in particolare di una sentenza della Corte di Cassazione con la quale si stabiliva che in caso di omissione della segnalazione di grossi spostamenti di denaro tramite assegni circolari sono considerati responsabili anche i direttori di banca che, in solido alla banca, sono tenuti al pagamento dell'apposita sanzione.

Non vi nascondo che la notizia mi ha fatto sobbalzare sulla sedia! D'ora innanzi, in caso di errore, dobbiamo rimetterci anche di tasca nostra...

Non mi sembra giusto!



Caro collega,

la normativa sull'antiriciclaggio è molto severa e anche il collega in alcuni casi è tenuto a pagare personalmente.

Prima di allarmarsi però, è sempre meglio, in questi casi, accertare con cura quanto accaduto.

Nella nostra esperienza casi nei quali i direttori di filiale sono stati chiamati in causa per antiriciclaggio si riferivano a omissioni di segnalazione su operazioni veramente all'estremo.

Che si tratti di superficialità, di leggerezza, di non conoscenza delle regole o di comportamenti consapevoli volti ad agevolare questo o quel cliente non è sempre chiaro.

In un caso un direttore di filiale si era "dimenticato" di segnalare che due soggetti si erano scambiati tra loro 300 milioni di lire in violazione dell'art. 1 articolo, della legge 197/91 ("è vietato il trasferimento di denaro contante o di libretti di deposito bancari o postali al portatore o di titoli al portatore in lire o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, quando il valore da trasferire è complessivamente superiore a lire venti milioni").

Dalla sentenza traspare che il sig. Rossi aveva acceso tre titoli al portatore e che dopo qualche tempo si era presentata per incassarli la signora Verdi, moglie del Rossi.

Il direttore ha proceduto all'incasso e alla corrispondente emissione di assegni circolari a favore della signora Verdi. Per tutelarsi avrebbe anche dovuto convocare il signor Rossi e farsi rilasciare

la dichiarazione di trasferimento di possesso, oppure segnalare l'accaduto al Ministero del Tesoro.

L'articolo 5 della suddetta legge, infatti, recita: 2. - I funzionari delle amministrazioni pubbliche, i pubblici ufficiali e gli intermediari abilitati ai sensi dell'articolo 4, che, in relazione ai loro compiti di servizio, e nei limiti delle loro attribuzioni, hanno notizie delle infrazioni di cui all'articolo 1, commi 1, 2 e 2-bis, ne riferiscono entro trenta giorni al Ministro del tesoro per la contestazione e gli altri adempimenti ...

In questo caso il direttore non aveva fatto alcuna segnalazione e quando la Guardia di Finanza se ne era accorta aveva comminato al direttore poco attento, e alla banca, una multa di sei milioni di vecchie lire.

Il direttore, in buona fede o no, ha tentato di resistere appellandosi al fatto che Rossi e Verdi erano marito e moglie e avevano un conto corrente cointestato.

In conclusione però è stato condannato in uno con la Banca; --- il giudice, nella circostanza, ha stabilito che i coniugi Rossi e Verdi sono due persone fisiche diverse, ancorché aventi conto cointestato e che il passaggio di titoli di credito avrebbe dovuto essere segnalato.

Banca e direttore sono stati chiamati a pagare entrambi la sanzione. ---

Questo episodio -- dimostra come operare nel nostro settore, oggi giorno, sia complesso e richieda la massima attenzione da parte di ogni dipendente.

Questo di per sé non è tuttavia sufficiente. E' necessario che l'Azienda metta a disposizione dei propri dipendenti una formazione veramente adeguata; che non può limitarsi a qualche ora di autoformazione ma che deve prevedere più giornate in aula con docenti preparati sulla materia.

A tutti i colleghi suggeriamo, nel caso di perplessità sull'antiriciclaggio, di rivolgersi senza timore agli uffici preposti o al sindacato. Ogni dubbio trascurato potrebbe portare a conseguenze serie.

Buone vacanze