

FABI In Trentino



FABI IN TRENTINO - Mensile del SAB/FABI Trento
C.P. 282 - Direttore Responsabile Paolo Serafini

ANNO 20 - N. 1
GIUGNO/LUGLIO 2012





In copertina:
Estate, tempo di escursioni.
(Foto M. Pilati)

Anno 20 - N. 1
Giugno/Luglio 2012
Spedizione
in abbonamento postale.

MENSILE

Organo della FABI
Sindacato Autonomo Bancari
di Trento e provincia

Direttore Responsabile
Paolo Serafini

**Direzione, Redazione,
Amministrazione**
Passaggio Zippel, 2
C.P. 282
38100 TRENTO
Tel. 0461-236362
Fax 0461-237590
sab.tn@fabi.it
www.fabitrento.it

Comitato di Redazione
Segreteria Provinciale FABI

Realizzazione
Litografica Editrice Saturnia
Via Caneppele, 46
38100 Trento

Rivista chiusa in data
30 giugno 2012
Tiratura: 3.200 copie

Gli articoli firmati impegnano solo
gli autori e ne rappresentano il pen-
siero. Libera riproduzione dei testi
citando la fonte

■ FABI	pag.	1
Ai colleghi dell'Emilia Romagna		
<hr/>		
■ In primo piano	pag.	2
L'equilibrio tra generazioni		
<i>Lo stato sociale va ripensato da cima a fondo: solo così si darà un futuro ai giovani</i>		
<hr/>		
■ Settore ABI	pag.	4
ABI IN PILLOLE		
<i>Le ultime news dal mondo ABI in provincia di Trento</i>		
<hr/>		
■ Attualità	pag.	9
Esodati da non dimenticare		
<hr/>		
■ Credito Cooperativo	pag.	11
Rinnovo del CCNL: La trattativa è in stallo		
<hr/>		
■ Previdenza	pag.	13
Il punto sulla previdenza complementare		
<hr/>		
■ Formazione	pag.	15
La formazione, una speranza per il futuro		
<hr/>		
■ Fisco	pag.	17
La detassazione si ... restringe		
<hr/>		
■ FABI/Pensionati	pag.	18
Al lavoro dopo i sessanta...		
<hr/>		
■ FABI/Pensionati	pag.	19
In gita al Parco Naturale Monte Cislón		
<hr/>		



Ai colleghi dell'Emilia Romagna

Le notizie che ci giungono dall'Emilia Romagna indicano una situazione tutt'altro che rosea, l'atipicità del sisma lascerà le popolazioni colpite nell'incertezza per mesi.

Anche i nostri colleghi che lavorano nelle banche di quelle zone vivono momenti di forte disagio a causa delle molte le filiali inagibili che forse non potranno più essere aperte. Infatti molti di loro sono o saranno costretti, per continuare nella loro attività lavorativa, a spostamenti nelle filiali limitrofe talvolta non proprio vicine alle precedenti.

Le testimonianze raccolte dai colleghi FABI di laggiù ci confortano perché la voglia e l'impegno di tutti è forte e le popolazioni dell'Emilia Romagna sono forti. Non mollano e non molleranno!!

Numerose le iniziative di solidarietà che si moltiplicano ogni giorno tra i colleghi, una per

tutte proviene da Prosolidar - la Fondazione per la Solidarietà del settore del credito - che con grande urgenza è intervenuta a favore delle vittime del terremoto in Emilia Romagna, stanziando 100 mila euro per gli interventi di prima emergenza.

In stretto contatto con le autorità locali, sono stati decisi interventi che possono portare un immediato sollievo alle popolazioni duramente provate dal susseguirsi delle scosse telluriche, mentre è stata avviata la raccolta volontaria tra i colleghi e le colleghe di 10 euro di contributo.

Questi i primi interventi decisi ed in corso di realizzazione:

- acquisto di brandine da campo da mettere a disposizione dei residenti della frazione di Gavello (al termine dell'emergenza il materiale verrà donato alla Protezione Civile);

- acquisto di un autocarro dotato di gru con cestello per la messa in sicurezza dei tanti edifici lesionati, crollati o in pericolo di crollo, che minacciano la sicurezza pubblica. Il mezzo dovrebbe essere acquistato da Prosolidar e donato alla Protezione Civile Nazionale con vincolo di destinazione d'uso sulle zone del sisma a Partire da San Felice sul Panaro (FE);

- acquisto e allestimento per l'Istituto San Vincenzo, di una tensostruttura per accogliere alcune sezioni di scuola materna, il cui edificio sito nel centro storico di Ferrara, è stato dichiarato inagibile. La tensostruttura, una volta terminato il periodo scolastico, troverà continuità di utilizzo per fini di accoglienza e socializzazione, in quanto anche molti spazi pubblici e privati di questo tipo sono anch'essi lesionati.



Lo stato sociale va ripensato da cima a fondo: solo così si darà un futuro ai giovani

L'equilibrio tra generazioni

La ghettizzazione delle generazioni operata dallo Stato sociale nelle società industriali ha creato un modello di vita diviso in compartimenti stagni, che ci ha accompagnato per tutto il Novecento e si è esaurito all'alba del Ventunesimo secolo, implodendo su se stesso.

Lo schema era il medesimo per tutti; età dello studio, entrata nel lavoro con posto fisso, uscita per la pensione. Man mano che il boom economico estendeva nei paesi occidentali la società del benessere, si affermava l'illusione che il lavoro fosse soltanto un periodo intermedio, possibilmente da ridurre al minimo, per vivere poi il più a lungo possibile di rendita, concepita come un diritto socialmente dovuto, da scaricare sulle spalle della collettività. Cioè di chi sarebbe venuto dopo.

Così si è proceduto a garantire il reddito vitalizio della pensione a molti dopo 14 anni sei mesi e un giorno di lavoro, come pure l'assicurazione del posto fisso intoccabile a chi era dentro il sistema,

servizi gratuiti dello stato sociale a tutti indipendentemente dal reddito e dal vero bisogno, usando la spesa pubblica come un pozzo senza fondo da cui attingere infinitamente.

Il gioco è durato finché è durato. E ha reso tutti felici e contenti, finché è durato.

Ma non poteva durare perché qualcuno, alla fine, avrebbe dovuto pagare il conto. E quel qualcuno era la generazione che ancora doveva nascere.

Ora la generazione sventurata è arrivata, ha trovato la cassa vuota, e non ha più nulla dei cosiddetti "diritti acquisiti" di cui padri e nonni hanno goduto.

Ma non solo: deve saldare anche i debiti che la generazione folle che li ha preceduti ha ammassato l'uno sull'altro per godersi il sogno del welfare state, tutto gratis dalla culla alla tomba.

Adesso che il sogno si è infranto, non poteva che scoppiare la guerra fra le generazioni: padri contro figli, garantiti contro precari, senzalavoro contro pensionati. E

insieme all'emergenza di trovare un equilibrio fra le generazioni, di togliere agli uni per dare agli altri, ci si è accorti che lo schema novecentesco dei "cicli di vita" rigidi e impermeabili, non funziona.

Va ripensato lo schema studio - lavoro - riposo, e redistribuite le fasi sull'intero arco della vita. Non va garantito nulla a priori, ma costruito ogni passaggio cammin facendo; la propria preparazione professionale (non astratta, ma calata nel contesto lavorativo del momento, e continuamente aggiornata), il proprio lavoro da inventare ogni giorno, la propria pensione da programmare e organizzare quando si è ancora in età giovanile, pezzetto per pezzetto.

Insomma una autentica rivoluzione culturale e sociale, a cui molti non sono ancora per nulla preparati.

La pesantissima crisi economica che ha travolto il nostro Paese e l'intero Occidente non ha fatto altro che accelerare il ripensamento da cima a fondo dello "stato sociale" come siamo stati abituati a conoscerlo, troppo costoso ed insostenibile economicamente, ma soprattutto "per definizione" incapace di soddisfare tutti i bisogni che sono estendibili all'infinito.

Così pure ci ha costretto a reinventare il modello produttivo, archiviando definitivamente quello fordista e taylorista spazzato via dalle fortissime trasformazioni tecnologiche e dalla globalizzazione mondiale, per generare lavoro più che "posti di lavoro", alimentandolo continuamente con creatività, innovazione, ricerca, qualità del servizio, ridefinizione organizzativa e forte capacità competitiva.





sona, con l'investimento in appositi fondi.

Ma si dovrà pensare di come rimettere in gioco le energie e il tempo dei "giovani pensionati", quei sessantenni e settantenni che hanno potenzialità da esprimere e molto ancora da dare alla società, anzi da "restituire", attraverso volontariato, disponibilità di lavoro socialmente utile, messa a disposizione di competenze e sapere.

Soprattutto si dovrà discutere di loro e con loro, i giovani, che sono la generazione del futuro, che di futuro rischia di averne veramente poco.

Pierangelo Giovanetti
da Supplemento all'Adige
del 27 maggio 2012

Si dovrà discutere di sistemi pensionistici, di sostenibilità nel tempo, di necessità di fonti integrative, perché quelle statali sono destinate inesorabilmente ad

assottigliarsi, se non addirittura a scomparire.

E quindi magari, pensare ad un welfare personalizzato, che si alimenta fin dalla nascita della per-

Disoccupazione frizionale, strutturale, stagionale, ciclica

Se vogliamo definire il termine disoccupazione potremmo dire che è "la mancanza di un lavoro per una persona in età da lavoro che lo cerchi attivamente".

Gli economisti distinguono quattro tipologie di disoccupazione:

- **Frizionale**
- **Strutturale**
- **Stagionale**
- **Ciclica**

1) Disoccupazione Frizionale

È quel tipo di disoccupazione che nasce dal normale turnover nel mondo del lavoro (ovvero persone che entrano ed escono dalla forza lavoro e dalla continua creazione/distruzione di impieghi). Deriva, infatti, dalle imperfezioni nel processo di abbinamento tra posti di lavoro disponibili e lavoratori in cerca della migliore occupazione possibile. Il totale di disoccupati legati alla disoccupazione frizionale dipende dalla frequenza con la quale i lavoratori cambiano lavoro e dal tempo impiegato per trovarne uno nuovo.

Si tratta di un fenomeno naturale, solitamente di breve periodo, che contraddistingue le economie dinamiche e in crescita. Un certo livello di disoccupazione frizionale non è quindi eliminabile, ma si può

ridurre con politiche che diminuiscano le inefficienze e gli ostacoli al libero funzionamento del mercato del lavoro, come ad esempio, l'introduzione di servizi di collocamento più efficienti.

2) Disoccupazione Strutturale

È la mancanza di un impiego legata all'assenza di corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro. In altre parole, è la mancata simmetria tra le abilità del lavoratore e quelle richieste dal datore di lavoro. Il progresso tecnologico, per esempio, impone nuove specializzazioni in molti settori, rendendo inadeguati i lavoratori che ne siano privi. Solitamente la disoccupazione strutturale dura di più di quella frizionale.

3) Disoccupazione Stagionale

È la mancanza di lavoro causata dalle variazioni climatiche e stagionali. Interessa il breve termine ed è tipica delle professioni legate al turismo.

4) Disoccupazione Ciclica

È la disoccupazione determinata dalle variazioni del ciclo economico. Il tasso di disoccupazione aumenta quando l'economia è in fase di recessione e diminuisce durante una espansione delle attività economiche.

“ABI IN PILLOLE” News dal mondo ABI in provincia

Non solo crisi del credito, sofferenze, liquidità, solidità ma anche la nuova corsa alle riorganizzazioni bancarie, revisione dei piani d'impresa o “aggiornamenti/evoluzione organizzativa”,

I grandi “guru” delle Agenzie di Consulenza sono all'opera nelle grandi banche: SONO quelli che hanno sempre previsto tutto! hanno omologato tutto mettendo sempre “al centro (del mirino) il cliente”.

I consulenti, strapagati con parcelle milionarie (altro che VAP !!!), sono:

- Quelli che hanno detto che “piccolo” significava essere sconfitti dalla globalizzazione e quindi bisognava creare i grandi Gruppi per reggere alla competizione.
- Quelli che hanno detto che la copertura capillare del territorio era elemento decisivo per essere vicini ai

clienti e quindi bisognava aprire o comprare sportelli ovunque.

- Quelli che hanno detto che per soddisfare meglio il cliente era necessario creare segmenti specifici con società o filiali dedicate, ad esempio privati (retail), Private (grandi patrimoni), imprese, grandi imprese (corporate), ecc.
- Quelli che oggi dicono che bisogna snellire tutto, chiudere società e accentrare le attività, chiudere filiali e crearne nuove più snelle, denominate nei diversi Gruppi spot, branch, hub ecc. Nomi diversi ma modello comune: filiali leggere con o senza cassa, attività di consulenza/commerciale e utilizzo dei canali telematici. L'utilizzo di internet e carte di pagamento sono la rivoluzione, il cliente viene meno in banca e se utilizza ATM evoluto o robot risparmia tempo prezioso.

BANCA INTESA - BTB

a cura di Paolo Vita

Le OO.SS. in Intesa sono digiune di cognizioni organizzative e prospettiche e ci limitiamo a riprendere una domanda che la regina Elisabetta d'Inghilterra fece, con grande trasparenza, al gotha degli economisti mondiali in un incontro dedicato alla crisi: “*Perché non avete previsto la crisi?*”. La risposta fu il silenzio.

“PIALLARE” ecco il nuovo termine utilizzato dai consulenti ...

- Perché i grandi consulenti stanno piallando i gruppi bancari con modelli organizzativi standard?.
- Perché i grandi consulenti oltre a non prevedere la crisi non hanno valutato l'impatto delle nuove tecnologie e il loro utilizzo esponenziale che oggi sta moltiplicando l'operatività bancaria?. Rivoluzione peraltro



in atto da anni negli Stati Uniti dove si paga il caffè con la carta di credito e il contante è residuale nella spesa mensile.

- “Quelli che dicono, e fanno tutto”, sono informati che in Italia lavorano oltre 300.000 bancari di cui 75.000 nel Gruppo Intesasanpaolo?

Sappiamo anche che il vantaggio competitivo di INTESASANPAOLO, Banca “dei mille campanili” d'Italia, è la vicinanza, anche attraverso il ruolo delle Fondazioni, alle diverse peculiarità economiche e sociali del Paese, non governabile con una pialla standard che ne annulla le specificità.

Pialla che la Banca pensa forse di scaraventare su tutti i Lavoratori del Gruppo togliendo garanzie e tutele come quelle contenute nell'armonizzazione.

Per non farci mancare proprio nulla, Intesa Sanpaolo e i suoi sapientoni hanno pensato bene di

cambiare gli orari di molte filiali in piena estate.

Un'altra prova, se ancora ce ne fosse bisogno, dell'inutilità della miriade di consulenti aziendali ed anzi della loro pericolosità, anche dal punto di vista dei costi, sociali ed economici, che dobbiamo sopportare.

La "brillante idea", che la banca vuole far partire da giugno con il NO della FABI su metodo e contenuti, è completamente scollegata da un qualsivoglia disegno organico e/o conferma o smentita del Piano d'Impresa.

La "brillante idea" avviene mentre tutto tace sul numero totale delle filiali chiuse (che pure continua a marcia serrata come da noi denunciato anche nelle recenti assemblee), e sulla ricollocazione del personale di sede nelle filiali che restano aperte.

In questo clima "caldo" nella giornata di mercoledì 23 maggio si è tenuto un incontro con l'Azienda in cui abbiamo presentato richieste ultimative:

Orario delle filiali: rinvio delle nuove articolazioni degli orari a ottobre, con apertura del confronto su congruità degli organici delle filiali coinvolte, rispetto della qualità della vita dei colleghi, distribuzione

orari settimanali di apertura senza rientro per i lavoratori al lunedì pomeriggio, nessuna penalizzazione economica (indennità e buoni pasto).

Piano d'Impresa: chiarezza sul Piano d'Impresa 2011/2013 con verifica della sua attuazione e illustrazione delle eventuali modifiche.

Esodandi/esodati: verifica dell'applicazione dell'Accordo 29 luglio 2011 e salvaguardia dell'occupazione; tutela degli esodati attuali e futuri, con garanzia di continuità tra stipendio, assegno e pensione.

Accordi di Armonizzazione: conferma dell'attuale impianto, confronto sui nuovi ruoli professionali e applicazione degli accordi vigenti fino al termine della trattativa.

Contratto Nazionale: estensione CCNL del Credito a società del Gruppo con contratti di altri settori; recepimento delle nuove norme su previdenza complementare per i giovani.

In riferimento al Decreto attuativo sugli esodati, allora era in via di definizione, l'Azienda ha dichiarato che, qualora fosse confermata la mancata salvaguardia economica oltre il 2013 e la permanenza vincolante nel Fondo di Solidarietà sino a 62 anni, sospenderebbe le uscite previste per il 30 giugno 2012.

Su tutte le altre richieste, la risposta dell'Azienda è stata di assoluta chiusura.

Le posizioni aziendali sono:

NO al rinvio dei nuovi orari delle filiali;

INDISPONIBILITA' a illustrare le modifiche al Piano d'Impresa;

NESSUNA disponibilità al rinnovo degli accordi di armonizzazione;

ANNUNCIO della chiusura di 1.000 filiali;

MINACCIA di pesanti interventi su ferie, ex festività, straordinari, taglio di salario attraverso riduzione di giornate lavorative.

Tutto ciò mentre prosegue la politica del Gruppo di aumentare la retribuzione e i bonus per i top manager, a partire dall'Amministratore Delegato.

Venerdì 1 giugno presso i locali dell'Abi di Milano si è svolto il tentativo di conciliazione in materia di sciopero previsto dalla legge e dal Contratto Nazionale.

La conciliazione ha avuto esito negativo, pertanto rimane aperta la

vertenza collettiva avviata lo scorso 24 maggio che presumibilmente si chiuderanno con una fila di scioperi che inizieranno con il prossimo 2 luglio.

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Per BNL citiamo l'incontro di confronto periodico annuale tra Organizzazioni Sindacali, Presidente e l'A.D. sullo "stato di salute della Banca".

L'Amministratore Delegato ha ricordato, all'interno di un panorama generale, le situazioni di crisi dei paesi dell'area Euro e le gravi conseguenze che queste potrebbero produrre all'interno della Comunità Europea se non risolte.

In questo contesto BNPP riconferma la fiducia verso il merca-

to italiano e continua la politica di investimenti. È infatti emerso con chiarezza l'interesse della Capogruppo per una maggiore presenza in Italia che potrebbe riconfermarsi quale secondo mercato domestico, ma con un perimetro più ampio dell'attuale.

Alla luce di queste situazioni il Sindacato ha rimarcato come vada riconosciuto ai lavoratori ed alle lavoratrici che operano in questa Banca l'impegno profuso, il senso di responsabilità, la professionalità

e la capacità di affrontare le situazioni in continua evoluzione, in un clima aziendale spesso tutt'altro che sereno. È grazie a questi elementi che è stato possibile raggiungere i soddisfacenti risultati presentati dalla Direzione in un contesto di crisi globale che potrebbe protrarsi anche nei prossimi anni.

Nel corso dell'incontro sono stati ricordati anche gli impegni programmatici assunti dalla Banca in sede di accordo sindacale del 12 gennaio scorso in ordine alla ridu-

zione dei costi delle consulenze, outsourcing e bonus manageriali e la necessità di una verifica leggibile dei risultati prodotti da questi interventi.

Per quanto attiene l'invito del Presidente dell'Abi di versare il 4% delle retribuzioni del top management al costituendo fondo per l'occupazione, i vertici di BNL rimandano la decisione al momento della costituzione del Fondo stesso.

BHW

Verso la chiusura delle filiali italiane

BHW è una banca presente in Italia dal lontano 1997 è di proprietà tedesca è specializzata in mutui casa, non ha presenze di sportelli in Trentino, è tuttavia presente nella vicina Verona e Bolzano. La citiamo per solidarietà con i colleghi vista la sua recente decisione di disimpegno dal mercato italiano con tutte le possibili ovvie conseguenze occupazionali del caso.

Dopo mesi di trattativa della Fabi, Bhw aveva sottoscritto da poco il contratto di transito dal CCNL commercio al CCNL del terziario, in largo anticipo rispetto alle nuove regole contrattuali del 19 gennaio. È il 26 aprile la data che con grande stupore di tutti, BHW ha comunicato alla nostra organizzazione il via alla procedura di disimpegno della banca dall'Italia.

Nella lettera Bhw ben evidenziati i motivi che hanno indotto tale decisione, essi riguardano principalmente i riflessi negativi della crisi del settore edilizio, il mutato quadro normativo di riferimento per il settore dei mutui (cfr. legge Bersani), la sostanziale mancanza sul territorio italiano di politiche di sostegno per la casa e il mancato raggiungimento degli obiettivi economici prospettati dal Gruppo nel 2010 e 2011.

L'indicazione della banca di li-

mitare le attività italiane alla mera gestione del portafoglio porterà a delle ricadute sul fronte dell'occupazione e su questo tema vi sarà certamente un forte impegno della nostra Organizzazione a tutela dei colleghi che ne potranno essere direttamente coinvolti.

HYPO TIROL

Solidarietà ai colleghi

La vicenda Hypo Tirol nasce (o esplose!!!) un po' di tempo fa con l'uscita sui giornali austriaci di articoli riguardanti un presunto buco in Hypo Tirol di 120 milioni di euro derivante da presunte attività criminali poste in essere dall'azienda nei territori calabresi e siciliani.

La presa di posizione della Fabi, a tutela del buon nome e della professionalità dei colleghi fu pressoché immediata. La FABI di Bolzano chiese formalmente ad ogni singolo amministratore della banca spiegazioni sulle affermazioni apparse sui giornali austriaci e sollecitò i vertici dell'azienda per una immediata smentita.

La situazione economica dichiarata dall'azienda ha scaturito la decisione di Hypo Tirol Austria di rinunciare alla licenza italiana e trasformare la banca in filiale con licenza europea. Il timore è che la trasformazione della banca in filiale veda tagli di organico.

Anche qui sul tavolo delle trattative vi è l'assoluta ricerca di garanzie occupazionali per i lavoratori.

BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE

ABACUS è legittimo, come confermato da FABI, ecco come tuona il comunicato sindacale della RSA Fabi inviato a tutti i colleghi lo scorso giugno.

Ma perché, cosa è successo?

Tutto nasce dall'avvio nella rete di vendita di un sistema di monitoraggio dell'attività commerciale di vendita denominato ABACUS. L'avvio introduce una rilevante modifica organizzativa nelle procedu-

re di vendita in rete che prevede il confronto preventivo con le Organizzazioni Sindacali, il confronto deve portare normalmente alla garanzia, per i lavoratori, che l'utilizzo delle nuove procedure non configuri un controllo a distanza.

Così, qualche zelante sindacalista, anziché auspicare il dialogo nel senso appena esposto querela la banca ai sensi dell'articolo 4 legge 300 Statuto dei Lavoratori (per precisione l'articolo regola la videosorveglianza e i controlli a distanza). La Banca Popolare viene condannata per comportamento antisindacale in merito all'attivazione del sistema ABACUS, il giudice respinge la tesi per presunta violazione dell'art. 4 della legge 300 Statuto dei Lavoratori e sottolinea che la colpa riguarda il mancato confronto ovvero il fatto di non aver preavvisato e discusso con le organizzazioni sindacali l'imminente installazione del prodotto.

Emerge quindi che ad essere condannato non è il sistema ABACUS con tutte le sue implicazioni,



bensi l'antisindacalità della condotta della Banca, che ha installato il software senza seguire le procedure previste dal CCNL.

Resta quindi il fatto che l'uso di ABACUS da parte dell'Azienda è legittimo, come già avevamo evidenziato sin dall'inizio.

La FABI, che in Banca Popolare rappresenta l'assoluta maggioranza dei lavoratori, si è impegnata sin da subito nella definizione di un accordo che formalmente vincolasse la Banca ad impedire qualunque uso indebito di ABACUS.

L'accordo oggi c'è ed questo quello che conta, Fabi ritiene che l'utilizzo dello strumento legale a fini propagandistici è del tutto inutile, il comportamento responsabile di un sindacato deve avere per obiettivo l'acquisizione di diritti e tutele per i lavoratori.

Questo è quello che pensa FABI questo è quello che pensa la FABI in Banca Popolare.

E su quest'ultima posizione prende il via lo scorso 6 giugno la trattativa di rinnovo dei CIA – art 26 CCNL 2007 – presuppone la conformità delle richieste presentate in sede aziendale ai demandi del Nazionale. In questo senso, l'incontro del 6.6.2012 ha assunto, come per prassi, un significato esclusivamente esplorativo.

Il grave scenario generale di riferimento che coinvolge direttamente il Sistema del Credito nella sua generalità, e che ha condizionato lo stesso rinnovo del CCNL, avrà certamente delle ripercussioni anche sul rinnovo del CIA e pertanto l'impostazione del rinnovo cercherà di mantenere l'attuale strut-

tura e gli attuali contenuti.

I principali obiettivi :

- premio aziendale VAP: mantenere l'attuale livello;
- indennità di pendolarismo e ticket pasto : mantenere l'attuale forma e importo;
- condizioni collaboratori: particolare attenzione a mutui e rapporti di conto corrente;
- indennità responsabili filiale: aumentarle prevedendo una diversa modulazione per le diverse tipologie di filiale;
- prevedere una nuova indennità per la figura del vice di filiale;
- reintroduzione Stock Grantings.

Naturalmente vi sarà una tornata assemblee sui territori non appena in possesso di elementi concreti sui quali sviluppare il necessario confronto.

BANCA SELLA NORDEST BOVIO CALDERARI SPA

a cura di Chiara Giampietro

Il Piano Strategico 2010-2012 del Gruppo Banca Sella si pone come obiettivo quello di attuare una elevata semplificazione della struttura societaria, operativa e di governo per conseguire risparmi strutturali di costo ed accrescere la qualità dei servizi offerti.

Per questo motivo, i Consigli di Amministrazione di Banca Sella Holding, di Banca Sella e di Banca Sella Nord Est Bovio Calderari hanno deliberato l'avvio della seconda fase del programma "Banca Unica" che porterà alla fusione per incorporazione di Banca Sella Nord Est Bovio Calderari in Banca Sella, fusione che dovrebbe avere decorrenza dal prossimo 1 ottobre 2012.

In previsione della fusione in Banca Unica, sono in corso le trattative per il rinnovo del Cia di Banca Sella con estensione dei trattamenti anche a Banca Sella Nord Est e con una richiesta di armonizzazione dei diversi trattamenti in essere fra le diverse realtà aziendali



che sono confluite in Banca Unica e come primo risultato, il 26 aprile u.s. è stato raggiunto l'accordo per l'erogazione del VAP 2012 con riferimento ai dati di bilancio 2011.

Tale accordo è stato frutto di una non facile trattativa condotta fra le OO.SS. e la delegazione aziendale. Per la prima volta si è deciso di prendere come dati economici di riferimento non più il bilancio di una singola azienda ma il

bilancio consolidato di Gruppo. In base a questo accordo TUTTE le società facenti parte del Gruppo Banca Sella hanno beneficiato per il 2012 di un VAP concordato fra le parti.

L'accordo raggiunto ha consentito, pur in una congiuntura economica non certo favorevole, di garantire un importo anche ai colleghi di Banca Sella Nord Est anche se il bilancio 2011 della Società si è chiuso con una perdita di 2 milioni e 360 mila euro anche se in sensibile diminuzione rispetto agli esercizi precedenti.

Sono stati in questo modo confermati e rafforzati due dei valori fondamentali che hanno ispirato le OO.SS: la consapevole sostenibilità delle richieste avanzate e la solidarietà fra tutte le colleghe ed i colleghi, valori e principi ai quali le OO.SS si atterranno nel proseguimento della trattativa di rinnovo Cia che non presenta difficoltà dovute a diverse posizioni aziendali spesso non condivisibili.

MEDIOCREDITO TARENTINO ALTO ADIGE

a cura di Tatiana Brunello

Banca che ha chiuso l'esercizio 2011 con la tenuta reddituale, utile in incremento del 4,6% rispetto al 2010, distribuzione dei dividendi ai soci per quasi 6 milioni di Euro.

La struttura operativa rimane invariata, i dipendenti ammontano a 87 unità di cui personale direttivo 17 e il restante personale aree prof. quadri 1 e 2 liv. 50, di fronte ai positivi dati positivi di bilancio hanno permesso l'erogazione di premi relativi al sistema incentivante e al premio aziendale, nonché il 'riconoscimento economico' per il particolare impegno temporale dei quadri direttivi ai sensi art. 81 CCNL frutto di accordo sindacale aziendale.

Per il futuro la Banca prosegue nell'attuazione del piano strategico 2011-2013 che oltre all'introduzione di 'nuovi prodotti' prevede una



sempre maggior sinergia con il mondo del Credito Cooperativo già socio di maggioranza relativa.

Sul tavolo Fabi l'avvio nel 2012 delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo.

TARENTINO RISCOSSIONI

Prima assemblea partecipata con il personale della Trentino Ri-scossioni finalizzata all'elezione del RLS. Iniziate le relazioni sindacali con questa azienda che conta oltre 30 dipendenti.

Il contratto attualmente utilizzato è l'ABI e vi è forte propensione sia nei vertici che nei colleghi di iniziare un percorso con a fianco il sindacato. Nelle attività prope-deutiche all'elezione dell'RLS Fabi Trento ha dimostrato di essere l'organizzazione ben preparata nel settore.

L'attività sindacale in questa azienda è solo agli inizi, per la Fabi di Trento vi è molto lavoro da fare per attivare tutta la contrattazione di secondo livello e per gestire correttamente e gradualmente tutte le materie in demando dal CCNL.

Il buono pasto fa bene alle famiglie e anche ai conti pubblici

I lavoratori italiani lo aspettano ogni mese, insieme alla busta paga. È il blocchetto dei buoni pasto, bene necessario per tutti coloro che non possono beneficiare di un servizio mensa al lavoro, e che ricevono così un aiuto economico non indifferente da impiegare nella pausa pranzo.

Uno studio dell'Università Bocconi, realizzato in collaborazione con due società emettitrici di buoni pasto, mostra come il tagliando sia un effettivo sostegno alle famiglie dei lavoratori.

Secondo le stime oltre 2,3 milioni di dipendenti italiani (di cui il 36% dipendenti pubblici) utilizzeranno buoni pasto nel 2012 per un valore facciale complessivo di circa 3,4 miliardi di euro. Nel 2009, infatti, il valore stabile del buono pasto è anche riuscito ad ammortizzare gli effetti della crisi, garantendo al lavoratore (su un buono pasto da 5,29) un potere d'acquisto superiore del 1,71%.

Non solo, ma il buono pasto fa bene anche ai conti pubblici. Infatti, rispetto alla moneta, il tagliando stimola il consumo da parte dei dipendenti beneficiari e obbliga ad una fatturazione finale per ottenere il pagamento del suo valore da parte della società emettitrice; questo permette di garantire 306 milioni di euro di Pil e 438 milioni di euro di risorse fiscali per l'Erario all'anno (stima per il 2013).

Lo studio di Università Bocconi è dedicato alla stima di tutti gli impatti economici del buono pasto così com'è oggi, e valuta gli effetti negativi di una sua eventuale cancellazione dalle pratiche aziendali in termini di impoverimento del reddito delle famiglie e dei consumi. Un'eventualità non auspicabile, anzi: gli esperti hanno analizzato la possibilità di un miglioramento del servizio, soprattutto nell'ottica della recente riforma del lavoro, che richiede una diversa gestione delle risorse umane e del welfare aziendale.

Esodati da non dimenticare

a cura di Elio Pedrotti

Fare chiarezza sul tema degli esodati è un'impresa paragonabile al passaggio del cammello nella cruna dell'ago una missione quasi impossibile, quel che è certo è l'incerto futuro di questi colleghi accompagnati al tempo con l'invidia di tutti ad un futuro che sembrava più sereno.

Ai giovani bancari va ricordato che l'esodato è il lavoratore senza lavoro e senza pensione con età compresa tra 50 e 65 anni che si trova nella condizione di aver lasciato il posto di lavoro per ristrutturazione aziendale, per accordo sindacale o per dimissioni volontarie incentivate dal datore di lavoro. Il termine viene associato, in particolare modo, a quei lavoratori che hanno già perduto il posto di lavoro o sono entrati nelle liste di mobilità contando su uno "scivolo pensionistico" e che non riescono a rientrare nel mercato del lavoro.

Così l'esodato nell'oblio del sublime prepensionamento s'è visto emanare la nuova legge sulle pensioni ed il relativo Decreto Legge previsto in attuazione della legge 214/2011 ("manovra salva-Italia").

Lo chiamano il Decreto che salvaguardia i lavoratori cosiddetti "esodati". Scusate se mi permetto di essere perplesso, a meno che salvaguardia non significhi esattamente il contrario.

Ma passiamo al lato tecnico.

Da una prima disamina del contenuto del decreto ed in attesa delle determinazioni dell'INPS ed del Ministero del Lavoro che forniranno le necessarie istruzioni applicative rileviamo che le fattispecie più diffuse, nei settori rappresentati dalla



FABI, ed interessate dal decreto, sono le seguenti:

1. **Lavoratori titolari di assegno straordinario alla data del 04/12/2011. Inoltre, lavoratori cessati dal rapporto di lavoro successivamente a tale data con accesso all'assegno straordinario sulla base di accordi sindacali stipulati entro il 04/12/2011 (in quest'ultimo caso il beneficio della conservazione delle vecchie decorrenze pensionistiche in uscita è subordinato a specifica autorizzazione INPS che, ricordiamo, è l'Ente individuato dalla legge al fine di monitorare il non superamento del limite numerico e di risorse individuato dalle disposizioni legislative stesse).**

Per questa casistica, la più diffusa nel nostro settore, il decreto prevede la salvaguardia dei vecchi requisiti e delle vecchie decorrenze (ossia quelle antecedenti l'entrata in vigore della "manovra Monti"). La salvaguardia tuttavia non riguarda la "misura" della pensione che

verrà erogata al termine del periodo di assegno straordinario. Tale pensione pertanto sarà calcolata con le nuove norme, per la parte di contributi accreditati a partire dal 01/01/2012.

È previsto nel decreto che tali lavoratori, qualora dovessero maturare la finestra pensionistica prima di 62 anni, rimangano comunque a carico del "fondo esuberanti" fino al raggiungimento di questo "ulteriore requisito".

Riteniamo doveroso ed auspicabile che l'INPS comunichi agli interessati il prolungamento del periodo di percezione dell'assegno straordinario, con relativo posticipo della "finestra" pensionistica.

Per molti di questi lavoratori "esodati" (secondo dati di fonte INPS circa 6.000 per il nostro settore) che hanno cessato il rapporto di lavoro prima del 31/05/2012 rimangono delle tematiche da risolvere.

L'assegno straordinario era stato concesso in origine con una scadenza calcolata in base alla normativa in vigore all'epoca. Essa prevedeva "finestre" di accesso alla pensione in base al trimestre od al semestre successivo al momento della maturazione dei requisiti. La "manovra Tremonti" invece aveva spostato tali finestre a 12 o 18 mesi dalla maturazione dei requisiti, senza salvaguardare le situazioni in essere, se non in misura pari a 10.000 lavoratori (risultano salvaguardati solo coloro che avevano cessato il rapporto di lavoro entro il 02/11/2008).

Quindi il decreto appena controfirmato non tutela il periodo finale di scopertura del reddito di queste casistiche di lavoratori. Ricordiamo che tale problema è stato

risolto finora solo per coloro che sono arrivati alle “finestre” pensionistiche nel 2011 con le regole originarie. La soluzione adottata lo scorso anno fu il prolungamento dell’assegno straordinario fino alle nuove decorrenze previste dalla legge 122//2010 (“manovra Tremonti”), soluzione realizzata con Decreto Ministeriale n. 63655 del 5/1/2012.

Come sindacato stiamo insistendo e continueremo a fare pressione per la realizzazione rapida di analogo provvedimento a favore di coloro che, già dallo scorso gennaio 2012, hanno terminato il proprio periodo di “esodo” e si sono visti respingere la domanda di pensione!

2. **Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria entro il 04/12/2011.**
3. **Lavoratori cessati dal servizio entro il 31/12/2011 con accordi individuali sottoscritti presso le apposite commissioni di conciliazione.**
4. **Lavoratori cessati dal servizio entro il 31/12/2011 in applicazione di accordi sindacali di incentivazione all’esodo.**

Nei casi indicati ai punti 2), 3) e 4) è prevista la salvaguardia a condizione che la “finestra” pensionistica non sia successiva al 01/12/2013 e che non si sia verificata alcuna rioccupazione.

Vediamo in dettaglio le situazioni relative alle varie tipologie:

Nel settore del credito le tre casistiche meno frequenti ma non per questo meno importanti per i diretti interessati, prevedono - nel testo del Decreto - alcune condizioni:

- che non si sia verificata e che non si verifichi alcuna rioccupazione prima del raggiungimento della “finestra” pensionistica;
- per gli autorizzati alla pro-

secuzione volontaria entro il 4/12/2011, che sia “accreditato od accreditabile” almeno un contributo settimanale al 6/12/2011. Siamo in attesa di chiarimenti ufficiali sul significato del termine “accreditabile” contenuto nel testo del Decreto perché un’interpretazione, a nostro avviso ingiustificatamente restrittiva, di tale termine, creerebbe gravi problematiche sulle posizioni interessate. È stato peraltro già chiarito che per data di autorizzazione ai versamenti volontari si considera quella di presentazione della richiesta all’INPS. Ad esempio, una domanda presentata il 1/12/2011, anche se avesse ricevuto risposta positiva dall’INPS in data 20/12/2011, si intenderebbe autorizzata il 1/12/2011;

- Nei casi 3) e 4) (cessazioni entro il 31/12/2011 in base ad accordi collettivi od individuali) occorrerà presentare apposita istanza, corredata da copia degli accordi sottoscritti, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro come individuata dal Decreto.

NOTA IMPORTANTE: tale istanza va presentata entro i primi 120 giorni dall’entrata in vigore del Decreto. Al momento in cui scriviamo siamo in attesa di chiarimenti circa le modalità concrete di presentazione dell’istanza.

PROBLEMI APERTI: tutte le posizioni di coloro che hanno sti-

pulato analoghi accordi, con previsioni di accesso alla pensione successive al 1/12/2013.

Il Decreto Ministeriale non risolve tutte le problematiche aperte, pur essendo un importante “passo avanti” nella sistemazione dei gravi strappi prodotti dalle “manovre” governative succedutesi a partire dal 2010.

Il Decreto disciplina ulteriori casistiche che non riguardano il settore di interesse della nostra categoria (esonero dal servizio per le Pubbliche Amministrazioni, mobilità, mobilità lunga) oppure che per quanto importanti sono relativamente poco frequenti (lavoratori che assistono figli disabili in condizione di gravità ai sensi della legge 104/92 e che a tal fine usufruivano al 4/12/2011 del congedo retribuito previsto per legge, negli ultimi periodi prima della pensione).

In presenza di tali ultime casistiche la Fabi di Trento mediante il Dipartimento Welfare della FABINazione è a disposizione dei colleghi per gli eventuali approfondimenti del caso.

Infine, in base alle risultanze dichiarate dalle fonti a cui ha attinto il Ministero del Lavoro, l’insieme delle posizioni considerate ammonterebbe a 65.000 lavoratori, che rientrerebbero nei tetti di spesa programmati allo scopo.

Per quanto ovvio, sarà nostra cura diffondere ulteriori comunicazioni non appena in possesso dei citati chiarimenti.



Rinnovo del CCNL delle Banche di Credito Cooperativo La trattativa è in stallo

Le considerazioni di Domenico Mazzucchi, Vice Coordinatore dell'esecutivo Nazionale FABI delle Banche di Credito Cooperativo, che ha partecipato alle diverse fasi della trattativa.

È passato quasi un anno dalla presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL. Come mai non c'è ancora un contratto per i lavoratori del Credito Cooperativo?

Già al momento della predisposizione della piattaforma sapevamo che questo rinnovo contrattuale sarebbe stato certamente delicato e difficile a causa del contesto economico negativo. Ora, a distanza di un anno, la situazione generale e di settore non è migliorata anzi, purtroppo è ulteriormente peggiorata: una economia nazionale in recessione (PIL negativo e disoccupazione in forte aumento) e un sistema bancario in forte crisi di redditività e produttività ma anche d'immagine.

Il Credito Cooperativo risente in maniera particolare della crisi economica delle famiglie e delle piccole e medie imprese, in termini di qualità del credito e di capacità di risparmio. Inoltre la BCC si trovano di fronte ad ulteriori elementi di difficoltà legati alla necessità di aumentare il patrimonio, di far fronte all'aumento della fiscalità e agli adempimenti normativi sempre più pesanti.

Questo contesto complica notevolmente l'andamento della trattativa.

Quindi il ritardo è causato solo dalla difficile situazione economica?

Non solo la crisi, ad essa si sono aggiunti infatti alcuni elementi



esterni che hanno influenzato l'andamento della trattativa. Innanzitutto Federcasse è entrata nel merito degli argomenti contrattuali solo nella riunione del 21 dicembre perché ha atteso l'esito del congresso nazionale del Credito Cooperativo. Sono intervenuti poi due elementi che hanno condizionato il confronto: il Contratto Nazionale delle banche ordinarie (ABI) del 16 gennaio e le crisi aziendali con potenziali esuberanti discusse sul tavolo nazionale.

Quali sono gli elementi principali del rinnovo del CCNL ABI?

Nell'ultimo decennio il settore delle banche ordinarie ha subito una forte riduzione di personale (si registrano circa 40.000 posti di lavoro in meno) e la prospettiva è quella di una

ulteriore riduzione. Per fronteggiare questa situazione le Organizzazioni sindacali hanno accettato una moderazione salariale in cambio di nuove assunzioni.

Gli aumenti tabellari non prevedono arretrati e a regime sono di 170 euro medi mensili nei prossimi tre anni sotto forma di EDR. Inoltre si è concordato il blocco dell'avanzamento degli scatti per 19 mesi e la retribuzione indiretta (TFR e versamenti al Fondo Pensione) è calcolata solo sulle voci stipendio e scatti.

Vengono creati nuovi strumenti per l'incremento dell'occupazione stabile con l'introduzione del salario d'ingresso per i contratti "stabili" (riduzione dello stipendio del 18% per i primi 4 anni dall'assunzione), la costituzione di fondo per la nuova occupazione finanziato dai lavoratori con una giornata di lavoro all'anno e dai manager con il 4% della retribuzione fissa. Con l'attivazione dei contratti complementari viene, infine, incentivato l'insourcing (l'internalizzazione di attività che le banche avevano precedentemente appaltato ad altre società).

Altro elemento di particolare rilevanza è l'ampliamento dell'orario di sportello: la banche possono aprire dalle 8 alle 20 e, con accordo sindacale, dalle 7 alle 22. Questo ovviamente mantenendo inalterato l'orario giornaliero individuale di 7 ore e trenta minuti.

Il settore delle banche ordinarie è da sempre in nostro riferimento soprattutto in materia di orari di

lavoro, tabelle retributive, area contrattuale, ecc...: per questo è certamente rilevante quanto stabilito in quella sede.

L'altro elemento che ha inciso sulla trattativa è stato l'emergere di gravi crisi aziendali che hanno provocato esuberanti. Di cosa si tratta?

Fino a qualche anno fa sporadiche crisi aziendali erano assorbite dal movimento attraverso fusioni con BCC vicine. Ora il settore, per la prima volta nella sua storia, è interessato da gravi crisi di BCC non più gestibili in modo tradizionale.

In particolare il tavolo sindacale nazionale in primavera è stato interessato da due vertenze che hanno interessato due Banche di Credito Cooperativo: la BCC di Cosenza che, dopo qualche anno di commissariamento, è stata posta in liquidazione coatta amministrativa e la BCC dell'Irpinia che, per far fronte alle ingenti perdite su crediti, aveva la necessità ristrutturarsi riducendo drasticamente il costo del lavoro. Le due BCC avevano dichiarato complessivamente 32 esuberanti di personale (32 colleghi rimanevano senza posto di lavoro!!!).

Alla fine del lungo e difficile confronto negoziale si è giunti ad "accordi di solidarietà difensivi" che salvano tutti i posti di lavoro ma che chiedono a tutti i lavoratori dei considerevoli sacrifici economici.

Queste situazioni, seppur sporadiche, fanno ritenere urgente la costruzione di strumenti contrattuali per poter far fronte al meglio a queste problematiche. Per questo le Organizzazioni Sindacali hanno presentato a Federcasse una proposta organica di modifica del Fondo Sostegno al Reddito di settore ma da parte di Federcasse la risposta è stata molto superficiale.

Alla luce di queste difficoltà sono cambiati gli obiettivi contrattuali rispetto alla piattaforma?

È evidente che le richieste presentate lo scorso anno vanno riviste soprattutto sotto il profilo degli aumenti retributivi tabellari.

Rimangono invece ancora assolutamente attuali tutti quegli interventi contrattuali che facciano emergere un "bancario differente" in una "banca differente" per dirla con lo slogan del Credito Cooperativo.

Mi riferisco in particolare a tutti quegli interventi che favoriscono una partecipazione attiva alla vita aziendale, migliorano il "welfare" previdenziale, sanitario e di sostegno alla famiglia.

Come ho detto prima vanno, inoltre, trovati degli strumenti che permettano di "gestire" le crisi aziendali e che favoriscano la stabilizzazione dei lavoratori precari.

Vanno poi garantite e valorizzate le differenze all'interno del movimento. Il Credito Cooperativo è una realtà estremamente variegata: ci sono 15 Federazioni locali, 415 BCC e oltre 60 aziende collegate. Le specificità locali vanno salvaguardate e valorizzate perché solo così il Credito Cooperativo può continuare ad esistere e a svolgere la sua fondamentale funzione a favore dei soci e del territorio di riferimento. Valorizzare le differenze significa creare norme contrattuali omogenee ma non omologanti. Da qui nasce la richiesta di potenziare il confronto negoziale al secondo livello (nelle diverse federazioni regionali o nelle aziende collegate) dove più sentiti sono i bisogni dei lavoratori e, quindi, più adeguate sono anche le risposte contrattuali. Questo vale in modo particolare in Trentino dove l'autonomia, intesa quale senso di libertà e al tempo stesso di responsabilità, è parte integrante del patrimonio storico e culturale.

Perché si è arrivati a rompere le trattative?

Federcasse ha presentato una "contro piattaforma" in dicembre che da subito abbiamo giudicato inaccettabile perché vuole ridurre i diritti fondamentali dei lavoratori (comporto per malattia, limitazione ai trasferimenti, ecc.), aumentare in maniera ingiustificata la flessibilità del lavoro e ridurre il costo del lavoro (eliminazione indennità cassa,

rimodulazione indennità preposto, riduzione del Premio di Risultato, ecc.). Inoltre, obiettivo altrettanto grave e preoccupante, Federcasse mira a ridurre drasticamente l'autonomia negoziale delle contrattazioni integrative regionali e aziendali affogando quindi anche le differenze esistenti all'interno del movimento.

In questi mesi abbiamo provato a convincere Federcasse a cambiare idea ma tutte queste richieste sono rimaste inascoltate. Per questo il 16 maggio abbiamo deciso di interrompere le trattative con il duplice obiettivo: informare i lavoratori della difficile situazione e permettere alla delegazione di Federcasse di rivedere le loro richieste.

Quali sono i rischi e le opportunità per i lavoratori del credito cooperativo trentino?

La situazione del Credito Cooperativo trentino è certamente migliore rispetto ad altre regioni. Infatti mentre nelle altre regioni i contratti integrativi sono scaduti a fine 2011 e il prossimo premio di risultato in assenza di rinnovo del CCNL non sarà erogato, il rinnovo del contratto integrativo provinciale garantisce una stabilità normativa fino alla fine del 2013 e il premio di risultato sarà erogato fino all'ottobre 2014 sui dati dell'esercizio 2013.

Ci sono però anche dei rischi: se il comportamento miope di Federcasse di voler ridurre le autonomie locali venisse definito questo limiterebbe soprattutto quelle realtà che negli anni si sono ritagliate ampi spazi di negoziazione come il Trentino.

Ora cosa succederà?

La trattativa è di fatto in stallo e, al momento, penso che tutte le parti (aziende e sindacati) hanno bisogno di definire un contratto che dia regole e strumenti idonei per superare il difficile momento. Quindi sono ottimista in merito all'avvio della trattativa ma, visto il contesto, sono preoccupato per l'esito finale.

Il punto sulla previdenza complementare

di Domenico Mazzucchi consigliere del Fondo Pensione delle Casse Rurali trentine

Le riforme pensionistiche e l'impatto sulla previdenza complementare ...

Mentre in queste settimane l'attenzione dei media e dell'opinione pubblica è rivolta al problema degli esodati, ritengo importante valutare l'impatto delle riforme pensionistiche in maniera più ampia, considerando in questo contesto anche la previdenza complementare.

A causa della difficile situazione economica e finanziaria del nostro paese, il sistema pensionistico è stato riformato in due anni per ben quattro volte (nel luglio 2010, luglio 2011, settembre 2011 e, l'ultima con il decreto 'salva Italia' del dicembre 2011).

L'obiettivo di questi interventi è la sostenibilità del sistema rispetto ai vincoli di bilancio. Tale obiettivo è stato attuato tenendo conto del principio di equità cioè puntando ad un maggior equilibrio tra le promesse pensionistiche formulate alle giovani generazioni rispetto a quanto offerto a quelle più vicine alla pensione.

Il governo ha utilizzato tutti gli strumenti a sua disposizione per ottenere l'obiettivo: aumento della contribuzione per gli autonomi, riduzione delle prestazioni pensionistiche, aumento dell'età minima di accesso alle pensioni.

E' evidente che questi interventi hanno causato un consistente impatto a chi era vicino alla pensione e che ora si trova a dover lavorare qualche anno di più, ma anche alle aziende (banche in primis) che si vedono annullare i piani industriali, ed ancora per i giovani che si trovano bloccati nella loro giusta aspirazione a trovare un impegno stabile.

In questo contesto serve ancora la previdenza complementare?

La risposta non può essere che affermativa: la previdenza complementare diventa fondamentale per bilanciare la carenza del primo pilastro (previdenza obbligatoria).

Su questo fronte i dati generali sono molto preoccupanti: solo il 24% dei lavoratori occupati in Italia è iscritto ad una forma di previdenza complementare e, di questi, il 20% è sospeso, cioè la propria posizione non viene alimentata. Inoltre il Fondo Pensione viene inteso dai lavoratori come ammortizzatore sociale eludendo così il vero scopo della previdenza complementare.

Per invertire questa tendenza il governo ha riservato particolare attenzione alla previdenza complementare, mettendo in campo importanti risorse e iniziative per favorire l'informazione e l'educazione previdenziale da

un lato e preservandone la convenienza fiscale in un contesto di tagli generalizzati dall'altro.

Per questo ultimo aspetto ricordo che viene confermata la deducibilità dei contributi fino a 5.164,28€ la tassazione dei rendimenti al 11% rispetto al 20% degli altri investimenti finanziari, l'esenzione dall'imposta di bollo e l'esenzione dell'IVA sul costo del service amministrativo.



L'attualità del Fondo Pensione delle Casse Rurali Trentine

In questo contesto il Fondo Pensione delle Casse Rurali trentine sta mettendo in campo importanti risorse sia finanziarie che umane, per offrire agli iscritti un servizio di qualità e alle migliori condizioni.

L'attività è partita già da qualche anno con l'aggiornamento complessivo del Fondo sotto il profilo normativo e gestionale. Questo ha permesso di mettere a disposizione degli iscritti importanti servizi quali fra i quali segnalo l'attivazione del sito internet www.fondopensione.tn.it dove l'iscritto trova tutta la documentazione, modulistica, circolari, note di informative ecc. e la sua intera situazione previdenziale. Inoltre è possibile possedere più linee contemporaneamente diversificando così il rischio/rendimento, simulare la rendita, continuare a versare anche ai pensionati. In corso di attivazione c'è la possibilità di iscrivere i familiari a carico.

Verifichiamo con una certa delusione che in troppi casi la risposta è stata molto bassa: a distanza di quasi due anni dall'attivazione del sito internet un terzo degli iscritti deve ancora effettuare il primo accesso! Questo denota

certamente una scarsa consapevolezza dell'importanza della materia e la necessità, anche nel nostro settore, di avviare una seria e concreta campagna di educazione previdenziale.

Sotto il profilo amministrativo, purtroppo, assistiamo ad un continuo e importante aumento della complessità amministrativa sotto il profilo normativo e fiscale. La causa di ciò, ne sono certo, è da ricercare nel fatto che la COVIP (autorità di vigilanza del settore) è convinta che solo con l'aumento delle dimensioni dei Fondi Pensione si possa aumentare la qualità dei servizi e ridurre i costi. Per questo sta "forzando" il percorso di razionalizzazione rendendo sempre più complessa la gestione amministrativa.

L'attivazione dei nuovi servizi e la complessità amministrativa hanno causato un importante aumento del costo del service amministrativo solo parzialmente mitigato dall'esenzione dell'IVA introdotta a partire da quest'anno. Per finanziare questo le parti sindacali nell'ultimo rinnovo del contratto integrativo provinciale hanno introdotto un contributo annuo di 70 € in parte a carico dei datori di lavoro e in parte ai lavoratori.

Nel corso di quest'anno il Consiglio di Amministrazione si troverà di fronte ad importanti scelte strategiche: devono essere rinnovate tutte le convenzioni previdenziali (garantite, bilanciata e dinamica), è necessario valutare se, e a che condizioni, continuare a stipulare l'assicurazione temporanea morte/invalidità permanente e stipulare la convenzione che permette la conversione del capitale accumulato in rendita. Queste scelte vanno fatte, come previsto da COVIP, attraverso una specifica gara di appalto che prevede l'obbligo di pubblicare su almeno due quotidiani a maggiore diffusione nazionale la richiesta di offerte. Questo per garantire agli iscritti le migliori condizioni.

Concludo queste brevi note esortando tutti i colleghi ad approfondire questi argomenti e a valutare, in base alla propria situazione, le risorse da destinare alla previdenza complementare e le linee di rischio dove investire tali risorse. Per parte mia, in quanto consigliere del Fondo Pensione delle Casse Rurali trentine, sono disponibile per qualsiasi informazione o chiarimento nonché a valutare ogni suggerimento e critica costruttiva.



La formazione, una speranza per il futuro

La crisi che stiamo vivendo è una di quelle che rischia, tra l'altro, di portarci una regressione culturale pericolosa. Per affrontarla bisogna capirne attentamente le ragioni evitando fughe all'indietro, cercando di guardare avanti sforzandosi di capire come sarà il "dopo".

In questo senso i pareri sono diversi; ci sarà selezione naturale, resisteranno solo i migliori, quelli che sapranno innovarsi con superiore creatività, quelli che avranno le intuizioni giuste e che sapranno capire ed accettare il cambiamento strutturale del modo di lavorare, di fare impresa, di consumare.

Meno finanza più economia reale, più regole e controlli, meno intreccio di interessi, consumi commisurati alla capacità del risparmio e non all'indebitamento senza limiti. Una rivoluzione energetica che ci liberi da poche fonti come il petrolio che, tra l'altro, stà compromettendo la stessa sopravvivenza del pianeta.

In questa fase di progressivo indebolimento del ciclo economico internazionale caratterizzata da rischi crescenti ma anche da inedite opportunità offerte dai processi di ristrutturazione in atto nei diversi paesi e settori dell'economia globale, **la conoscenza** rappresenta la leva strategica fondamentale sulla quale impostare un processo di rafforzamento e sviluppo delle proprie attività. Una bussola che può indicare un cammino che aiuti a ritrovare la speranza e a far intravedere la luce in fondo al tunnel!

La funzione della formazione, ormai presente in tutti i contesti



organizzativi, costituisce uno dei fenomeni più rilevanti di sviluppo del paese e tende a divenire, nella società odierna, un'attività centrale quale prolungamento della scolarizzazione, formazione permanente e perfezionamento nei diversi ruoli.

"Fare formazione", quindi, oltre a favorire opportunità di conoscenza ed apprendimento è anche luogo di discussione e confronto sulle complesse dinamiche economiche e sociali alla base della nostra vita. Ancora di più, essa crea occasioni di incontro fra persone e nutre la sensibilità di ognuno rafforzando i sentimenti di disponibilità e di impegno sociale. "Pane quotidiano" anche per il nostro impegno sindacale.

La professionalità acquisita e sviluppata autonomamente deve essere consolidata e garantita nel tempo attraverso forme compiute di "life long education". Un percor-

so di "formazione continua", pieno, efficace e strutturato può mantenere e sviluppare la professionalità di un dirigente sindacale che deve affrontare i cambiamenti del lavoro bancario e garantirsi un patrimonio di conoscenze rivalutabile nel tempo.

La formazione, dunque, è una leva che può contribuire in modo determinante a sostenere anche il sindacato nell'affrontare un contesto complesso e dinamico come quello del mercato globalizzato. La possibilità di acquisire le conoscenze necessarie per interpretare e, se possibile, anticipare le tendenze nonché per adottare le scelte più appropriate alle rapide evoluzioni del sistema "credito".

Ma c'è di più. La "formazione continua" contribuisce a migliorare le capacità di ogni persona di comprendere ma soprattutto di aumentare la sensibilità ed il dialogo tra sindacato e lavoratori, una variabile

che non può più essere data per scontata.

Fare sindacato per vocazione o, meglio ancora, fare formazione per individuare e stimolare le vocazioni sindacali!

La FABI di Trento vuole trasmettere un segnale di ottimismo e di speranza nella convinzione che l'uomo con la sua scienza e la sua volontà possa superare queste fasi di transizione economica negativa.

Lavoriamo, giorno dopo giorno, elaborando proposte formative aperte a tutti i nostri iscritti che generano interesse e che possono realmente creare quotidiana utilità.

In questa primavera 2012 abbiamo realizzato corsi di forma-



zione sulla "Riforma della previdenza obbligatoria", sulla "Scrittura

efficace" ed ancora su "Lavorare in gruppo con creatività", che hanno avuto riscontri positivi ed un alto gradimento da parte di tutti i partecipanti che approfittiamo per salutare cordialmente.

Anche la formazione è una occasione ed una maniera seria ed efficace per stare vicini ai nostri colleghi, per parlare con loro e soprattutto per ascoltare storie e capire sentimenti, problemi e preoccupazioni.

Se cerchiamo e se vogliamo trasmettere ai nostri iscritti un segnale di speranza per il futuro, possiamo farlo anche continuando a proporre i nostri appuntamenti formativi che rappresentano ormai momenti insostituibili di confronto e di coesione.

Fulvio Rizzardi



*Domenico,
te ne sei andato con un pezzo della nostra storia,
e del nostro cuore.
Restano alcune perle della tua saggezza.*

Gli amici e colleghi
della Cassa Rurale Val di Fassa e Agordino

La detassazione si ... restringe

Sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 30 maggio u.s. le regole per la proroga 2012 della detassazione del lavoro straordinario e dei premi di produttività dei lavoratori dipendenti del settore privato.

La detassazione prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, regionale e comunale, con aliquota del 10%.

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 marzo 2012 è stato stabilito l'importo massimo assoggettabile alla tassazione agevolata e il limite di reddito per l'accesso al beneficio.

Il tetto sui cui calcolare l'imposta è pari a 2.500 euro lordi e possono accedervi coloro che, nel 2011, sono risultati titolari di redditi di lavoro dipendente per non più di 30mila euro, comprese le somme eventualmente assogget-

tate alla stessa imposta sostitutiva. Questa modifica fa ovviamente diminuire, e di molto, la platea dei colleghi che potranno beneficiare dell'agevolazione (per l'anno 2011 su reddito 2010 il reddito lordo era pari a euro 40mila ed il tetto per calcolo imposta era pari a euro 6.000).

Nelle prossime buste paga le aziende applicheranno la detassazione ai colleghi che rientrano nei requisiti sopra descritti.

Va puntualizzato, infine, che poiché l'agevolazione decorre dal

1° gennaio 2012, nei prossimi mesi verranno effettuati nei confronti degli interessati i relativi conguagli sulle voci oggetto del beneficio fiscale (straordinari, indennità di turno, lavoro in giornate festive e reperibilità, ecc.).



PARADOSSI

Trenitalia mette in palio cinque auto ...

Una società di treni che mette in palio auto. A voler pensar bene, verrebbe da dire che i pubblicitari di Trenitalia volessero liberare cinque fortunati vincitori dalla sofferenza di dover prendere i suoi convogli meno rapidi e confortevoli della media europea (ma in compenso più sporchi ed inefficienti).

A voler pensar male, verrebbe da dire che l'azienda tricolore del trasporto su ferro abbia così poca prospettiva da non riuscire da svincolarsi dal pensiero dominante, che fa delle quattro ruote ancora il sogno proibito degli italiani.

Comunque la si voglia pensare, la notizia è che

per festeggiare i 100 milioni di viaggiatori, Trenitalia ha indetto un concorso tra tutti i passeggeri dei suoi Frecciarossa, Frecciargento e Frecciabianca, estraendo a sorte cinque "fantastiche" Fiat 500.

Qualcuno ha commentato che è come se un'azienda che produce occhiali regalasse lenti a contatto.

Comunque sia, in un Paese che conta 731 autocarri per chilometro di autostrada e il secondo posto in Europa per densità auto/abitanti (davanti a noi solo il Lussemburgo) di una ideona del genere se ne sentiva davvero il bisogno.

Al lavoro dopo i sessanta ...

In tempi in cui la riforma dei sistemi del welfare è all'ordine del giorno in tutti gli stati europei, l'istituto di statistica europeo concentra la propria attenzione sulle dinamiche di uscita dal lavoro dei cittadini del Vecchio Continente, rilevando come l'età della pensione si stia spostando sempre più avanti non solo per effetto dell'adeguamento delle norme previdenziali all'allungarsi delle aspettative di vita.

Secondo un'indagine Eurostat, nel Vecchio Continente sta finendo l'epoca dei baby-pensionati. In seguito alle riforme dei sistemi previdenziali dei vari stati europei, ma anche come riflesso di abitudini personali che vanno diffondendosi in tutta Europa, il momento della pensione si allontana sempre di più. E se il tasso di quasi sessantenni al lavoro più alto si registra

in Svezia, anche in Italia cresce il numero di over 60 che rimanda il momento della pensione.

Secondo le rilevazioni Eurostat, tra il 2001 e il 2010 il tasso di occupazione dei lavoratori da 60 a 64 anni europei è cresciuto dell'8%; una crescita ben più consistente di quella evidenziata, nello stesso periodo, dal tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 24 e i 64, pari al +2,1%. È invece rimasto stabile il tasso di occupazione degli ultra 65enni.

Tra le persone di età compresa tra i 55 e i 59 anni, il tasso di occupazione più elevato si registra in Svezia (80,7%), seguita da Danimarca (75,9%) e Finlandia (72,5%). Gli ultracinquantenni che fanno più fatica a rimanere al lavoro, invece, sono quelli che abitano in Polonia (5,8%), Slovenia (46,9%)

e Malta (49,3%). Se si guarda agli over 60, invece, i Paesi in cui si registra la più alta percentuale di lavoratori di età compresa tra i 60 e i 64enni sono la Svezia (61%), il Regno Unito (44%) e l'Estonia (42,8%); sul fondo della graduatoria, in questo caso, si trovano Ungheria (13%), Malta (14,2%) e Slovacchia (17,2%).

La situazione italiana

Anche in Italia, l'età del lavoro si sta progressivamente allungando. Nel nostro Paese, il tasso di occupazione è pari al 52,7% per i 55-59enni, al 20,5% per i 60-64enni e scende del 3,1% fra gli over 65. In prospettiva, non è difficile immaginare che l'entrata in vigore dell'ultima riforma previdenziale (firmata dal governo Monti) porterà a un rapido innalzamento dei tassi occupazionali tra gli ultracinquantenni.



In gita al Parco Naturale Monte Cislone



Ore 8,30 di giovedì 24 maggio, giornata splendida, un nutrito gruppo dei nostri pensionati, anche accompagnati da familiari, in partenza per la gita al Parco Naturale del Monte Corno che si estende su una superficie di circa settemila ettari suddiviso fra i territori di Anterivo, Egna, Montagna, Salorno e Trodena. (Bassa Atesina).

Di tutti i parchi naturali dell'Alto Adige vanta la fauna e la flora più ricche di specie in quanto il parco comprende anche la zona climatica sub mediterranea. Geomorfologicamente è costituito da rocce calcaree di Dolomia e Porfidi quarziferi. Quasi 300 milioni di anni fa dalla crosta terrestre fuoriuscirono colate di lava incandescente che si solidificarono e formarono il più gran-



de giacimento di Vulcanite delle Alpi.

Il tragitto vero e proprio inizia a Trodena con una strada forestale (Praglasier) che attraverso prati e un rado bosco misto di larice conduce in direzione nord-ovest. All'improvviso ci troviamo nel bel mezzo di uno scenario alpino: rododendri, pini mughi, camedri alpini, sassifraghe e clematidi alpine ricoprono le pendici rocciose dell'ombroso versante settentrionale del Cislun. Lo splendido panorama si estende dalla catena del Lagorai al Corno Nero e Bianco, alle Alpi dello Zillertal, al Gruppo di Tessa e ai nostri piedi si estende l'ampia Val d'Adige. Dopo un facile passaggio di roccia siamo subito circondati dal bosco misto di abete bianco e in breve tempo siamo scesi direttamente alla Malga Cislun (1.250 m.).

Abbiamo trascorso una piacevolissima giornata in compagnia di tanti amici di ieri e di altri colleghi di cui siamo diventati amici.

Abbiamo faticato un pò di più dell'anno scorso, questo è vero, ma sostenuti dalla forte determinazione e dalla simpatia



delle nostre storiche guide Ezio Bragagna (esperto satino) e Paolo Mesaroli abbiamo raggiunto infine l'Agritur Cisluner Alm dove abbiamo consumato il pranzo conviviale.

Ci siamo rivisti con piacere, ci

siamo raccontati le nostre storie, qualcuno mancava e l'abbiamo ricordato come se fosse ancora con noi ... poi con un sorriso ci siamo dati appuntamento alla prossima!

Dario Detassis

Rc Auto: solo il 12% degli italiani si assicura contro i danni causati da eventi naturali

In tempi di crisi gli italiani tagliano il superfluo anche in ambito assicurativo.

Analizzando a fondo le "abitudini" assicurative degli italiani si scopre che solo una ristretta minoranza assicura la propria auto contro i danni provocati dagli eventi naturali, una clausola non obbligatoria per legge.

E' ciò che emerge da una recente ricerca; secondo i dati raccolti, solo il 12% degli italiani alle prese con l'assicurazione sceglie di aggiungere una protezione contro gli eventi naturali.

L'analisi, condotta su un campione di circa 40.000 polizze emesse attraverso il sito negli ultimi tre mesi, ha scoperto che le donne sembrano essere più previdenti degli uomini. Tra di loro, infatti, la percentuale arriva al 14%, mentre solo un uomo su dieci sembra badare a questa eventualità.

Se si guarda, poi, le professioni svolte da chi stipula, quella che richiede in misura maggiore questa copertura è la categoria degli agenti di commercio, con il 17% delle polizze: abituati a muoversi in auto e a girare per le strade con qualsiasi clima, sono per forza di cose più prudenti degli altri.

Fa sorridere, invece, che in fondo alla classifica ci siano gli ecclesiastici: evidentemente, preti e suore confidano in un potere più alto a protezione della propria automobile, tanto che solo il 4% di loro richiede una copertura aggiuntiva contro i danni naturali.

Per quanto riguarda, infine, le differenze regionali, è nelle regioni del Nord Italia che, comprensibilmente, c'è più paura di grandine e neve: Lombardia e Piemonte, con il 23%, guidano la classifica, seguite da Valle d'Aosta (18%) e Liguria (17%).

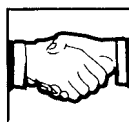
CONSULENZE

La FABI di Trento assicura ai propri iscritti - **presso la Sede del Sindacato**, in Passaggio Zippel n° 2 - un **servizio gratuito** di assistenza e consulenza avvalendosi della collaborazione di professionisti qualificati. Gli appuntamenti devono essere fissati con qualche giorno di anticipo chiamando il numero 0461/236362 (più linee in ricerca automatica) oppure via telefax 0461/237590.



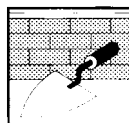
CONSULENZA NOTARILE

il 1° martedì di ogni mese dalle ore 17.00 alle ore 18.30



CONSULENZA ASSICURATIVA

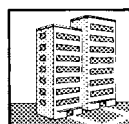
il 2° martedì di ogni mese dalle ore 17.00 alle ore 18.30



CONSULENZA EDILIZIA

il 3° martedì di ogni mese dalle ore 17.00 alle ore 18.30

- Responsabile energetico (Ing. Tosi) tutti i martedì



CONSULENZA CONDOMINIALE

il 4° martedì di ogni mese dalle ore 17.00 alle ore 18.30



CONSULENZA FISCALE E COMMERCIALISTA

Ogni martedì dalle ore 17.00 alle ore 18.30



CONSULENZA LEGALE

Ogni mercoledì dalle ore 17.00 alle ore 18.30



CONSULENZA ED ASSISTENZA PREVIDENZIALE

Ogni giovedì dalle ore 17.00 alle ore 18.30



CONSULENZA PER L'HANDICAP

Dal lunedì al venerdì: 9.00/12.30 - 13.30/17.00 presso HandiCREA - via S. Martino, 46 - TRENTO
Telefono e fax 0461/239296 - handicrea@trentino.net

“Filo diretto MOBBING”

Data la particolarità dell'argomento e la sua riservatezza, abbiamo pensato che la cosa più corretta sia quella di un contatto diretto tra l'iscritto ed il professionista nostro consulente. In altre parole, l'iscritto che desidera affrontare questo tema con il dott. Carrozzini gli potrà telefonare direttamente allo 0461-986200 ovvero faxare allo 0461-986222. Se la linea risultasse occupata per lavoro, potrà lasciare il proprio recapito telefonico ed il dott. Carrozzini provvederà a richiamare non appena possibile.

Assistenza psicologica “post rapina”

Chi è vittima di un atto criminoso sul lavoro può presentare una sintomatologia post-traumatica accompagnata da depressione e ansia, fobie e disturbi cognitivi. Un'assistenza psicologica mirata alle vittime di “incidenti sul lavoro” è in grado di rafforzare le capacità dell'individuo di fronteggiare le situazioni problematiche, di prevenire l'esordio di sintomi psicopatologici e di promuovere una migliore qualità della vita e un più rapido ritorno al lavoro.

In questo senso abbiamo raccolto la disponibilità del dott. Renzo Luca Carrozzini ad assistere i colleghi iscritti Fabi che abbiano subito una rapina.

I nostri soci FABI avranno un'agevolazione sulle tariffe da lui applicate alla normale clientela. L'indirizzo del consulente psicologo è il seguente:

Renzo Luca Carrozzini

Via al Torrione 1 - 38100 TRENTO
Tel. 0461-986200 Fax. 0461-986222

NUOVI RIFERIMENTI

Sportello HANDICAP

La Cooperativa HandiCREA ricorda che oltre alla sede di **TRENTO** (Via S. Martino), sono operativi altri punti periferici di Sportello Handicap dislocati nella provincia e precisamente:

TIONE

Presso la Sede del Comprensorio - Via Gnesotti, 2 - Tel. 0465/339506.

RIVA DEL GARDA

Presso Coop. Sociale Mimosa - Via San Nazzaro, 47 - Tel. 0464/520200.

TONADICO

Presso Sede del Comprensorio - Via Roma, 19 - Tel. 0439/64641.

Per informazioni consultare il sito internet www.handicrea.it



La più
diffusa
carta *del* **credito**

con *i* **bancari** dal **1948**



CONTRATTI
ASSISTENZA
CONSULENZA
CONVENZIONI
TEMPO LIBERO