



Niels Bohr

Fare previsioni
è difficile.
Soprattutto se
riguardano il futuro.

**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. 3479796601

MANZI ERMINIO
RHO - tel. 392 4300586

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. 3477237189

MANZI ERMINIO
RHO - tel. 392 4300586

PORTA EMANUELA
MILANO - tel. 335 6467847



fabi@fabigvb.it

Numero 8 / 2012

Agosto 2012

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

UNA NON SEMPLICE RISTRUTTURAZIONE DELLE BANCHE

L'estate in corso si è confermata molto calda dal punto di vista degli scioperi.

Il 2 luglio u.s. Intesa Sanpaolo ha assistito a una serrata che ha coinvolto il 90% dei lavoratori. Il 27 luglio u.s. l'80-90% degli sportelli di Unicredit e Montepaschi è rimasto chiuso per sciopero.

Se voleva essere un anticipo dell' «autunno caldo» delle banche il segnale è stato chiaro. Al di là dei numeri, il processo di ristrutturazione delle banche non sarà semplice. Le stime parlano di quasi 30 mila bancari in esubero e, entro i prossimi tre anni, sono 852 le chiusure certe di sportelli bancari, già annunciate a mercato, clienti e dipendenti. Anche Poste Italiane ha comunicato la chiusura di 1.156 uffici e la razionalizzazione (in termini di orari di apertura e di servizi) di altri 638. Su una rete nazionale di 13.945 uffici postali ne verrebbero chiusi l'8,3% e razionalizzati il 4,6%, per un totale che sfiora il 13%, ovvero uno ogni otto.

Le banche stanno attuando politiche aggressive rispetto ai diritti dei lavoratori e le uniche soluzioni di una classe dirigente talvolta inadeguata vengono realizzate tagliando posti di lavoro, variando gli ennesimi modelli distributivi che disorientano la clientela e aumentano il distacco tra le stesse banche e i rispettivi territori d'appartenenza.

Certo, nei prossimi anni altri operatori apriranno nuove filiali. Per ora di sicuro c'è, nero su bianco nell'ultimo piano industriale, il programma di 50 nuove aperture indicate da Bnl Bnp Paribas su una rete attuale che conta circa 950 punti.

Quanto al gruppo Banca Popolare di Vicenza, l'obiettivo del piano industriale 2012/16 presentato il 20 luglio è di arrivare

a 800 sportelli attraverso la revisione di 224 filiali (non totalmente performanti) che potrebbero essere "spostate" in piazze diverse, accorpate con altre, trasformate in sportelli leggeri o chiuse per permettere di aprirne di nuove in capoluoghi di provincia dove la Banca non è presente.

Entro il 2014 sono previste 30 chiusure di filiali (nove per Banca Nuova e 21 per Bpvi) e 40 nuove aperture. Nuove aperture sono attese da Deutsche Bank, ma non si conoscono i numeri.

Per i prossimi quattro/cinque anni è previsto il calo di un decimo degli sportelli bancari con significativi spazi per l'ingresso di nuovi player e una redistribuzione marcata delle quote di mercato sul fronte del credito retail. Il problema riguarda legioni di clienti e decine di migliaia di bancari.

È facile immaginare lo spaesamento dei residenti di quei 32 Comuni che da marzo 2007 a oggi hanno visto chiudere l'unico sportello bancario. I clienti anziani sono i più penalizzati perché spesso soffrono problemi di mobilità ogni volta che devono incassare la pensione, pagare una bolletta, effettuare un bonifico. Gli imprenditori devono



(Continua a pagina 2)



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

**DIRETTIVO FABI
GRUPPO VENETO BANCA**

ALGERI GIUSEPPE
VENETO BANCA

BALDINI FABIO
B.I.M.

BROTTO WLADIMIR
VENETO BANCA

CALDAROLA SERGIO
BANCAPULIA

LA MOTTA FRANCESCO
VENETO BANCA

LAMBERTINO MILENA
SYMPHONIA SGR

MANZI ERMINIO
VENETO BANCA

NOVA FRANCESCO
VENETO BANCA

PELLACCHIA CECILIA
CARIFAC

PORTA EMANUELA
VENETO BANCA

ROGORA SARA
VENETO BANCA

RUFFONI LUCA
VENETO BANCA

VALBUSA DALL'ARMI MARIO
VENETO BANCA



fabi@fabigvb.it

ricostruire un altro rapporto con cassieri, sportellisti, direttori.

Chiudere uno sportello bancario è facile, difficile è valutare la reazione dei clienti e le ricadute locali.

La tendenza al taglio della rete è in atto ormai da anni (l'ultimo aumento su base annua risale al 2008) e sta subendo un'ulteriore accelerazione, alla luce della volontà degli istituti di ridurre i costi per il drammatico calo di operatività e ricavi. Dunque i clienti, secondo il top management, dovrebbero abituarsi sempre più a un rapporto "fai da te" con la banca come se si volessero ignorare le molte difficoltà per le fasce meno evolute di tantissima clientela, quelle che – non è un caso surreale – si trovano a disagio anche solo a prelevare denaro da un Bancomat.

Tutto questo è la conseguenza di una recessione che ha colpito duramente il nostro Paese.

L'occupazione tra i 18 e i 29 anni, nella

media dei primi tre trimestri del 2011 ha subito una flessione del 2,5% pari a circa 80mila unità. Il tasso di disoccupazione in questa fascia d'età è sceso dal 20,5% del primo trimestre 2011 al 18,6% del terzo trimestre, rimanendo almeno 11 punti percentuali al di sopra di quello complessivo. Se si considera la fascia di età 15-24, come proposto dall'Unione europea, la disoccupazione sale al 31%, la più alta dopo la Spagna.

In Italia lavora meno di una donna su due e solo il 30% al Sud, nonostante dal 1995 al 2008 si sia assistito a un aumento quasi ininterrotto dell'occupazione femminile.

Le donne, inoltre, continuano ad essere occupate in lavori precari più frequentemente degli uomini e permangono in tali condizioni di precarietà più a lungo nel tempo.

Servono soluzioni serie e queste non potranno che emergere da un confronto serio e responsabile.

ANTIRICICLAGGIO : RISCHI E RESPONSABILITA' SCARICATI SUI COLLEGHI

Cresce il numero dei bancari recentemente coinvolti in contestazioni che riguardano la violazione delle norme antiriciclaggio. In molti di questi casi ci troviamo di fronte a colleghi non adeguatamente preparati e, in qualche caso, indotti con forti pressioni, da parte dei propri superiori, ad accontentare alcuni clienti chiudendo un occhio sul rispetto delle norme di legge. I colleghi non sono messi nelle condizioni di rispettare in maniera rigorosa le norme, anche perché anziché in un'aula, con docenti che illustrano le situazioni che si possono presentare allo sportello, la formazione sull'antiriciclaggio, obbligatoria per legge, viene fruita online, tramite slide che spesso il bancario legge tra un cliente e l'altro o nella pausa pranzo.



Molto spesso i colleghi, superficialmente, effettuano i test finali utilizzando le risposte passate da qualcun altro, che prontamente circolano per mail, rendendo questi corsi praticamente inutili. Da sempre il sindacato sottolinea l'importanza della vera e responsabile formazione, sostenendo che i corsi devono essere fatti per l'arricchimento della professionalità, ma soprattutto per la propria tutela rispetto alle norme di legge, molte delle quali, oggi, presentano anche risvolti di carattere penale. Ci viene detto che le disposizioni impartite dalla Direzione, compreso quello che viene insegnato ai corsi, sono finalizzate ad ottenere l'assoluto rispetto delle normative. Ne consegue però un fatto davvero paradossale, ossia che, nel caso di violazione, la responsabilità tende ad essere scaricata sul lavoratore. Un problema tuttora presente è quello del capo che chiede di eseguire operazioni anche in assenza della presenza materiale del cliente allo sportello, oppure raccomanda di "trattare bene e senza troppe formalità" un cliente "importante" in arrivo: in tutti questi casi però si sappia che, a risponderne, anche penalmente, potrà non essere solo il direttore della filiale, ma anche l'impiegato che ha eseguito l'operazione sanzionabile per non aver rispettato le disposizioni

(Continua a pagina 3)



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

DIPARTIMENTI DI GRUPPO

MANZI ERMINIO
ASSISTENZA SANITARIA

PORTA EMANUELA
CONTESTAZIONI

BROTTO WLADIMIR
GIOVANI

ROGORA SARA
PERSONALE FEMMINILE

ALGERI GIUSEPPE
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

BALDINI FABIO
SICUREZZA E IGIENE

RUFFONI LUCA
RELAZIONI PUBBLICHE E SVILUPPO

NOVA FRANCESCO
STRUMENTI DI COMUNICAZIONE



fabi@fabigvb.it

aziendali. Bisognerebbe creare una tracciabilità informatica per evitare, come è già capitato, che in caso di accertamenti, alcuni documenti cartacei possano scomparire o che l'operatore, che cambia spesso filiale, non sia più in grado di ricordare o di risalire alla documentazione. Da una prima verifica le anomalie operative sono molto comuni e vengono evidenziate frequentemente durante le ispezioni dell'Audit Interno. Stupisce che, in diversi casi, le lettere di contestazione vengano inviate ai colleghi interessati solo dopo che la magistratura e/o la Guardia di Finanza hanno effettuato indagini su qualche cliente di dubbia onorabilità che, forse per ragioni di carattere "commerciale", nel nostro istituto ha sempre ricevuto un trattamento di riguardo. Confidiamo si tratti di casi isolati rifiutandoci di pensare che nella nostra azienda vi siano colleghi e "capi" disponibili a chiudere un occhio su certe operazioni che pure sono avvenute e continuano ad avvenire. Tuttavia non volendo scadere in sterili polemiche lanciamo una proposta: con il supporto

dell'Audit Interno, dove lavorano colleghi preparati e dotati di grande professionalità, chiediamo all'azienda la creazione di un link, accessibile da intranet, dove i colleghi possano consultare gli errori e le anomalie rilevate con maggiore frequenza dagli ispettori, integrate dalla spiegazione di quale avrebbe dovuto essere l'operatività corretta. Siamo convinti che ciò costituirebbe un più valido supporto e inoltre permetterebbe di prevenire numerosi errori e dolorose contestazioni, con un apprezzabile risparmio di tempo ed energie da parte di tutti: colleghi, azienda e sindacato.

Nel frattempo consigliamo di prendere visione del filmato pubblicato nella rubrica l'Avvocato Risponde sul nuovo canale televisivo online della FABI (<http://www.fabiv.it/video/lavvocato-risponde-normativa-antiriciclaggio-di-gioved%C3%AC-28-giugno-2012>). In questo servizio l'Avvocato Paolo Berti del Foro di Torino, esperto di diritto del lavoro e legale della FABI, fornisce alcune nozioni sulla normativa antiriciclaggio.

CARIFAC : IMBARAZZO ANCHE SULLE MODALITA' DI NOMINA DEGLI RLS

Dopo l'imbarazzo per le irregolarità nelle elezioni dei membri dell'Organismo di Sorveglianza del Fondo Pensioni Interno ora è il turno della designazione dei Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza. Secondo quanto previsto dal Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro (Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.), il rappresentante per la sicurezza, nelle aziende oltre i 15 dipendenti, deve essere eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali e solo in assenza di tali rappresentanze, nell'ambito dei lavoratori dell'azienda.

Per caso i colleghi di Carifac si ricordano di aver mai partecipato ad elezioni per la nomina dei RLS?

Purtroppo in questa Azienda è invalsa la pratica di interpretare superficialmente le normative e i regolamenti.

Riteniamo incomprensibile una simile gestione delle problematiche che riguardano gli interessi e le tutele dei lavoratori e siamo veramente determinati a fare ogni passo verso il ripristino delle normali regole.

Ma vediamo in dettaglio la figura del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza e quale ruolo svolge all'interno di un'azienda...

Quella dell'RLS è una presenza davvero importante nel campo della sicurezza dei lavoratori. La normativa italiana ha recepito la Direttiva 89/391/CEE e attraverso il D.Lgs. 626/94 e ha definito i compiti di un RLS che sono, prima di tutto, quelli di rappresentare e tutelare i lavoratori sotto l'aspetto della loro salute e sicurezza.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha libero accesso ai documenti aziendali, alle informazioni sulla produzione e sui processi produttivi, ai locali aziendali e agli impianti e cantieri oltre che al registro infortuni.

In caso di visite di controllo da parte delle



(Continua a pagina 4)



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

I TUOI RAPPRESENTANTI

Baldini Fabio	Banca Intermobiliare
Tomasino Francesco	Banca Intermobiliare
Vaglini Stefano	Banca Intermobiliare
Albenzio Nicola	Bancapulia
Caldarola Sergio	Bancapulia
Basso Fabio	Carifac
Bucaioni Luca	Carifac
Curina Rodolfo	Carifac
Dallago Domenico	Carifac
Pellacchia Cecilia	Carifac
Tesei Cristiano	Carifac
Vallesi Giacomo	Carifac
Lambertino Milena	Symphonia SGR



fabi@fabigvb.it

autorità l'RLS è autorizzato ad essere presente ed intervenire.

Compito dell'RLS è quello di informare il datore di lavoro sulla presenza dei rischi per i lavoratori e di richiedere liberamente l'intervento degli organi competenti (ASL, Ufficio d'Igiene, Ispettorato del Lavoro, Arpa, ecc...) nel caso in cui ritenga che una determinata situazione in atto non sia adeguata a proteggere e tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve conoscere: la normativa; i rischi (essere in grado di individuarli, valutarli e definire le misure da adottare per la tutela e la salvaguardia del lavoratore); i problemi di igiene ambientale in connessione ad agenti chimici, fisici, biologici e al microclima interno; i problemi di impatto ambientale determinati dal ciclo e

dall'attività produttiva;

le tecniche e le modalità necessarie a svolgere attività di formazione e di informazione nonché di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori.

Si tratta di un ruolo che richiede, da parte di chi si presta a ricoprirlo, serietà e impegno. Abbiamo pertanto, in Carifac, individuato tra i rappresentanti FABI coloro che riteniamo possano ricoprire al meglio questa funzione e di conseguenza abbiamo già richiesto all'Azienda e comunicato alle altre OO.SS. la volontà di indire regolari elezioni per consentire ai lavoratori di esprimere, attraverso libere votazioni, le proprie preferenze.

Colleghi predisponetevi ad esercitare sempre i vostri diritti: decidete voi chi ritenete più adeguato ad agire per tutelare la vostra sicurezza e salute.

GRUPPO VENETO BANCA : SERGIO CALDAROLA (Segretario FABI - Bancapulia) NEL C.D.A. DI PREVITALIA

Previtalia è un'associazione senza scopo di lucro – nata nel 1992 per iniziativa di alcune primarie aziende – che consente alle aziende associate di garantire ai propri dipendenti e collaboratori un supporto economico per: trattamenti di assistenza e di prevenzione sanitaria, oltre a prestazioni assistenziali nei casi di infortunio, premorienza, invalidità e perdita dell'autosufficienza, anche integrative a quelle fornite dalle assicurazioni obbligatorie.

Cassa di Assistenza



PREVITALIA

Possono associarsi alla Cassa:

a) le Società di ogni tipo, le Aziende e gli Istituti di credito, le Associazioni, le Fondazioni e gli Enti di ogni tipo, gli Studi e le Associazioni professionali, le Organizzazioni e le Associazioni imprenditoriali, sindacali e professionali, nazionali, territoriali e/o di categoria, e gli Ordini professionali nazionali e territoriali,

che, in forza di accordi nazionali, territoriali, settoriali, nonché di accordi o regolamenti di adesione, secondo le modalità previste dal presente Statuto e dal Regolamento, affidino alla Cassa la realizzazione dei rispettivi programmi assistenziali e di prevenzione sanitaria;

b) i soggetti di cui alla lettera a) che abbiano incorporato una o più aziende, o rami di aziende, già associate alla Cassa;

c) le Casse e/o Fondi di Assistenza sanitaria;

d) i dipendenti della Cassa. Previtalia è l'associazione che ha contratto le polizze in essere in BancApulia (RBM Salute) e in Veneto Banca (RBM Salute e Swiss Life, oltre a Faro Assicurazioni nel 2011).

Il 3 luglio 2012 Sergio Caldarola, rappresentante FABI, è entrato a far parte del Consiglio di amministrazione di Previtalia in sostituzione del nostro Ivano Parola il quale dopo anni di proficua presenza all'interno della Cassa, a seguito del suo pensionamento ha ritenuto giusto favorire un passaggio del testimone.

Ringraziamo di cuore Ivano e ci aspettiamo che Sergio faccia sentire l'importanza della sua presenza: sappiamo essere una persona preparata e attenta. Sergio vigilerà con attenzione facendosi porta voce dei problemi dei colleghi derivanti dalla fruizione della polizza sanitaria.

A Sergio, dunque, gli auguri di buon lavoro.



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

Pera Stefano	Symphonia SGR
Algeri Giuseppe	Veneto Banca
Brotto Wladimir	Veneto Banca
Cicardi Dimitri	Veneto Banca
Chiesa Natale	Veneto Banca
Cristina Elisabetta	Veneto Banca
Danè Fabio	Veneto Banca
De Regibus Fabio	Veneto Banca
Erseni Gabriele	Veneto Banca
Falcioni Cristina	Veneto Banca
Frigo Flavio	Veneto Banca
Giangrieco Stefano	Veneto Banca
La Motta Francesco	Veneto Banca
Mattachini Gianfilippo	Veneto Banca



fabigvb.it

GRUPPO BIM : LUGLIO E AGOSTO E' CALMA APPARENTE

Al momento, in seno alle società del Gruppo BIM, non ci sono novità su eventuali riorganizzazioni.

Lo ha dichiarato l'Azienda nell'ultimo incontro con le OO.SS. del 16 luglio 2012. Ci aspettiamo pertanto un mese di agosto tranquillo.

Come FABI non abbasseremo la guardia: i segnali che arrivano dal settore del credito non sono certo rassicuranti.

Ci aspettiamo che l'Azienda, nelle scelte che riguardano il futuro, privilegi la strada del dialogo aperto e trasparente con il

Sindacato, rifuggendo da scorciatoie che non porterebbero alcun valore aggiunto al confronto.



LA FABI DEL GRUPPO VENETO BANCA SI RISTRUTTURA : NUOVI INCARICHI SINDACALI

In un mondo in continua trasformazione, anche la FABI del Gruppo Veneto Banca non poteva non essere pronta ai cambiamenti del caso.



Nel corso della riunione della Segreteria FABI di Coordinamento del 4 luglio u.s. Fabio Baldini, rappresentante FABI presso Banca Intermobiliare, è stato cooptato nell'organico del Direttivo FABI del Gruppo Veneto Banca ed è stato nominato nuovo referente per le problematiche relative a Sicurezza e Igiene del Gruppo. Luca Ruffoni, Veneto Banca, è stato individuato quale nuovo responsabile delle Relazioni Pubbliche e dello Sviluppo.

I rappresentanti FABI hanno analizzato la delicata situazione del settore del credito e in particolare quella del Gruppo Veneto Banca.

In considerazione dell'incremento delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari che hanno colpito diversi colleghi si è convenuto di istituire un Dipartimento Contestazioni di cui sarà responsabile la collega Emanuela Porta di Veneto Banca.

A Emanuela il delicato compito, coordinandosi con le varie Segreterie Provinciali FABI sparse sul territorio, di raccogliere e monitorare tutte le contestazioni e lo spiacevole fenomeno delle sanzioni disciplinari.

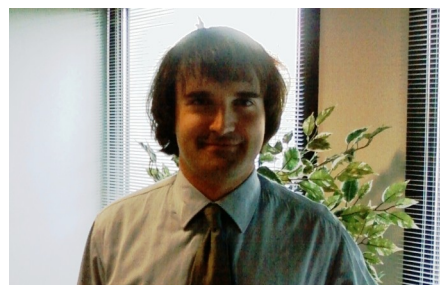
Ciò consentirà di porre in atto quanto necessario a contenere gli effetti di questo fenomeno, in costante crescita, e di poter intervenire con maggiore tempestività ed efficacia a tutela dei colleghi.

Invitiamo tutti i colleghi interessati a scriverci a fabigvb.it assicurando i nostri più solleciti aiuto ed assistenza.

VENETO BANCA : A VICENZA UN NUOVO R.S.A. FABI

Anche a Vicenza i colleghi hanno eletto un nuovo Rappresentante Sindacale Aziendale: si tratta di Simone Capuani Gestore Imprese presso la Filiale di Vicenza della Veneto Banca. Anche a Simone rivolgiamo il nostro più caro ringraziamento e i più fervidi auguri di buon lavoro!

Un grazie anche a nome dei colleghi!





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

Manzi Erminio	Veneto Banca
Niccoli Giovanni	Veneto Banca
Nova Francesco	Veneto Banca
Porta Emanuela	Veneto Banca
Rancan Daniele	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

INTERVISTA A FABIO BALDINI RSA FABI IN BANCA INTERMOBILIARE

- Fabio Baldini raccontaci qualcosa di te...

Ciao, sono nato a Torino il primo maggio del 1971, sono un perito informatico, studente lavoratore, con un ultimo esame alla Laurea in Informatica che mi sto trascinando dietro da un (bel) po'... Dall'anno 2000 lavoro come programmatore nell'ufficio IT di Banca Intermobiliare. Precedentemente ho lavorato come consulente informatico programmatore in varie realtà dell'interland torinese. Dall'anno 2000 sono sposato con Simona, psicologa ed esperta in sessuologia, e dal 2007 sono papà di Giada e Aurora, le mie gemelle.

- Perché hai deciso di dedicarti al sindacato?

Ho deciso di dedicarmi al sindacato per due motivi. Il primo è per capire, per vivere il più possibile da protagonista i grandi cambiamenti che BIM sta affrontando. Il secondo motivo, invece, è un po' più personale. Avevo voglia di curare un aspetto che per me è da sempre importantissimo: l'interazione con il prossimo. Il sindacato mi dà la possibilità di mettermi in gioco e a disposizione degli altri.

- Perché proprio per la FABI?

Da quando lavoro in BIM sono sempre stato iscritto alla FABI. Mi piacciono le persone che ci lavorano, mi piacciono i servizi che FABI dà ai suoi soci, ma principalmente di FABI mi piace il concetto su cui si è basata fin dalla sua nascita: "organizzazione autonoma aconfessionale e apartitica".

- Hai incontrato difficoltà iniziando questa nuova esperienza?



Ho iniziato quest'esperienza in un momento molto delicato per nostra banca. Le più grandi difficoltà le ho incontrate a causa della mancanza di risposte. Non c'è nulla di più brutto di dover rispondere ai colleghi preoccupati: "non si sa ancora nulla...". Dedicarsi al sindacato è impegnativo: ricordiamoci che oltre ad essere rappresentanti sindacali siamo anche, ma direi soprattutto, dei lavoratori! Alcuni colleghi, purtroppo, questo aspetto lo dimenticano..., ma io ci tengo a dare il buon esempio per sfatare quel mito che associa al "sindacalista" la parola "lazzarone".

- Rifaresti questa scelta?

Assolutamente sì e mi pento di non averlo fatto prima. I colleghi mi hanno dato e continuano a darmi fiducia. Anzi, approfitto per chiedere a tutti, di segnalarmi eventuali malcontenti, suggerimenti e consigli relativi al servizio che sto svolgendo, giusto per "aggiustare eventualmente il tiro"...

- Il Gruppo BIM sta affrontando dei cambiamenti, come li vivono i colleghi?

La maggior parte di loro direi male: ansie e preoccupazioni, sono all'ordine del giorno. La recente cessione di un ramo di azienda da parte di Symphonia SGR non ha fatto altro che acuire queste preoccupazioni. I colleghi hanno bisogno di chiarezza, trasparenza, hanno bisogno di sapere dove "si andrà a parare". E' l'incertezza che li spaventa di più. Ma vorrei assicurarli che la FABI ha la forte volontà di essere protagonista in modo costruttivo di questi cambiamenti. Non lasceremo nulla di intentato. Ma attenzione, ho detto lasceremo: è necessaria la partecipazione di tutti!

- Per quale motivo consiglieresti ai colleghi di iscriversi alla FABI?

Perché in passato ho visto il sindacato all'opera per risolvere questioni anche molto delicate. E l'ho visto funzionare... Lo consiglio perché sono convinto che, se e quando ci troveremo di fronte alle difficoltà, il sindacato sarà lì a dare supporto a tutti.

- Visto che non ne vuoi parlare tu te lo chiediamo noi: perché molti ti chiamano il "camminatore"?

Molto semplice: da sempre nutro passione per il cammino. Sapete cosa mi affascina del cammino? La sua complessità. Se osserviamo



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

Iscriviti alla FABI



fabigvb.it

un bambino che sta imparando a camminare ci possiamo rendere conto di quanto sia difficile imparare: sincronizzare i movimenti, concentrarsi sull'equilibrio... non è affatto banale. Però, bene o male, i bambini imparano, e gli adulti disimparano! Non è una cavolata. Scendete in strada e guardatevi intorno. Osservate la gente che cammina: applicano tutti la corretta meccanica del cammino? Insomma, in parole povere, camminano bene? Il lettore potrebbe a questo punto dire: "Camminare bene? Ma chi se ne frega!"... però lo stesso lettore magari stasera sarà adagiato sul divano a causa delle tensioni muscolari o dei dolori nella zona delle spalle e della nuca dovuti anche ad un'errata postura nel cammino. Senza parlare poi dei benefici che il cammino ha sulla salute in generale.

- Come è cominciata questa tua passione?

Ho iniziato a camminare per necessità: anni fa mi sono fatto male correndo e per non stare completamente fermo ho iniziato a fare delle lunghe passeggiate a passo sostenuto. Ho notato fin da subito che tale attività era molto meno stressante a livello delle articolazioni rispetto alla corsa e con l'aiuto di un cardiofrequenzimetro ho notato che grazie a quest'attività potevo mantenere comunque la mia frequenza cardiaca nel range utile per sostenere un allenamento aerobico! A questo punto mi sono chiesto: "chissà se riesco a fare della camminata veloce uno sport" e da lì ho iniziato ad informarmi su internet. Mi si è aperto un mondo: parole come Nordic Walking, Power Walking, Fitwalking, che ignoravo prima di allora, hanno iniziato a fare parte della mia vita. Il cammino per me è diventato uno sport: dapprima con il Nordic Walking per poi passare al Fitwalking.

- Cosa è il Nordic Walking?



Il Nordic Walking consiste nel camminare con dei bastoni appositamente sviluppati per questo sport. La tecnica del Nordic Walking si basa su: tecnica corretta del camminare; postura e allineamento del corpo corretti, stabilità centrale (core stability), utilizzo attivo dei muscoli del dorso e dell'addome; tecnica corretta dell'utilizzo

dei bastoni specifici. Ciò significa che il Nordic Walking non è un nuovo modo di muoversi, ma consiste nell'inserire l'utilizzo dei bastoni speciali nella camminata corretta, senza modificare il modo naturale, fluido e armonioso di muoversi.

- Cosa è invece il Fitwalking?

Nasce da un'idea degli ex campioni olimpionici di marcia Maurizio e Giorgio Damilano. E' una forma di praticare il cammino che ne evidenzia tutte le potenzialità e va oltre il semplice camminare. Il termine inglese significa letteralmente "camminare per la forma fisica"; è il denominatore comune per tutte le attività di cammino che escono dalla normale locomozione quotidiana e diventano attività sportiva, per il tempo libero, per il divertimento, per il fitness, per la salute, per il benessere. "L'arte del fitwalking" sta proprio nella scoperta che non è sufficiente camminare per fare al meglio la passeggiata, il trekking, lo sport, il tour culturale e turistico o l'attività salutistica, ma è necessario camminare bene, ossia camminare osservando una corretta meccanica del movimento.



- Vuoi dire qualcosa a chi vorrebbe conoscere di più di questi sport?

Gli amanti del cammino veloce stanno crescendo numericamente in numero esponenziale. E' facile trovarli alle competizioni non competitive ed è simpatico vedere camminatori con andature tra i 9 e i 10 Km/h che danno filo da torcere ai runners. Di entrambe le discipline sopra descritte sono diventato istruttore e mi piace trasmettere questa mia passione per il cammino. Qualora qualche collega fosse interessato ad avvicinarsi a queste attività può contattarmi personalmente all'indirizzo fabio.baldini@tiscali.it: sarò ben lieto di fornirgli ogni possibile informazione.

- Ringraziandoti cos'altro vorresti aggiungere?

Prima di tutto un doveroso grazie a Giuseppe Algeri, Coordinatore della FABI del Gruppo Veneto Banca, e a Cosimo Torracco, della FABI di Torino, che mi hanno sempre sostenuto ed aiutato. Per concludere un importante appello ai colleghi: restiamo uniti, iscrivetevi al sindacato, per il bene di tutti quanti, per essere più forti e più tutelati.



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



Iscriviti alla FABI



fabigvb.it



La FAVOLA di questo mese

E' LA SQUADRA A FARE LA DIFFERENZA

Un'importante Società italiana ed una tedesca, da sempre in competizione, si trovarono un bel giorno in finale per vincere un importante trofeo.

L'equipaggio? Massimo otto persone.

Dopo un'attenta fase di messa a punto, individuate le persone più preparate e le strategie migliori per affrontare la competizione, entrambe le squadre si allenarono intensamente. Quando arrivò il giorno della gara, un tratto di fiume della lunghezza di 3 chilometri, ciascuna squadra era al meglio della forma ed ognuna era convinta di poter vincere. La gara ebbe finalmente luogo e furono i tedeschi a vincere, con un vantaggio addirittura di oltre un chilometro.

Dopo la cocente sconfitta il morale della squadra italiana era a terra.

Il top management, deciso che si sarebbe dovuto vincere l'anno successivo, iniziò immediatamente a valutare gli errori commessi e le nuove strategie per raggiungere questo importante obiettivo. Come prima cosa venne costituito un gruppo di studio: questo, dopo molte analisi, scoprì che i tedeschi avevano sette uomini ai remi ed uno che comandava, mentre la squadra italiana aveva un solo rematore ma ben sette specialisti che impartivano ordini. Serviva una grande prova di capacità gestionale da parte di tutto il management per trovare una soluzione per poter conquistare la vittoria. Presto detto: venne ingaggiata una nota società di consulenza la quale avrebbe sicuramente individuato le migliori soluzioni. Passarono molti mesi di duro lavoro e furono investite molte risorse, ma alla fine gli esperti giunsero a una importante conclusione: nella squadra c'erano troppe persone a comandare e troppo poche a remare.

Con il supporto dello studio degli esperti si

decise allora di cambiare radicalmente la struttura della squadra: il rematore non avrebbe più ricevuto ordini da sette specialisti, ma da quattro comandanti, a loro volta a servizio di due supervisor che avrebbero dovuto far riferimento a un ulteriore superiore. Questa, secondo gli esperti, era la squadra che avrebbe garantito il raggiungimento del migliore dei risultati, ma per essere ancora più certi di una vittoria sicura vennero introdotti una serie di incentivi per il rematore, le cui competenze furono ampliate, per i comandanti, per i supervisor e per il loro superiore. Il giorno della gara la squadra italiana si presentò convinta che si sarebbe rifatta della sconfitta subito l'anno precedente: era un anno che tutti si preparavano intensamente.

Pronti, partenza, via!!! Caspita!

Non poterono credere ai loro occhi: i tedeschi avevano vinto anche questa volta, ma con un vantaggio di ben due chilometri. Il Direttore Generale della società Italiana si irritò notevolmente e decise che doveva dare un segnale forte e senza esitare licenziò su due piedi il rematore a causa degli scarsi risultati ottenuti sul lavoro. Non poteva però non riconoscere una ricompensa a chi si era tanto impegnato per vincere e così decise di pagare un superbonus ai quattro comandanti, ai due supervisor e al loro superiore. Non solo, riconfermò anche l'incarico alla società di consulenza assegnandogli il compito di effettuare una nuova analisi: quella era stata sicuramente la tattica giusta e la motivazione era risultata valida. Il problema, oltre che in un rematore inadeguato, era da ricercarsi in altre cause: oggi la società italiana è impegnata a progettare una nuova canoa.

L'anno prossimo vincerà di sicuro!

Almeno così crede!



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

Iscriviti alla FABI



fabigvb.it

Parola agli ISCRITTI



BUONI PASTO : QUANTI E QUANDO

Questo mese ho ricevuto un numero di buoni pasto di molto inferiore rispetto al solito. Ho contattato l'Ufficio Risorse Umane e mi hanno detto che era stato commesso un errore e che la differenza mi sarebbe stata inviata il mese prossimo. Parlandone con una collega anche a lei è sorto un dubbio e dopo la verifica è risultato che avrebbe dovuto ricevere un buono in più rispetto a quelli che le sono stati inviati. Vi scrivo per raccontarvi quanto successo e chiedervi se cortesemente potreste spiegarci come si calcola il numero di buoni pasto che la banca, mese per mese, è tenuta a inviarci. Grazie.

Grazie per averci scritto e averci dato la possibilità di ricordare ai colleghi quanto sia utile tenere gli occhi aperti e verificare regolarmente i buoni pasto, la propria busta paga, il numero di giorni di ferie fruiti e residue, il numero di banca delle ore. Generalmente sappiamo che, soprattutto per mancanza di tempo, questo tipo di controllo non viene effettuato spesso. Purtroppo però gli errori spesso capitano e la tua non è la prima segnalazione che ci viene inviata. Evidentemente anche i colleghi dell'Ufficio Risorse Umane si trovano in difficoltà a gestire tutte le incombenze che gli competono, d'altronde ormai siamo più di 6000 colleghi. Ne abbiamo avuto un'ulteriore dimostrazione anche in occasione dei rimborsi derivanti dalle dichiarazioni dei redditi (730/2012). Diversi colleghi, dalla busta paga di luglio, hanno appreso che la banca non ha provveduto ad effettuare i compensi fiscali. A parte le ovvie considerazioni sul livello di "efficienza del

servizio" nella lunga catena tra Agenzia delle Entrate e Banca, la causa dei ritardi non può essere attribuita ai CAAF i quali hanno trasmesso i dati in tempo utile prima del termine previsto dall'Agenzia delle Entrate. L'Agenzia delle Entrate, quest'anno, ha inviato con una certa irregolarità i flussi contenenti i dati per la compensazione fiscale e le operazioni di liquidazione potrebbero anche proseguire fino alla fine di dicembre. La chiusura della contabilità relativa alle buste paga generalmente avviene entro il 17 di ogni mese e i dati contenuti nei flussi arrivati dopo il 17 luglio non hanno potuto essere lavorati in tempo per consentire l'accredito nel cedolino. Siamo rimasti stupiti dal fatto che la nostra banca, diversamente da quanto avvenuto in altri importanti gruppi bancari, non sia stata in grado di produrre un nuovo foglio stipendi sostitutivo, con il quale regolare le risultanze pervenute dai CAAF, o, semplicemente, effettuare i bonifici con la causale acconto a favore di quanti non avessero ricevuto il rimborso, ma i cui dati sono già in possesso dell'Ufficio Amministrazione. Ritornando all'oggetto della tua mail ricordiamo che il Buono Pasto è regolato dall'Art. 45 del CCNL che ne



(Continua a pagina 10)



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

prevede la spettanza a ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, per ogni giornata in cui si effettua l'intervallo. Il buono pasto, per contro, non spetta al personale in missione il quale fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto. Il calcolo è abbastanza semplice: verificati i giorni lavorativi del mese di erogazione vengono detratte le assenze o le missioni no ticket del secondo mese precedente (es.: giorni lavorativi di agosto (21) meno assenze e missioni no ticket di giugno). In Veneto Banca e in BancApulia il CIA prevede che il Buono Pasto spetti a tutti i dipendenti appartenenti alle aree professionali e ai Quadri Direttivi, con rapporto di lavoro a tempo pieno, indipendentemente dal luogo di residenza, inoltre a tutto il personale a tempo parziale orizzontale di almeno 5 ore giornaliera, e infine al personale che fruisce dei "permessi per allattamento". Il CIA Carifac prevede che il ticket spetti per le giornate di effettiva

presenza compresi i semifestivi, le assenze per il recupero della banca ore e le trasferte comportanti l'erogazione di 1/3 di diaria; ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è previsto che vengano corrisposti 2 ticket ogni 3 giorni di presenza. Una particolarità del CIA di Carifac è quella che offre ai colleghi la possibilità di optare, alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per l'erogazione del ticket, per l'inserimento in busta paga di un importo giornaliero il cui costo per l'azienda non possa essere superiore all'importo del ticket compresi gli oneri previdenziali. Questa opzione può essere scelta in qualsiasi mese dell'anno a decorrere dal mese successivo a quello di richiesta. L'art.15 del CIA di BIM prevede il buono pasto per tutto il personale impiegatizio, quadri direttivi inclusi. Invitiamo tutti i colleghi a prestare la dovuta attenzione anche al numero di Buoni Pasto inviato loro mensilmente. In caso di anomalie o errori inviate la segnalazione all'Ufficio Risorse Umane e scrivetece per conoscenza a fabigvb.it.

PARLIAMO ANCORA DI MATERNITA'

Ciao, da luglio rimarrò a casa in maternità. Vorrei farvi alcune domande:

Durante il periodo di maternità (obbligatoria/facoltativa/3 mesi di aspettativa) maturano le ferie, le ex festività e le 26 banca ore annuali? Ai fini del ruolo (nel mio caso Gestore Privati Senior) l'anzianità continua o viene sospesa dal momento in cui rimango a casa? Inoltre, al momento del rientro riprende normalmente la decorrenza dell'anzianità valida ai fini degli automatismi di carriera? Il VAP 2012 (pagato nel 2013) e la tredicesima 2012 vengono corrisposti in proporzione ai mesi in cui ho lavorato? Per quanto riguarda gli assegni familiari e le detrazioni fiscali, qual è la procedura da seguire: quando e come devo fare richiesta/comunicazione alla banca? Grazie in anticipo.

Ciao, rispondiamo con piacere alle tue domande.

Devi sapere che durante il periodo di maternità facoltativa e relativa aspettativa non maturano ferie, tanto meno le ex festività, la tredicesima e il VAP.

Nel periodo di maternità obbligatoria al contrario ti devono essere riconosciuti ferie, la 13^a e il VAP. Durante l'assenza per maternità i conteggi dell'anzianità per quanto riguarda gli automatismi delle promozioni vengono congelati, bada bene, congelati, ma non persi.

Parlando di tredicesima devi sapere che questa viene pagata non in unica soluzione, ma distribuita mensilmente sulle retribuzioni della maternità, per cui mensilmente ti sembrerà di ricevere una retribuzione più

alta rispetto a quella percepita normalmente, anche se in realtà non è così. Al momento della nascita del bambino/a riceverai dall'Ufficio del Personale una comunicazione contenente le istruzioni da seguire per beneficiare delle detrazioni fiscali e per iscrivere gratuitamente il neonato alla polizza Sanitaria della Banca.

La circolare sugli assegni familiari viene generalmente pubblicata dalla Banca tra la fine di giugno e i primi di luglio, ma anche la FABI invia comunicazioni in merito.

Sul nostro sito www.fabigvb.it nella Sezione Servizi-Spazio Donna puoi trovare ulteriori approfondimenti e utili informazioni.

Ci auguriamo di essere stati chiari ma, per qualsiasi dubbio o ulteriore domanda, non esitare a contattarci.



fabigvb.it



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

Iscriviti alla FABI



fabigvb.it



Anche
i bancari
hanno
una vita
a colori

BRICCHI MICAELA: PALLAVOLISTA SI NASCE, BANCARIA SI DIVENTA

Bricchi Micaela (meglio conosciuta con il nome di Nicole) è una collega che lavora presso la Filiale di Omegna, dove svolge il ruolo di Gestore Famiglie, e alla quale vanno i nostri migliori auguri perché presto diventerà mamma.

Terminata la giornata lavorativa Nicole si dedica alla sua grande passione: la pallavolo.

Un amore nato parecchi anni fa, fin da quando era bambina e non perdeva una puntata del suo cartone animato preferito: "Mila e Shiro, due cuori nella pallavolo".

La serie narra delle avventure di Mila, una ragazza di campagna che viene a contatto con il gioco della pallavolo, diventando col tempo una campionessa.

Nicole seguiva anche la sorella che già giocava a quello sport che la faceva tanto sognare.

Così da semplice spettatrice nasce in lei la voglia di provare e dal quel giorno non ha mai smesso. Lo sport, e la pallavolo in particolare, è molto importante per la crescita di una persona, sotto molti aspetti: ti insegna la disciplina e il rispetto delle regole, dei compagni di gioco e dell'avversario, a stare in gruppo, a condividere la gioia di una vittoria e ad accettare un'amara sconfitta. Sviluppa qualità come l'umiltà, la forza di volontà, la condivisione degli sforzi e delle risorse per raggiungere un obiettivo comune, utilissime anche nella vita di ogni giorno e nell'attività lavorativa.

La pallavolo non prevede un contatto fisico e, per questo motivo, è necessario incanalare la grinta e, qualche volta, anche la rabbia in maniera diversa.

Un po' per caso Nicole da semplice giocatrice ha cominciato anche a allenare e a collaborare là dove ce ne fosse stato bisogno.

Non ha mai avuto una squadra tutta sua, ma ha sempre affiancato altri allenatori.

A Nicole è sempre interessato seguire le giocatrici più piccole, alle quali insegnare i fondamentali di base vedendole crescere e migliorare con una grandissima soddisfazione.

Nicole ci confessa che incontrare qualche sua piccola campionessa ormai cresciuta e in qualche caso laureata le fa un po' effetto.

Ora più che altro svolge un ruolo un po' diverso: la scout man. Non ha nulla a che fare con i "Boy scout" che potrebbero esservi venuti in mente: si tratta di tradurre in numeri e statistiche le partite in modo da poterle analizzare per organizzare allenamenti ed arrivare al match il più preparati possibile, condizione fondamentale quando si parla di prima squadra e di categorie superiori.

Alla nostra domanda: come sei riuscita a conciliare il lavoro con la tua passione?

Nicole risponde semplicemente: "Lo sport insegna anche il sacrificio...".



