



STYLLUS

Ferisce più la penna che la spada





A cura di Salvatore Taormina



Sommario



Anno V N° 17 - Giugno 2011

STYLUS

Pubblicazione quadrimestrale
Autorizzazione n°5780
del 14/05/2004
del Tribunale di Torino

Direttore responsabile
Mauro Bossola

Direttore editoriale
Salvatore Taormina

Hanno collaborato per i testi:
Angela Rosso
Arleri Valeria
Bruno Bovenga
Daniela Fioretti
Giuseppe Milazzo
Loris Brizio
Mauro Bossola
Pietro Gentile
Roberto Aschiero
Salvatore Taormina

Video Interviste a cura di
Salvatore Taormina

Per le immagini:
Paolo Moisiello

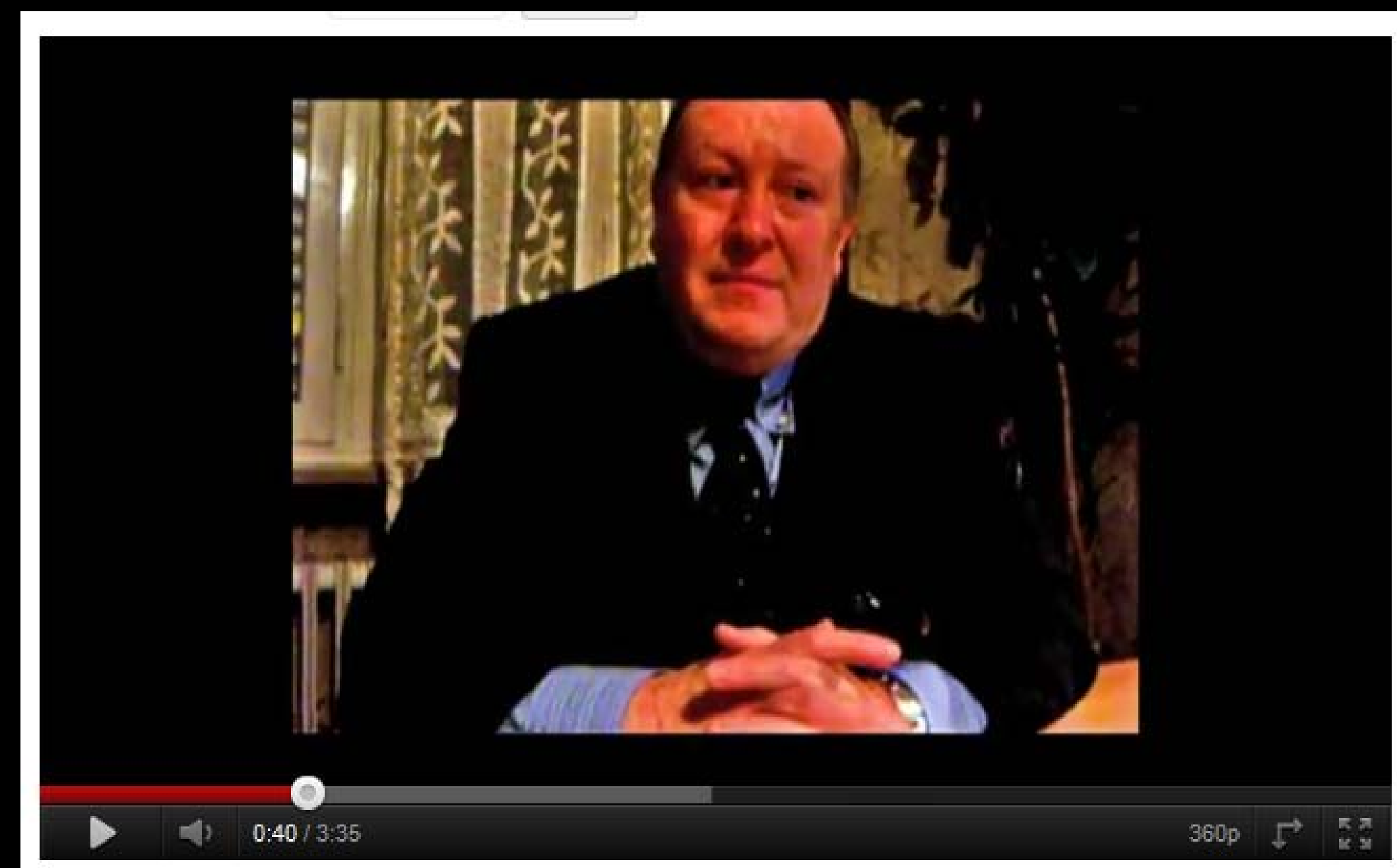
Impaginazione Grafica:
Chiara Moraglio

fabi INTESA SANPAOLO

Amministrazione
Direzione e Redazione
C/o FABI
Via Guarini, 4
10123 Torino
Tel. 011 5611153
Fax 011 540096
Sito internet: fabintesasnanpaolo.org
e-mail: federazione@fabi.it
salvatoretaormina@tin.it



La Gestione di un momento davvero **difficile**...



▶ Video Salvatore Taormina



Due parole su di te, da che Banca provieni, il tuo percorso sindacale in questi anni ecc.

Ho cominciato a fare il sindacalista a 17 anni, quando, dopo la prematura scomparsa di mio padre, sono entrato in banca, all'epoca la Banca del Cimino, poi assorbita dal gruppo Ubi. Vengo dalla gavetta: sono stato rappresentante sindacale aziendale, segretario coordinatore della FABI di Viterbo, fino a ricoprire successivamente tutti gli incarichi nazionali, da componente del Comitato Direttivo Centrale, a Segretario nazionale, a Segretario generale aggiunto. Per anni, essendo giornalista pubblicitario, ho anche svolto il ruolo di responsabile Immagine e Comunicazione della FABI, un incarico che mi ha permesso di dare maggiore visibilità alle iniziative della nostra organizzazione.

Parliamo di C.C.N.L. è stato firmato un "Accordo quadro" che stabilisce le regole: i due livelli di contrattazione, i tempi ecc. Vuoi spiegare meglio nel dettaglio che cosa è stato fatto e l'importanza di tutto questo ai colleghi?



Faccia a Faccia

con Lando Maria Sileoni
a cura di Salvatore Taormina

Intervista a L.M.Sileoni

segretario generale della FABI

L'accordo sugli assetti contrattuali, firmato unitariamente da tutte le organizzazioni sindacali del credito, rappresenta una garanzia per tutti i lavoratori del settore. Ribadisce, infatti, le centralità del contratto collettivo nazionale, ponendolo al riparo dagli arbitri delle singole aziende e dai tentativi più o meno mascherati di certi ambienti datoriali di indebolirne le tutele previste a favore del lavoratore.

Nell'accordo si dice chiaramente che a stabilire quali siano le materie da disciplinare attraverso i contratti aziendali può essere solo il contratto nazionale di categoria. Quanto alle deroghe, si stabilisce che possano essere firmati accordi in deroga al ccnl, ma negoziati solo ed esclusivamente secondo ambiti e modalità definiti dal contratto collettivo nazionale stesso.

Si chiarisce, inoltre, per citare i punti principali, che l'indice inflattivo dei prezzi al consumo sulla base del quale calcolare gli aumenti contrattuali sarà lo stesso utilizzato dalla maggioranza dei settori che hanno rinnovato i propri contratti di categoria negli ultimi tre anni, che le parti, sindacati e banche, assumono un comune impegno a garantire, attraverso il contratto nazionale, un premio minimo anche a quelle piccole aziende nelle quali non si pratica la contrattazione di secondo livello, e si riconferma la validità del Fondo di Solidarietà di categoria, che ad oggi ha consentito il pre-pensionamento "morbido" e volontario di oltre 40mila lavoratori bancari.



Faccia a Faccia



Lando Maria Sileoni

Se questo accordo sulle regole non fosse stato firmato, cosa sarebbe potuto accadere?

Si sarebbe potuti andare verso una deriva pericolosa: la deregolamentazione del contratto di categoria con gravi conseguenze per i lavoratori.

Ogni banca si sarebbe sentita legittimata a proporre accordi in deroga al contratto nazionale con l'unica finalità di risparmiare sul costo del lavoro. Si sarebbe così creata un'insana competizione tra le aziende per raggiungere le intese economicamente più vantaggiose anche a scapito dei lavoratori e dei loro diritti acquisiti, con effetti negativi sull'intero settore.

Questo accordo pone un freno a tutto ciò.

Chi voleva trasformare il settore del credito in una nuova "Pomigliano", è stato battuto sul tempo.

Si corre in qualche modo il rischio che un accordo sulle regole per la gestione del contratto sia anche un limite per la contrattazione stessa? Può questo far sì che la partita – specialmente quella economica – si giochi al ribasso?

Riteniamo che aver portato l'Abi a una condivisione di un modello di regole da cui scaturisce il rinnovo contrattuale abbia dato più forza al sindacato, visto che finora operare in assenza di regole condivise ha generato rinnovi contrattuali estremamente difficili. Per quanto riguarda, poi, la partita economica, l'intesa da noi siglata stabilisce precise garanzie: l'indice attraverso il quale calcolare gli aumenti contrattuali sarà lo stesso indice utilizzato dai settori che hanno rinnovato il proprio contratto di categoria negli ultimi 3 anni.

Una conquista importante, anche perché fino a poco tempo fa su questa materia non c'era accordo tra le organizzazioni sindacali. È stata così finalmente superata una spaccatura tra sigle che poteva incidere negativamente in sede di contrattazione.

Come state impostando il confronto con le banche sul rinnovo del contratto?

Abbiamo detto chiaramente che il confronto sul rinnovo del contratto non deve essere incentrato soltanto sul tema del costo del lavoro, come vorrebbero i banchieri, ma anche sulle altre voci di spesa che incidono pesantemente sui bilanci delle aziende. Mi riferisco alle super-consulenze affidate a società esterne, agli stipendi d'oro di top manager e consiglieri d'amministrazione, ai costi sostenuti dalle banche per foraggiare faraoniche campagne pubblicitarie e sponsorizzazioni di dubbia utilità.

Le banche sono in crisi e continuano ad accusare cali di redditività? Non hanno soldi per finanziare gli aumenti contrattuali dei lavoratori e le nuove assunzioni?



Lando Maria Sileoni

risparmio di ben 144 milioni di euro, con i quali si potrebbero assumere altri 3000 giovani.

Queste sono considerazioni che a qualcuno potranno dar fastidio perché intaccano rendite di posizione ormai stratificate, ma che esigono dalla controparte delle risposte serie.

Risposte che pretendiamo di avere a costo di risultare arroganti.

Riguardo la vicenda della Banca Popolare di Milano, che ha visto le Segreterie Nazionali molto divise, cosa ti senti di dirci? Che cosa è successo, e tutto questo, avrà riflessi sull'unità sindacale finora raggiunta in Abi?

Come ho già spiegato recentemente in un'intervista a Panorama Economy, la FABI in Bpm è stata copromotrice di una lista indipendente che, nell'esclusivo interesse della banca e dei lavoratori, ha puntato su inequivocabili e primarie competenze professionali e manageriali. Altri hanno operato con le logiche della peggior lottizzazione e del peggior clientelismo, caratteristiche incompatibili con il Dna del nostro sindacato.

Oggi noi da questa vicenda usciamo rafforzati e con una chiara linea di rinnovamento. In piena sintonia con la nostra struttura di Milano, possiamo contare su un gruppo dirigente nuovo e credibile che ha scelto il rinnovamento e la concretezza. Per noi non erano possibili compromessi o azioni gattopardesche. La verità è che i vincitori delle elezioni sono, oggi, i primi avversari dell'Associazione Amici della Bpm. E che, con il sistema duale, voluto da Bankitalia e approvato dal vecchio consiglio d'amministrazione, in Bpm niente sarà più come prima.

Posso affermare senza timore di essere smentito che questa rottura tra sigle in Popolare di Milano

Bene, allora ci spieghino come riescono a tirare fuori dal cilindro 114 milioni di euro soltanto per remunerare consiglieri d'amministrazione, consiglieri di sorveglianza e di gestione e membri dei collegi sindacali, solo per limitarci ai primi sei grandi gruppi bancari italiani.

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

Se a questo vogliamo aggiungere una diminuzione delle consulenze legali e professionali, magari evitando alcuni appalti e outsourcing, ci sarebbe un ulteriore



Faccia a Faccia

non ha alla fine avuto alcuna ripercussione sull'unità sindacale. Lo confermano i fatti: pochi giorni dopo le elezioni in Bpm, è stato firmato unitariamente da tutte le organizzazioni l'importante accordo quadro sugli assetti contrattuali.

Con senso di responsabilità e intelligenza, sono state superate le divergenze (e i particolarismi) nell'esclusivo interesse dei lavoratori.

La tanto auspicata e millantata unità sindacale esiste davvero? E come mai in questi momenti difficili, a cercare di contrastare lo strapotere e l'arroganza aziendale nel nostro settore è solo la Fabi. Come mai si sente parlare e rispondere a livello mediatico (tra l'altro con grande effetto) solo Lando Sileoni? Dov'è finita la "grande" Fisac CGIL in questi momenti difficili e così delicati? Siamo solo noi a rappresentare davvero la categoria dei Bancari?

In questo ci aiuta senz'altro il fatto di essere un sindacato autonomo e indipendente: rappresentiamo i bancari e basta. Alle nostre spalle non abbiamo organizzazioni ombra che ci dettano la linea politica da seguire e ciò ci consente maggior libertà d'azione nel tutelare sempre e senza, condizionamenti esterni, i nostri iscritti.

Sulla tessera FABI del 2011 abbiamo posto in calce uno slogan che ben ci rappresenta: "l'autonomia che fa la differenza".



Faccia a Faccia

Penso, infatti, che la visibilità sui media non sia una vetrina fine a se stessa ma uno straordinario mezzo per consolidare il peso politico della FABI e rendere la sua azione più incisiva in sede di contrattazione con le aziende. Qualche esempio? L'anno scorso abbiamo orchestrato una durissima campagna stampa contro l'allora amministratore delegato di Unicredit Profumo. È stato anche grazie a quella nostra campagna che siamo riusciti a ridurre notevolmente gli impatti sui lavoratori del progetto Banca unica. Stesso discorso vale per l'indennità di disoccupazione. Ci siamo opposti duramente all'introduzione di questa misura che avrebbe causato oltre 30mila licenziamenti nel settore del credito. Le nostre dichiarazioni hanno fatto il giro dei principali quotidiani, delle emittenti radio e tv. Un tam tam mediatico che sicuramente ha contribuito alla positiva conclusione della vertenza. Come vede, se ben dosata e sfruttata in maniera strategica, la visibilità sui media è un elemento che può tornare estremamente utile a tutta la categoria.

La manovra di ferragosto aveva in qualche modo scardinato le tutele dell'articolo 18, è vero che la FABI in questo frangente si è trovata isolata ed è stata l'unica voce autorevole che si è opposta a tutto ciò? Vuoi spiegare meglio ai colleghi che cosa è successo e qual è lo stato attuale delle cose?

Quello del credito è l'unico settore, ad oggi, in cui le organizzazioni sindacali, la FABI in primis, hanno assunto una posizione netta e comune sull'argomento: mai applicheremo nelle banche le deroghe previste dalla legge, avallando licenziamenti facili e deroghe sul contratto nazionale.

Forse è proprio questa autonomia d'azione che ci ha consentito di conquistare la fiducia dei lavoratori e di diventare il primo sindacato dei bancari, con oltre 100mila iscritti su tutto il territorio nazionale.

Forse non lo sai, ma sei stato soprannominato (e citato in volantini delle sigle più oltranziste o su vari articoli di giornale) in mille modi. Forse uno dei più coloriti appellativi che ti hanno affibbiato è quello del "Rivoluzionario Sileoni". Ti ritrovi in questo soprannome? E soprattutto sei consapevole che grazie alle tue battaglie mediatiche – svolte a mio parere con grande abilità strategica – sei entrato nell'immaginario collettivo come il reale rappresentante di tutti noi colleghi? Sinceramente non mi è mai capitato di vedere, specialmente negli ultimi anni, un

Segretario Nazionale così rappresentativo della base. Sei consapevole delle grandi responsabilità che ne competono, alla luce anche dei possibili risultati che ne deriveranno dalla contrattazione nazionale?

La ringrazio per la domanda e naturalmente per le parole di apprezzamento.

Quanto all'appellativo che mi è stato rivolto, non penso di essere un rivoluzionario ma piuttosto un sindacalista che crede ancora nei lavoratori e nel sindacato, nella sua capacità di incidere politicamente e socialmente. Dietro ogni mia battaglia c'è sempre questa consapevolezza.

Anche le così dette battaglie mediatiche sono state sempre finalizzate all'ottenimento di risultati concreti, di cui i primi a beneficiarne potessero essere i lavoratori.



Come FABI siamo stati fra i primi a metterlo nero su bianco. Grazie a un impegnativo lavoro di mediazione, siamo poi riusciti a far convergere su queste posizioni anche quei sindacati che per cultura politico-sindacale d'appartenenza erano più restii ad assumere un impegno in tal senso.

I lavoratori possono stare tranquilli: sui licenziamenti le banche non avranno mano libera.

Cosa ne pensi di come è stato gestito il fallimento della Banca Monte Parma, e di come sono stati trattati (specialmente nei modi) i colleghi ora assorbiti da Intesa Sanpaolo?

Penso che le richieste di Intesa Sanpaolo siano irricevibili. L'azienda vuole licenziare 100 lavoratori di Banca Monte Parma, mandandone obbligatoriamente 80 in pensione e collocandone altri 20 sul Fondo emergenziale.

Il nostro Coordinamento FABI in Intesa, di cui nutriamo la massima stima e il massimo rispetto, si è già nettamente opposto a queste richieste e si è dichiarato pronto ad iniziative di mobilitazione, che avranno ovviamente tutto il sostegno della Segreteria nazionale della FABI. Il licenziamento di questi lavoratori potrebbe, infatti, rappresentare un precedente gravissimo per il settore e compromettere le relazioni sindacali di Gruppo. Un'eventualità che contrasteremo con ogni mezzo a nostra disposizione.

Trovo, ad ogni modo, grottesco che l'ex amministratore delegato di Intesa, da pochi giorni promosso Superministro, abbia potuto avallare una simile operazione, lui che, un giorno sì e l'altro pure, da mesi pontifica sull'urgenza di creare nuovi posti di lavoro e sulla necessità di mantenere la coesione sociale.

“Last but not least” è la tua battaglia sulle ricapitalizzazioni delle banche, in particolare su

Unicredit che è una Banca di sistema. Se non sbaglio tu auspichi un intervento della Cassa Depositi e Prestiti e non del Tesoro. Cosa puoi dirci in merito?

Abbiamo proposto che la Cassa Depositi e Prestiti, braccio operativo del Ministero del Tesoro, intervenga a sostegno delle banche, utilizzando parte della propria ingente liquidità per sottoscrivere alcune quote degli aumenti di capitale che di qui al 2012 le aziende bancarie italiane si vedranno costrette a realizzare, su imposizione dell'European Banking Authority.

La proposta è finalizzata ad evitare che le ricapitalizzazioni comportino una nuova stretta creditizia a danno delle imprese e che influiscano negativamente anche sui lavoratori bancari.

L'idea ha già riscosso ampi consensi in ambienti politici e finanziari.

Qual è la posizione della FABI sul tema delle esternalizzazioni che tanto preoccupa i lavoratori del settore? Ci sono grossi rischi per i posti di lavoro nel settore in futuro?

Gli stessi accordi precedenti sull'argomento hanno dimostrato che oggi il concetto di esternalizzazione

delle attività a basso valore aggiunto non è più efficace e rappresenta un elemento di negatività nella gestione aziendale. Siamo fortemente convinti che le attività bancarie debbano essere svolte all'interno dell'azienda perché contribuiscono, assieme alle attività di core-business, allo sviluppo della banca. Su questo argomento ci confortano gli stessi atteggiamenti di diversi gruppi bancari orientati a riportare all'interno attività in precedenza esternalizzate.

Lando Maria Sileoni





Faccia a Faccia

Un'ultima domanda sul Contratto Nazionale. E' vero che ci sono interessi e obiettivi diversi tra i grandi e i piccoli gruppi bancari rispetto al rinnovo del contratto nazionale? Se sì, che cosa significherà tutto ciò? Che tipo di presa di posizione assumerà la Fabi in merito?

In un modello concorrenziale prevalgono ovviamente interessi singoli e fra di loro contrapposti. Questo vale sia per i grandi gruppi che per le piccole banche. L'interesse che, secondo noi, dovrebbe essere unificante è quello di costruire un contratto nazionale che non sia fatto su misura solo per i grandi gruppi bancari, spesso in contrapposizione tra loro, ma che rappresenti la base per il rilancio dell'intero sistema bancario. Finché ci saranno gruppi bancari, come già successo in un recente passato, che utilizzeranno il contratto nazionale solo come strumento di concorrenza rispetto agli altri gruppi, non avremo mai un contratto omogeneo e realmente funzionale.

Gli oltranzisti, comunque, non ci preoccupano, in quanto penso che un contratto «equo e giusto» vada anche nella direzione degli interessi delle piccole e medie banche. Anzi, riteniamo doveroso che tutti i lavoratori siano adeguatamente tutelati soprattutto in quelle aziende dove la presenza del sindacato aziendale non è particolarmente radicata.



Torino 11 Novembre 2011

articolo di Pietro Gentile

Il Progetto TANDEM

Rafforzare il Dialogo Sociale Europeo nel Settore

A Torino il giorno 11 novembre 2011, presso la sede dell'ILO (International Labour Organization - Agenzia delle Nazioni Unite), sono stati presentati dalla FABI i risultati finali del Progetto Tandem dedicato allo studio dei Comitati Aziendali Europei quali rafforzamento del Dialogo Sociale in Europa.

Le attività del Progetto TANDEM hanno avuto l'obiettivo di fare il punto sull'attività dei CAE Comitati Aziendali Europei (in inglese EWC European Works Councils) nel settore del Credito, basandosi sulle reali esperienze portate dai partners sia sindacali che datoriali, rilevandone i punti di forza e le criticità.

La descrizione breve del progetto è **"Procedere insieme per superare la crisi"**.

Tutti risultati del progetto compresi documenti finali e video sono visibili sul sito:

www.tandem-dialogue.eu

Il Progetto, è stato realizzato dalla FABI, con il contributo organizzativo dell'Ufficio Relazioni Internazionali, ed è stato co-finanziato dalla Commissione Europea, DG Affari sociali, Occupazione e Inclusione.

Hanno partecipato alle attività i sindacati bancari europei, coordinati dalla FABI: Ver.di - Germania, NSZZ - Polonia, Unite - Inghilterra, SBFDH - Croazia, BBDSZ - Ungheria, FeS UGT - Spagna, MUBE - Malta, UNI Europa (Rete sindacale mondiale dei servizi) FIBA/Cisl, Uilca e FISAC/Cgil.

affiliate in molti Stati europei ed extraeuropei.

Il progetto si è svolto nel 2011 con tre tappe fondamentali.



I Relatori

Anche le parti datoriali hanno fornito un importante contributo con la partecipazione dell'A.B.I. - Associazione Bancaria Italiana, e dei due più grandi gruppi bancari italiani Unicredit Group e Intesa Sanpaolo, che includono banche

A Siviglia, nel marzo 2011 è stata effettuata l'analisi della direttiva sui CAE, l'analisi degli accordi realizzati nei CAE del settore del Credito e la rilevazione di possibili "good practice".



Video Mauro Bossola

A Vilnius nel giugno 2011 è stato studiato lo stato dell'arte del Dialogo Sociale di Settore a livello europeo e nelle nazioni partecipanti al progetto.

Infine a **Torino l'11 novembre 2011** si è svolta la presentazione finale dei lavori con l'analisi delle mutue influenze tra Dialogo Sociale di Settore (DSS) e attività dei Comitati Aziendali Europei.

Hanno partecipato al Progetto rappresentanti dei Lavoratori provenienti da paesi e da sistemi di relazioni industriali assai diversi tra loro: Paesi di più consolidata adesione all'UE, con un buon grado di applicazione della Direttiva Europea, nuovi Stati membri, che sono ancora in fase di prima applicazione sia della Direttiva, Paesi candidati ad entrare nell'UE, che, pur non essendo tenuti al rispetto delle Direttive, sono interessati al modello sociale europeo.

I risultati del progetto, nonché le competenze acquisite, verranno trasferite nelle attività istituzionali delle organizzazioni nazionali ed europee; ciò significa la possibilità di allestire corsi di formazione con il materiale multilingue realizzato, oltre a rappresentare un efficace collegamento fra delegati CAE e parti del dialogo sociale.

Il Progetto TANDEM

le foto del Convegno



La Sala



Intervento di Mauro Bossola



La Sala



Salvatore Taormina



Luca Bertinotti

Riflessioni sul Piano Esuberi

VOLONTARIE TUTTE LE USCITE, NESSUN OSTACOLO ALLE ASSUNZIONI. ORA PENSIAMO A CHI RESTA.

L'aver raggiunto l'obiettivo nel quale abbiamo creduto fin dall'inizio delle uscite dal lavoro esclusivamente volontarie è stato un successo incontestabile, considerando anche il critico momento che il Paese sta attraversando.

così importanti, ciò che conta è che in massa i lavoratori ci hanno dato ragione, 5677 adesioni contro 5000 esuberi previsti.

Noi che abbiamo sottoscritto, con le altre OO.SS. del nostro tavolo, l'accordo 29 luglio 2011 abbiamo puntato alla tutela occupazionale e concrete nuove opportunità lavoro. Abbiamo adottato soluzioni, ancora una volta, innovative. Le uscite tutte volontarie hanno anche un altro riflesso molto positivo: non sarà necessario attivare nessuna legge per i licenziamenti obbligatori agevolando di fatto la ripresa delle nuove assunzioni che al contrario sarebbe stata impedita.

In tema di assunzioni, a questo punto, sarebbe opportuno riconsiderare i tempi per avviare da subito, nei casi di ingressi disciplinati dall'accordo per il 2012, la stabilizzazione delle posizioni a Tempo Determinato già presenti nel Gruppo, in luogo di soluzioni transitorie e precarie.

Sempre in tema occupazionale l'accordo prevede la possibilità di sperimentare, per la prima volta nel nostro Paese, la c.d.

Solidarietà Espansiva, almeno 250 nuove assunzioni. Si tratta di colleghi che trovandosi vicino alla pensione possono chiedere liberamente di lavorare meno ore, in cambio Intesa Sanpaolo dovrà assumere giovani a tempo indeterminato a Part Time.

Coloro che manifestavano preoccupazioni e timori, che hanno sparso allarmismi ed inopportune preoccupazioni paventando innumerevoli licenziamenti sono stati, per l'ennesima volta, smentiti. Non ci riguarda come giustificheranno la mancata condivisione del progetto di fronte alla mole di adesioni che ha avuto l'offerta di esodo, soprattutto di fronte all'adesione dei loro medesimi associati, nemmeno ci riguarda quanta credibilità potrà avere chi non vede e non coglie opportunità occupazionali



Piano Industriale

a cura di Giuseppe Milazzo



Giuseppe Milazzo

Se il Governo aiutasse un po' di più questo tipo di soluzioni di problemi occupazionali, svecchiamento e nuovi ingressi si risolverebbero molte questioni, dall'allungamento dell'età pensionabile che risulterebbe solo a carico delle Imprese, all'ingresso di nuove forme di solidarietà tra lavoratori, senza oneri eccessivi per lo Stato. Ricordiamo che il c.d. Fondo Esuberi è a totale carico della banca.

La crisi ci impone di cambiare ancora anche dal punto di vista organizzativo. La banca ha colto questa necessità e propone nuovi modelli organizzativi per affrontare la complessa situazione di crisi, condividiamo la volontà di predisporre nuove tecniche ed innovazioni necessarie al mantenimento e allo sviluppo del nostro Gruppo. Anche per noi non è possibile stare a guardare gli eventi senza cogliere i cambiamenti che questi inevitabilmente portano.

Quello che conta è che ciascuno faccia la propria parte, azienda e lavoratori, nell'interesse reciproco, un confronto costruttivo dove tutte le esigenze, le aspettative ed i sacrifici, se condivisi, saranno oggetto di mediazione a salvaguardia delle persone e del lavoro.

Ora l'attenzione si sposta sugli accordi di armonizzazione in scadenza al 31 dicembre che sono il motore del Gruppo, la partita è molto importante, non ci saranno pregiudiziali ma il mantenimento del livello economico acquisito e la qualità della vita lavorativa saranno i punti di partenza.

Assemblea presso il polo di Back Office ISGS

Lunedì 3 ottobre 2011 si è tenuta presso il Polo di Back Office ISGS (Intesa Sanpaolo Group Service) di Cavallino (Lecce) una assemblea indetta dalla locale Rsa FABI ed aperta alla partecipazione di tutto il personale operante nella struttura.

Dopo il saluto del tavolo di presidenza tenuto dal componente della Segreteria Provinciale del SAB di Lecce, Bruno Bovenga, sono intervenuti i colleghi Augusto Mastropasqua, in qualità di componente del Dipartimento contrattualistica, con una relazione sullo stato delle trattative per il rinnovo del CCNL e Daniele Manfredonia, in qualità di massimo responsabile FABI all'interno del Consorzio ISGS, con un seguitissimo intervento sulla nascita ed evoluzione del Poli di Back Office all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Ne è seguito un ampio ed articolato dibattito che ha visto la sentita partecipazione di una vasta platea di colleghi intervenuti con una serie di interventi tutti di buon livello cui la FABI, anche grazie al contributo dei colleghi del Sab di Bari presenti in sala, ha saputo fornire puntuali ed apprezzate risposte.

L'appuntamento, così ben gestito da tutti i nostri dirigenti intervenuti, ha consentito di rafforzare ulteriormente la posizione di sindacato di maggioranza già raggiunta dalla nostra Organizzazione all'interno della struttura: ai colleghi Alessandro De Riccardis -Segretario RSA-, Valentina Vergallo ed Antonio Ziccardi, componenti del Direttivo Provinciale del Sab di Lecce, che hanno tutti già avviato nel 2011 i programmi di formazione tenuti dal ns. Dipartimento, vanno quindi i nostri migliori e più sentiti auguri per un futuro sempre migliore e ricco di soddisfazioni.

Notizie da... Lecce

a cura di Bruno Bovenga



Daniele Manfredonia e gli altri relatori

La sala dell'assemblea



Due parole su di te, di cosa ti occupi in Azienda e in Sindacato?

Ciao a tutti, mi chiamo Simona Misticoni ho 31 anni e sono sposata. Il mio percorso in azienda è iniziato nel 2000 alla Banca telefonica, proseguito nella rete come gestore e da quasi 5 anni svolgo in via prevalente l'attività di Rappresentante Sindacale Aziendale e Referente giovani a livello nazionale.

Come sei entrata a far parte della Fabi e quali sono state le motivazioni che ti hanno spinto alla scelta decisiva.



Assemblea FABI Giovani

L'esperienza della Fabi Giovani, com'è nata e qual è il tuo ruolo all'interno...

La Fabi Giovani propone iniziative di studio, ricerca e formazione volte alla valorizzazione dei giovani e del loro ruolo nell'ambito del lavoro e del sindacato: ho così partecipato negli anni alle diverse assemblee nazionali rivolte ai giovani attivisti della Fabi e a Maggio 2010 sono stata nominata una dei dieci componenti del Esecutivo Nazionale dei Giovani.

A Gennaio ho vissuto la mia prima esperienza internazionale prendendo parte al Congresso di Manchester di Uni Youth per il rinnovo delle cariche, dove la Fabi è stato l'unico sindacato italiano ad essere stato eletto nel direttivo del sindacato europeo under 35.

Curo personalmente la rubrica Viaggi del nostro periodico d'informazione **My generation**.

Come tanti giovani che entrano a lavorare in banca, vedevo il sindacato come un qualcosa di lontano, "roba da grandi". Dopo pochi anni mi sono resa conto, sicuramente anche grazie al collega fabi che avevo conosciuto, che l'iscrizione ad un sindacato è importante perchè permette di non essere più soli a districarci nel mondo del lavoro. La mia scelta è ricaduta sulla Fabi e ne sono orgogliosa: come dico sempre, la fabi è una scelta di vita, un pensiero comune, un qualcosa che cresce nel tempo... finchè un giorno capisci, o forse espressione di un lato del mio carattere, che anche tu vuoi iniziare a fare qualcosa di utile per gli altri.



Faccia a Faccia

Intervista &
Video Intervento
di S.Misticoni

a cura di Salvatore Taormina
FABI GIOVANI



▶ Video Simona Misticoni

Ma la cosa principale che si chiede ad un Referente Giovani nel territorio è quella di essere un punto di contatto fra i giovani e il mondo del sindacato. A tal proposito che a Giugno ho realizzato, grazie alla disponibilità e collaborazione della nostra Segreteria Provinciale di Torino, un concorso rivolto ai nostri giovani iscritti "Il sindacato che ho in mente": è stata un importante momento di confronto e condivisione coi nostri giovani iscritti che hanno avuto la possibilità di partecipare in prima persona esprimendo la loro idea ... e a leggere i loro elaborati si evidenzia soprattutto la necessità di avere referenti sindacali

professionali e preparati che possano portare le loro esigenze nelle sedi istituzionali dove spesso lo spazio riservato a noi giovani è scarso.

A livello strategico come giudichi l'operato del nostro sindacato che sta puntando molto sui giovani? Ma ci sta puntando davvero? Cosa fa nel concreto per avvicinare davvero le nuove generazioni che sembrano così lontane da ogni discorso di impegno sindacale...

La Fabi, prima fra tutti i sindacati a puntare l'attenzione sui giovani, creò già nel 2000 il primo Coordinamento Nazionale dei Giovani: una posizione lungimirante che ha portato ad avere oggi ottimi giovani dirigenti sindacali e che dimostra ancora una volta che La Fabi è aperta a nuove idee e linee vitali.

Dell'attenzione ai giovani si fa un gran parlare in questi tempi di crisi: la disoccupazione giovanile ormai raggiunge percentuali preoccupanti e anche laddove un lavoro c'è, è quasi sempre precario! Anche nel panorama bancario le realtà sono le più diverse: dai grandi gruppi, tra cui il nostro in primis, dove i sindacati hanno vinto la lotta alla precarietà garantendo ai giovani un contratto di apprendistato o inserimento riducendo drasticamente il ricorso all'uso dei tempi determinati che quasi mai trovavano una conferma a scadenza, alle piccole banche dove le assunzioni, temporanee, avvengono ancora per lo più attraverso stage o agenzie di lavoro interinale. E' questo è un ottimo punto di partenza: la precarietà di certo non avvicina i giovani al sindacato come d'altro canto non permette loro di costruire solide certezze di vita!

Nel concreto, la piattaforma del CCNL si occupa di definire le regole di "buona occupazione" con un occhio al discorso previdenza complementare che per le nuove e future generazioni è un must.

Dal canto nostro abbiamo dato il via ad un'iniziativa

su tutto il territorio nazionale: è un questionario "noi protagonisti del nostro futuro", rivolto a tutti i giovani bancari under 40, un esempio di comunicazione orizzontale: i giovani per i giovani appunto e mi sembra un bell'esempio concreto che rinnova l'interesse della Fabi per i Giovani.

Come reagiscono i giovani a tutto questo fermento, si stanno avvicinando al sindacato? Si sentono più partecipi?

Mi piace pensare ad una famosa citazione di Seneca che recita "non esiste un vento favorevole per chi non sa dove andare". L'obiettivo è appunto un maggior coinvolgimento dei giovani e Appena saranno noti i dati relativi al nostro questionario (ne abbiamo già raccolti diverse centinaia) avremo una fotografia

reale ed esaustiva di cosa si aspettano veramente i giovani da un sindacato... sarà il nostro punto di partenza. E magari qualcuno si dimostrerà interessato ad iniziare un percorso di carriera sindacale, perché no? Senza dimenticare poi che il 20-21 settembre scorsi si è svolta a Rimini l'Assemblea Sindacale dei Giovani della Fabi: ci siamo trovati di fronte ad una numerosa platea di giovani attivisti Fabi under 40, con chiare idee e progetti e tanta voglia di sentirsi partecipi! una bella sfida!



Faccia a Faccia

FABI GIOVANI



Il nuovo giornale completamente a loro dedicato, quali sono le aspettative e quali i riscontri ?

La miglior risposta alla tua domanda caro Tao sta nell'introduzione affidata al nostro Segretario Generale Lando Sileoni e nell'editoriale del nostro Coordinatore Nazionale Giovani Mattia Pari, pubblicati sul primo numero di **My Generation**:

http://www.fabi.it/MyGeneration/01_11/index.htm

Quali sono i tuoi progetti futuri? E quelli della Fabi Giovani?

Per quanto riguarda i miei progetti futuri inizierò a dicembre un progetto finanziato dalla comunità europea dal titolo "SECURE AND QUALIFIED JOBS FOR YOUNG PEOPLE IN THE FINANCE INDUSTRY IN EUROPE: CONTRIBUTING TO THE INCLUSIVE GROWTH AND TO THE EXIT FROM THE CRISIS": al momento non ho materiale ma come puoi vedere la Fabi c'è anche in quest'occasione. Continuerò a collaborare col Dipartimento Internazione e prendere parte insieme alla nostra neo eletta Elisa Gallinaro agli incontri di Uni Youth.

Per quanto riguarda la Fabi Giovani in progetti targati 2012 sono piuttosto ambiziosi:

- ▶ una WEB Tv per i giovani bancari da gennaio, contenuta all'interno della nascente web tv dei bancari
- ▶ un convegno/seminario per i nostri giovani iscritti sul tema della previdenza: un momento di informazione e confronto su questa ancora per tanti, "sconosciuta"

Per tenervi sempre informati consultate la nostra pagina web :

www.fabi.it/giovani

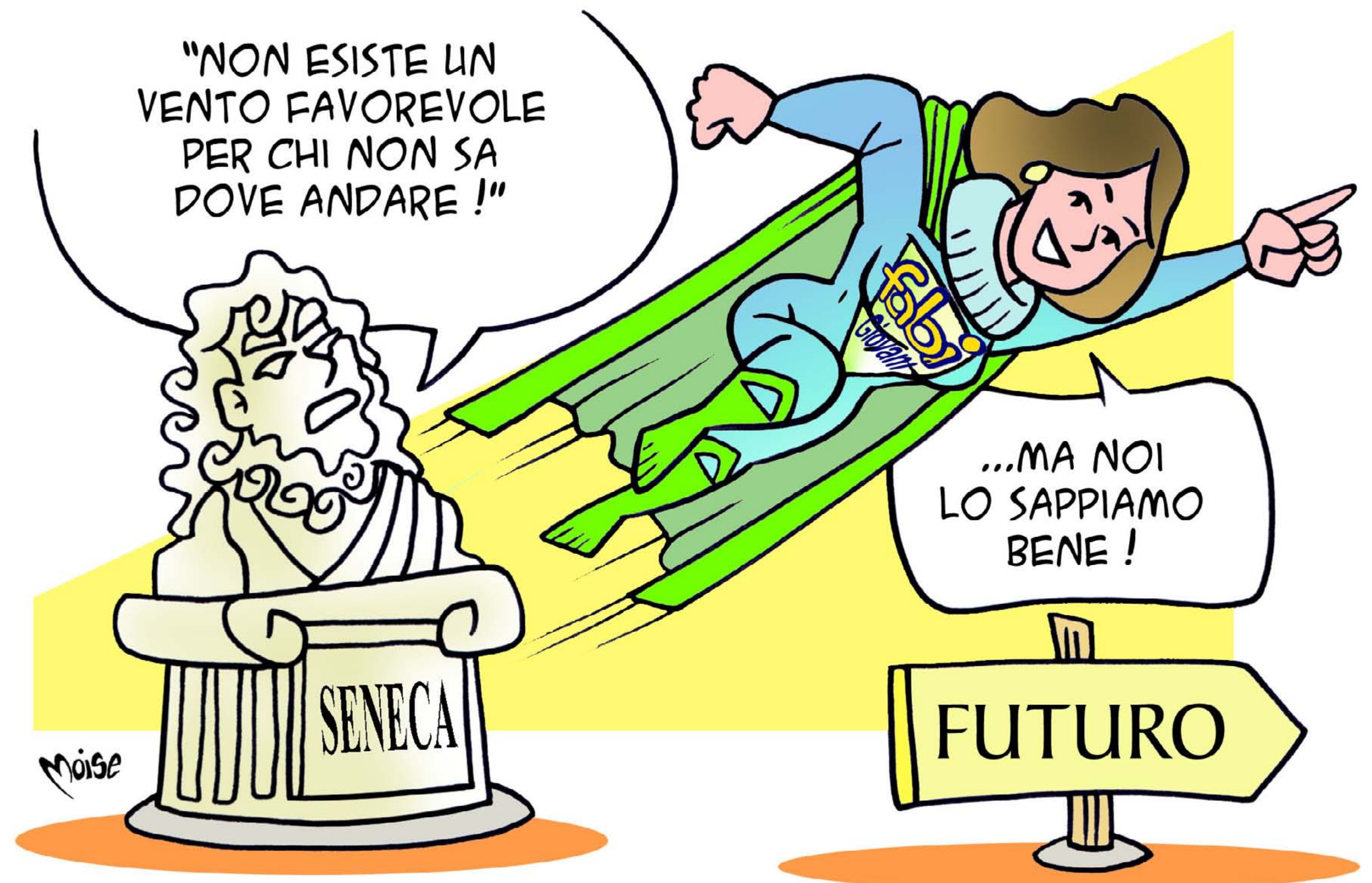
o scrivetece all'indirizzo:

giovani@fabi.it



Faccia a Faccia

FABI GIOVANI



DOMANDA:

La tecnologia a portata di tutti : e i disabili?

Parliamo dei Bancomat parlanti per non vedenti.

Come mai i bancomat non sono ancora tutti accessibili ai non vedenti?

Come mai i bancomat accessibili, quando ci sono non hanno la sintesi vocale attiva?

Come mai, quando ci sono le implementazioni delle funzioni, quest'ultime non vengono allineate?

Lo sapete che la BNL ha istituito un servizio on line per i bancomat parlanti.

Come mai il servizio non risponde alle segnalazioni dei suoi clienti?

Come mai la quasi totalità dei dipendenti bancari normodotati non è a conoscenza dei bancomat accessibili?

C'è ancora chi pensa che i bancomat bassi siano per nani e non per i disabili in carrozzina!!!!

Come mai tutta questa disinformazione?

Anche la disabilità fa i conti con il denaro!!!!

Cosa aspettiamo per adeguarci?

RISPOSTA:

Nei paesi dell'Unione europea sono presenti 425 000 distributori di banconote: ma nonostante ciò solo il 38% dei bancomat, in base ai risultati di uno studio condotto in sede Ue, offre funzioni vocali per i clienti disabili, circa il 15% della popolazione residente, percentuale molto al di sotto degli standard raggiunti da Stati Uniti (61%) e Canada, dove l'accessibilità è caratteristica di quasi ogni suo sportello automatico. La tecnologia installata in Europa prevede varie soluzioni per una più vasta gamma di utenza: tastiere alla portata di chi è costretto a muoversi in sedia a rotelle, etichette in Braille sui pulsanti e comandi vocali per non vedenti, spesso indisponibili o disattivate perché troppo difficili da far funzionare

Sulla scorta di tali dati l'Esecutivo di Bruxelles a cofinanziare, con più di tre milioni di Euro il progetto Apsis4All (Accessible Personalised Services In Pdts for all), della durata triennale, che vuole rendere più accessibili ad anziani e disabili non solo gli sportelli ATM, ma anche i terminali self service dei biglietti per

In tale contesto, aggravato in Italia dal pesante indebitamento pubblico, il sindacato deve lavorare con le altre forze sociali per individuare soluzioni a difesa dell'occupazione e dei salari. Compito non facile nell'incertezza politica e nel dissesto in cui versa il Paese. i trasporti pubblici e i chioschi informativi, per rendere autonomi tutti coloro che quotidianamente sono costretti a dipendere da terzi o addirittura a dover rinunciare al servizio.

Ovviando alle attuali carenze il progetto Apsis4all vuole permettere agli utenti finali di superare le barriere di accesso ai servizi Pdts (Public Digital Terminals) mediante interfacce personalizzate, adattabili a preferenze ed esigenze diverse.

Intanto, alla luce di queste istanze, ci dobbiamo augurare che le banche vogliano precorrere i tempi e promuovano una politica responsabile in questo campo, che tenga conto delle necessità di tutti clienti, anche dei portatori di handicap, per una volta, ... Prima, e non Dopo che una legge lo imponga, sulla spinta delle indicazioni europee, come è stato per le norme sul sicurezza sul lavoro.



DOMANDA: Sono una collega di IntesaSanPaolo in procinto di andare in maternità. Mi è capitato di assentarmi per esami e visite legate al lieto evento. Come devono essere considerate queste assenze non essendo più previsto il permesso visita medica? Dalla normativa aziendale sembrerebbe che gli unici permessi siano legati alla frequenza di corsi pre-parto, ma non siano previsti altri permessi. E' così oppure ...

RISPOSTA:

Le disposizioni legislative a tutela della maternità prevedono permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche. Per fruire di tali permessi occorre presentare richiesta con documentata attestazione della data e orario di effettuazione delle visite.

DOMANDA:

Quali provvedimenti possono esser presi in un momento come quello attuale per i mercati finanziari e in particolare per i titoli di stato italiani, affinché il nostro fondo pensione si possa considerare al riparo?

RISPOSTA:

Il Fondo pensioni di Gruppo Sanpaololmi e' al riparo, per quanto possibile, dalla tempesta finanziaria perché tutte le asset class sono state selezionate e composte, sia quanto alla loro tipologia sia quanto alla loro dimensione quantitativa, in modo che esse stesse siano presenti in portafoglio secondo una misura assoluta e relativa (cioè in rapporto alle altre) tale per cui l'azzeramento di valore di una asset class (in questo caso bond Italia o addirittura tutti i bond euro "peripherals") lascerebbe il portafoglio in grado di raggiungere, sull'arco temporale per cui è stato costruito, l'obiettivo di rendimento per il quale è stato costruito.

Alla base del metodo quantitativo scelto dal CdA del Fondo su indicazione degli advisor, vi è infatti già un approccio concettuale che "incorpora" i possibili, e ricorrenti, shock di mercato, per cui il portafoglio ideale non può mai prevedere il 100% di azioni, perché esistono i crolli di borsa, ma neanche il 100% di bond, perché non solo non riparano dall'inflazione ma, come vediamo in questi mesi, anch'essi possono scontare cali anche forti di prezzo.....

La difesa del Fondo sta quindi in una EFFICIENTE DIVERSIFICAZIONE, e in questo senso, quindi, esso è già a posto.

Per cui non si tratta di rincorrere "attivamente" ora una asset class, ora un'altra, comprandole o vendendole a seconda della congiuntura di mercato, ma di assemblarle secondo criteri che tengano conto del possibile default di una o più di esse.



DOMANDA:

Secondo voi ci saranno problemi per i posti di lavoro nel settore e in particolare nella nostra Banca per il futuro? L'aria che tira è pessima, questo lo sappiamo tutti e devo dire che siamo tutti molto preoccupati... e ogni tanto vedo balenare lo spettro della cassa integrazione, della vendita dei cassieri ecc..Ditemi che sono soltanto fantasie, anche se ho forti dubbi in proposito.

RISPOSTA:

Le preoccupazioni sono legittime, il sistema finanziario è direttamente coinvolto nella crisi in atto e i tempi che ci aspettano non sono improntati all'ottimismo.

Tuttavia le banche italiane sono sicuramente più solide delle loro concorrenti straniere, in quanto meno inquinate dai titoli tossici. Per quanto riguarda le riduzioni di personale nel settore vengono attuate utilizzando strumenti di accompagnamento alla pensione (Fondo Esuberi), che hanno evitato il ricorso ai licenziamenti. La nostra banca ridurrà gli organici di 3000 dipendenti dei 5000 che hanno aderito volontariamente al pensionamento o al Fondo di sostegno al Reddito. La parte eccedente verrà parzialmente sostituita con nuove assunzioni e nel contempo avvierà un progetto di riqualificazione legato all'evoluzione del modello distributivo. Questo significa che nel prossimo futuro assisteremo a nuovi cambiamenti conseguenti all'ennesima riorganizzazione del modello di lavoro.

DOMANDA:

In questo momento difficile per il Paese lo small business avrebbe bisogno di informativa puntuale da parte dalle funzioni preposte, su come vuole muoversi l'azienda e non continuare a sollecitare un budget, che x chi è riuscito a chiudere le operazioni nel primo semestre è a posto mentre per gli altri è praticamente impossibile sul lato impieghi dati gli spread e le spese praticamente triplicate sui finanziamenti, e poi cosa dovrei fare derivati e raccolta?. Sono inoltre preoccupata del fatto che sugli organi di informazione la Banca dica che continuerà a sostenere le imprese mentre nei fatti vedo sempre più difficoltà. Come dobbiamo comportarci in questo frangente?

RISPOSTA:

Noi possiamo DENUNCIARE (e lo facciamo costantemente) LE CONTRADDIZIONI AZIENDALI. Ma ricordiamoci che non ci compete l'individuazione delle strategie commerciali, l'organizzazione del lavoro e tanto meno la creazione di prodotti adeguati. Sono e saranno sempre problemi aziendali, non del sindacato.

DOMANDA:

Abbiamo visto negli ultimi mesi aumentare a livello mondiale le manifestazioni di indignazione, che talvolta sono anche sfociate in episodi di violenza. Il sindacato ha, secondo me, il dovere morale di tenere conto di queste categorie di persone ormai sempre più numerose e sempre più "arrabbiate" assumendo posizioni che interpretino questo sentimento. E' possibile che l'indignazione sia anche nei confronti di un sindacato che non si "arrabbia" accanto ai lavoratori a sufficienza?

RISPOSTA:

L'indignazione è la diretta conseguenza del malessere sociale acuito dalla crisi economica, dalla disoccupazione crescente, dal progressivo impoverimento della popolazione e dal conseguente aumento della disuguaglianze. In tale contesto, aggravato in Italia dal pesante indebitamento pubblico, il sindacato deve lavorare con le altre forze sociali per individuare soluzioni a difesa dell'occupazione e dei salari. Compito non facile nell'incertezza politica e nel dissesto in cui versa il Paese.

DOMANDA:

L'apertura delle filiali superflash la dice lunga sul nuovo modello di banca. L'innovazione tecnologica sta trasformando il nostro lavoro e alla lunga temo che possa cancellare la figura del bancario così come ce l'abbiamo in mente ora. Quale tipo di professionalità verrà richiesta al bancario del futuro, ammesso che questa figura professionale riesca a sopravvivere?

RISPOSTA:

Il lavoro del bancario è un lavoro in continua evoluzione con i tempi e con le nuove innovazioni di tipo tecnologico organizzativo delle varie aziende creditizie. E' quindi un lavoro (non "Figura", non esiste figura del bancario, esiste quella del notaio, del medico, dell'avvocato ecc.) che cambia con le esigenze del mercato e dei modelli evolutivi delle banche. E' chiaro che il nostro compito, come organizzazione sindacali, è quello di contrattare e controllare che venga svolta tutta la formazione ai colleghi per poter svolgere correttamente e con competenza il proprio ruolo in un sistema organizzativo in continuo cambiamento.



DOMANDA:

Vorrei chiedere al Sindacato (ma anche all'Azienda e ai suoi principali azionisti) che cosa ne pensa del fatto che in un momento così difficile per il Paese, nel bel mezzo di una crisi strutturale, il Top Management della Banca Si elargisca quasi 500 milioni di euro di Premio... e non dimentichiamo che sono le stesse persone poi che hanno il coraggio di dire che non ci sono soldi per i dipendenti né nei premi aziendali, né nel Contratto Nazionale. Bella classe dirigente, complimenti. Grazie.

RISPOSTA:

Isistemi incentivanti non sono contrattati dalle organizzazioni sindacali e sono profondamente e assolutamente iniqui. E' da anni che noi denunciavamo, come puoi vedere dal sito e dagli articoli che abbiamo fatto agli organi di stampa, l'iniquità di tale sistema e l'immoralità dei super bonus ai Top Manager.