

CGIL**FISAC**

SPAZIO LIBERO

GIORNALE DELLA FISAC/CGIL -BANCO DI NAPOLI



NUOVA SERIE — NUMERO 4 —

LUGLIO 2014

SOMMARIO:

- Una partita che non prevede pareggio 1
- Riflessioni sulle Assemblee per il rinnovo del CCNL 2
- La settimana della Formazione 2
- Rinnovo del CCNL: distanza 'abissale' tra Sindacati e ABI 3
- Accoglienza Flash 4
- Formati (a nostra insaputa....) 4
- Bringbackourgils 5
- La procedura per l'assegnazione delle azioni gratuite 6
- Memorandum sugli assegni fami- 6

CGIL**FISAC***Difendi i tuoi diritti**Iscriviti alla FISAC/CGIL**Più forza al Sindacato,**Più tutele ai lavoratori*

UNA PARTITA CHE NON PREVEDE PAREGGIO

Ci apprestiamo a una stagione di rinnovo contrattuale che non sarà come quelle che abbiamo conosciuto fino ad ora.

Nella recente storia della categoria ci sono stati momenti difficili, come quando si dovettero fare 100 ore di sciopero o come nel '99 quando abbiamo rinunciato alla parte economica per poter istituire il Fondo Esuberi che ha impedito che nelle banche italiane avvenissero migliaia di licenziamenti com'è accaduto invece in Inghilterra e persino nella tranquilla Svizzera.

Nessuno nega l'evidenza di una crisi che, aggiunta alle ferree regole di Basilea, ha prodotto ben 140 miliardi di sofferenze nel sistema. Abbiamo dimostrato che solo il 16% delle sofferenze è stato causato da decisione assunte nell'autonomia dei Direttori delle filiali mentre la stragrande maggioranza deriva da responsabilità imputabili al Top Management. Non sono le famiglie e le piccole imprese a creare le difficoltà nel sistema ma i grandi gruppi come Zalesky, tanto per fare un nome. Un rinnovo contrattuale incide per 1 miliardo di euro, dunque non può esserci un problema economico per le banche a rinnovare il contratto. La verità è che oggi, l'Abi sta approfittando della crisi per imporre un disegno ideologico che prevede la totale riscrittura delle regole vo-

lendo far pagare ai lavoratori del credito le distorsioni derivate da una crisi che il sistema bancario ha prodotto, con i mutui sub prime diluiti, neanche tanto, nei derivati che tutti noi siamo stati costretti a vendere.

ABI utilizza la crisi strumentalmente e ha in mente un progetto ideologico per frammentare e ristrutturare completamente il settore. ABI vuole sostanzialmente una categoria a 3 velocità: un nucleo core pagato a risultato, una parte con i contratti complementari e per il resto, esternalizzare.

Per tali motivi questo rinnovo non è un semplice rinnovo. La categoria è chiamata a una prova di maturità senza precedenti. E' in gioco il nostro futuro e la partita non prevede il segno "X". Giochiamo fuori casa e abbiamo tutti contro. La partita non si può svolgere solo al tavolo negoziale ma deve vedere il coinvolgimento di tutti i 300.000 bancari. Potrebbero essere richiesti sacrifici economici in termini di sciopero o di tempo libero per manifestazioni da fare di sabato. Dobbiamo essere pronti a difendere con le unghie quanto conquistato con le lotte di chi ci ha preceduto.

Finita la fase assembleare nella quale ci confronteremo con i lavoratori sulle nostre proposte, inizieranno le trattative con l'Abi che si preannunciano difficili alla luce del pregiudizio ideologico di fondo che domina le posizioni della controparte.

L'idea di smantellare i diritti, di precarizzare il lavoro, di remunerare gli azionisti a spese dei salariati

mentre un management che si è dimostrato inefficiente nella gestione del credito continua ad attribuirsi remunerazioni e buon uscite aldilà di ogni ragionevole merito risponde a quel pensiero unico neoliberalista che ormai pervade ogni ambito della nostra vita e in base al quale l'unica cosa che conta è il profitto. E a questa idea, noi della Fisac Cgil non ci vogliamo rassegnare.

Solo se le banche torneranno a fare le banche, a preoccuparsi dell'economia reale potremo uscire dalla crisi.

Come dicevamo in prima pagina, questa partita non si può vincere al tavolo della trattativa e non può vincerla il sindacato da solo. Ci vuole il coinvolgimento di tutti. Dobbiamo parlare con la clientela e farla mettere dalla nostra parte: troppo spesso l'opinione pubblica confonde bancari e banchieri.

Dobbiamo convincere il collega a fianco a noi, che non ha mai fatto sciopero, che questa volta non sono in gioco 170 euro di aumento ma c'è in campo il nostro stesso futuro.

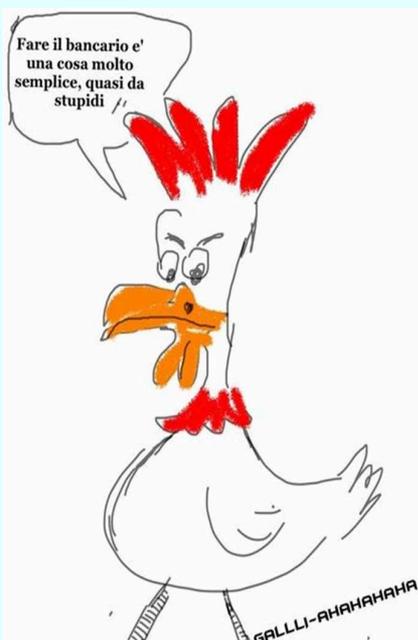
La fase della concertazione è finita, ci aspetta una fase conflittuale. Da parte nostra c'è l'impegno a non commettere gli errori compiuti nell'ultimo rinnovo contrattuale quando per mesi non è trapelato quasi nulla dalle trattative e non ci è stato il giusto coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questa è l'ultima chiamata per i bancari italiani.

RIFLESSIONI SULLE ASSEMBLEE PER LA VOTAZIONE DELLA PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CCNL

Nel mese di maggio si sono svolte le assemblee per la presentazione e la votazione della piattaforma di rinnovo del contratto nazionale dei bancari, durante le quali sono emersi degli elementi su cui è necessario riflettere. Innanzitutto la partecipazione, non certo esaltante e segno inequivocabile di come la crisi di rappresentanza stia investendo anche il sindacato, esige una forte innovazione nel rapporto sindacato lavoratori, che deve essere impostato sulla chiarezza. Quante volte noi sindacalisti abbiamo presentato accordi di arretramento, che possono anche essere necessari in condizioni sfavorevoli, come grandi vittorie, comportandoci più come venditori che come rappresentanti. Pesa poi come un macigno la vicenda del rinnovo contrattuale del 2012, quando una piattaforma approvata dalla stragrande maggioranza dei lavoratori fu completamente stravolta senza il minimo coinvolgimento dei diretti interessati.

Noi pensiamo che queste cose non debbano più accadere, i lavoratori vanno coinvolti negli snodi principali della trattativa, necessità che è emersa in modo cristallino anche nell'ultima tornata assembleare. Anche l'adesione al sindacato, pensiamo, dovrebbe essere guidata da elementi di natu-



ra politica, come ad esempio la posizione delle singole organizzazioni sindacali su questioni centrali come il rapporto con i lavoratori. Finché l'adesione al sindacato avviene su questione di piccolo cabotaggio il rapporto rappresentati-rappresentanti viene inquinato, a tutto vantaggio delle imprese, che in questa fase storica sono determinate a destrutturare i rapporti di lavoro anche per mantenere in piedi un modello di banca che non funziona.

Quando e se si arriverà ad un'ipotesi di accordo sarà decisivo il modo in cui saranno effettuate le votazioni. Ci sarà bisogno di assoluta trasparenza. Un modo per dipanare i dubbi è quello di mettere in rete i risultati di tutte le assemblee svolte sul territorio nazionale. Su queste basi le organizzazioni sindacali potranno cominciare ad ridurre la distanza che le separa dalla quotidianità dei loro rappresentati.

LA SETTIMANA DELLA FORMAZIONE

La formazione è una cosa seria e come tale andrebbe trattata specialmente quando si riferisce ad argomenti delicati che comportano assunzioni di responsabilità e rischi per il lavoratore e per la Banca. Quando la formazione diventa una casella da riempire come un qualunque prodotto da vendere allora se ne squalifica il valore e il senso. Possiamo anche accettare che si decida di dedicare una settimana alla formazione, e vogliamo anche immaginare che non lo si faccia solo per essere a posto con degli obblighi di legge ma con lo scopo preciso di informare i lavoratori su temi quali la privacy o l'antiriciclaggio, che sono diventati estremamente delicati. Quello che non si può accettare è che non si creano le condizioni per fruire della formazione a distanza nell'unico modo concepibile: quello di trovarsi in un ambiente isolato sia dal telefono che dalla clientela. Quella che vent'anni fa in una banca che faceva della formazione il suo punto di forza, si chiamava "isola didattica". Pretendere che si possa fare formazione nel proprio angusto box, col telefono che squilla, i clienti che arrivano e si siedono e quant'altro è assolutamente inconcepibile.

Nel nostro immaginario, inoltre, la settimana della formazione avrebbe dovuto essere una settimana senza pressioni commerciali (per farlo capire a chi ci legge da Milano: Commercial Pressures Free) e invece accanto alla formazione i colleghi hanno dovuto fare un collocamento straordinario di Unit. E' evidente che in queste condizioni l'unica attività che molti lavoratori hanno fatto è stato di aprire il corso e andare avanti col tasto invio fino al test che, un po' per conoscenze pregresse, un po' a intuito, un po' chiedendo hanno superato con grande soddisfazione di tutti: di chi al Personale ha riempito le caselline delle ore fruite e dei vari Capi Area che si sono complimentati per come si svolta l'iniziativa. Rimane l'amarezza che non sia rimasto niente o quasi ai lavoratori di argomenti, che per loro natura, forse non dovrebbero neppure essere trattati come formazione a distanza. Ma d'altra parte, se la formazione a distanza fosse stata importante, si sarebbe chiamata *On line Learning*.

LA SETTIMANA DELLA FORMAZIONE



ACCORPAMENTI DI FILIALI IN AREA NAPOLI E PROVINCIA

Gli ultimi accorpamenti di filiali stabiliti dall'Azienda, almeno in questo territorio, stanno producendo gravi problemi e molte scelte appaiono, al minimo, discutibili.

Per esempio, la filiale Napoli 88 è stata fusa con Napoli Merliani, la quale nel frattempo ha ricevuto anche la filiale Superflash Merliani. Quest'ultima è stata aperta appena due anni fa, in pompa magna e con spettacoli in strada a far da cornice.

Le filiali Superflash reclamizzate ed enfatizzate pochi anni orsono, che immaginiamo frutto di costose consulenze, avevano già una logica discutibile: intercettare fasce di popolazioni giovani in un Paese ed in un territorio dove la disoccupazione giovanile rasenta il 40% della popolazione!

Per aprire la "Superflash" furono fatti importanti lavori nella filiale di Napoli Merliani già ristrutturata un anno prima. Ora si torna a fare lavori nella stessa filiale, gettando al vento i soldi spesi due anni fa oltre a quelli spesi tre anni or sono.

I nuovi lavori sono stati eseguiti in tempi strettissimi, con pesantissimi disagi per i lavoratori e per la clientela, come per esempio il rumore continuo ed incessante dei martelli pneumatici.

Nel chiudere Napoli 88, inoltre, non si è tenuto conto del fatto che la filiale aveva il

servizio di cassette di sicurezza. Tutti i clienti sono stati dirottati su Napoli Merliani dove, però, NON c'è un numero di cassette sufficiente anche per i clienti della 88; si è giunto all'assurdo che le cassette di sicurezza di Napoli 88 sono rimaste lì dove erano (galleria di Piazza Vanvitelli) almeno transitoriamente...dicono...;

Comunque, la pressione del Sindacato e degli RLS un risultato lo ha prodotto: l'azienda ha deciso di anticipare da subito l'orario estivo per Napoli Merliani, in modo da poter consentire l'effettuazione dei lavori dopo l'orario di sportello.

Anche la filiale di Napoli 3 ha subito pesantissimi disagi, sempre per lavori con il martello pneumatico effettuati durante l'orario di sportello oppure per pannelli lasciati sospesi, cavi scoperti, polvere e sporcizia lasciate ovunque.

Se accade un incidente in questi casi, di chi è la responsabilità?

Non ci sentiamo di buttare la croce addosso alle piccole aziende appaltatrici dei lavori, soffocate come sono dalle condizioni contrattuali praticate (sempre al massimo ribasso) ma semmai al poco rispetto che, in questi casi, l'Azienda dimostra verso la sicurezza delle persone.

Tra l'altro, mentre in passato di solito si

accorpavano filiali piccole o medie in quelle più grandi, in questa tornata si è verificata la fusione di filiali aventi la stessa dimensione senza che la filiale accorpante avesse però lo spazio fisico sufficiente.

Altra chicca è la postazione unica per i gestori Small Business che dà molti problemi di spazio e di funzionalità operativa a causa dei continui, dovuti, spostamenti nel salottino per i clienti...sempre sperando che non si trovi questo spazio già occupato.

Analogamente, le filiali 100x100, quelle tutte automatizzate aperte appena 2 anni fa, oggi vengono chiuse.

E' logico chiedersi il senso di questi "grandi" progetti aziendali.

Tutto ciò è frutto di scelte industriali raffazzonate e poco coerenti con il periodo che stiamo vivendo.

Gli stessi "centri di consulenza" che adesso stanno consigliando di ridurre la rete di sportelli solo pochi anni fa consigliavano il contrario facendo spendere alle banche milioni di euro.

Questi comportamenti sono la dimostrazione che il sistema bancario è diventato totalmente "autoreferenziale" e potenzialmente dannoso per il paese e per i lavoratori.

RINNOVO CCNL: LA DISTANZA TRA SINDACATI ED ABI

Gli ultimi incontri di giugno hanno chiarito che la distanza tra sindacati ed ABI è abissale. Per l'ABI il sistema non regge l'attuale contratto, i ROE del settore sono in caduta dal 2007 e si assestano oggi a non oltre il 3-4%, per cui vorrebbe introdurre: a) differenze retributive, di inquadramenti e di orari tra ruoli amministrativi e commerciali, con un sistema di retribuzione dei ruoli commerciali con una parte fissa e una variabile legate ai risultati; b) nessun aumento contrattuale in costanza degli attuali livelli occupazionali; c) la modifica degli attuali inquadramenti, con una riduzione dagli attuali 13 livelli (e i 2 ruoli chiave) a 6; d) la destrutturazione del CCNL con regolamentazione sempre più rinviata ai contratti di prossimità; e) la possibilità di esternalizzare anche la rete di vendita che potrà essere affidata in parte ad agenti e mediatori.; f) la razionalizzazione delle strutture centrali e dei servizi di back office, di supporto e strumentali che potranno restare tra le attività bancaria mediante una diversa regolamentazione dell'orario di lavoro, del trattamento economico e degli inquadramenti; l'alternativa è l'esternalizzazione di tali servizi.

Il modello ABI, che vuole migliorare i conti economici bancari ancora una volta abbassando i costi, in particolare del lavoro, non può essere condiviso perché conservativo, non sostenibile ed incompleto.

E' conservativo perché mira a preservare

l'attuale modello di banca universale che anche in periodi di crisi distribuisce dividendi riducendo il costo medio del lavoro, il numero dei dipendenti e degli sportelli ma non definisce percorsi di sviluppo delle funzioni commerciali e di consulenza, limitandosi a mere dichiarazioni di intento.

E' un modello non sostenibile nel lungo periodo. L'aumento del cost-income medio dal 2007 e la contestuale riduzione dei costi operativi nel settore, in particolare del costo del lavoro, mostra che negli ultimi anni i proventi bancari sono diminuiti in misura proporzionalmente maggiore dei costi e che la crescita dell'indice è stata contenuta grazie al contenimento del costo del personale. Inoltre, dal 2007 l'indice è nettamente inferiore a quello dei partners europei (di Germania e Francia e dal 2012 anche del Regno Unito e del valore medio UE.) I dati dicono in modo univoco che occorrerà agire in futuro per la ripresa dei ricavi anziché insistere ancora sul contenimento del costo del lavoro. In tal senso, il documento unitario presentato dai sindacati all'incontro del 18 giugno ("Per un modello di Banca al servizio dell'Occupazione e del Paese") rilancia il ruolo creditizio delle banche, riparte dal territorio e prevede nuove aree di attività, come la consulenza ai 4 milioni di PMI presenti in Italia, mediante centri specializzati.

Il modello dell'ABI è infine incompleto

perché trascura altre aree su cui intervenire per ridurre i costi del sistema bancario. La gestione pro-attiva dei crediti problematici (oggi pari a 270 mld di €), laddove applicata, ha dimostrato essere fattore decisivo per la riduzione delle perdite su crediti. Secondo i dati dell'Isfr Lab della Cgil, le spese per consulenze esterne del biennio 2012-2013 dei principali gruppi bancari italiani sono state 1.905 milioni di euro. Come esposto nel documento unitario del 18 giugno, nei primi quindici gruppi bancari italiani il numero medio di consiglieri è maggiore del dato medio delle prime 25 banche europee e, secondo il recente intervento del capo della Vigilanza di Bankitalia, la rivisitazione degli attuali modelli di corporate governance è una priorità per il recupero dell'efficienza delle banche italiane. Infine, anche nell'ultimo anno, i compensi complessivi degli amministratori delle principali banche italiane sono aumentati.

In risposta al modello contrattuale dell'ABI occorre ribadire con determinazione la necessità di tutelare diritti irrinunciabili quali difesa del salario e dell'occupazione stabile e contribuire ad affermare un nuovo modello di banca dedicata al rilancio dell'economia reale del nostro Paese.

ACCOGLIENZA FLASH

Gestione area self e atm, Il decoro interno, Il contatto visivo, Il sorriso, Indirizzare il cliente, La gestione delle attese, La stretta di mano, L'ascolto attivo...

Sono i titoli degli articoli (anche divisi in puntate...), provenienti da "Accoglienza Flash", che Gestori e Assistenti alla clientela trovano nelle caselle di posta elettronica da qualche mese a questa parte: suggerimenti anche un po' banali su sorriso, strette di mano, ascolto del cliente fanno forse pensare ad un cambio di atteggiamento dell'azienda, nei confronti della clientela, in verità non troppo considerata negli ultimi anni: è quindi naturale per l'azienda rammentare ai propri dipendenti le modalità elementari di rapporto da tenere con l'utenza, anche se ciò molto rivela della considerazione che la banca, un'azienda di servizi, nutre per i propri dipendenti. Ma per il decoro interno, più che esortare i dipendenti, sarebbero da riconsiderare invece quei piccolissimi mibiletti che si diffondono nelle Filiali: per archiviare o riporre fascicoli gli impiegati, devono, poco decorosa-

mente invero, abbassarsi al livello del pavimento...e l'età media del personale aumenta!

E per la gestione delle attese? Si suggerisce l'eventualità di un sostegno psicologico da offrire alla clientela in attesa, a cura del gestore, o forse sarebbe più utile pensare ad una diversa organizzazione aziendale, a pro-

cedure meno lente e meno burocratiche?

Attendiamo con ansia l'articolo di Accoglienza Flash dedicato al Cliente che vuole (parte prima) cambiare Banca (parte seconda)...



FORMATI (A NOSTRA INSAPUTA...)

Dal Sole 24 Ore rassegna web del 26 5 2014:

Intesa Sanpaolo si aggiudica l'HR Innovation Award. Il Gruppo bancario è stato premiato grazie all'attività del Servizio Formazione che ha lanciato il progetto "Capusability". Si tratta di un sistema intelligente che propone di potenziare la formazione dei dipendenti tenendo conto dei loro bisogni impliciti (bisogni per i quali si considera scontata la soddisfazione), espliciti (quelli cioè che vengono rilevati con le ricerche di mercato e con il contatto diretto de l personale) e delle modalità di apprendimento di ciascuno.

...Il progetto "Capusability" opera su due fronti: da un lato la catalogazione dei materiali multimediali esistenti e dei profili di apprendimento, dall'altro

la realizzazione di un motore di "automatic tagging and clustering"...

Ma se si viene a conoscenza dell'esistenza del progetto "Capusability" dai giornali, c'è un problema di formazione, o almeno di informazione, nel gruppo vincitore del premio HR Innovation Award?

La risposta giusta è no, naturalmente: **anche nel 2011 Intesa Sanpaolo, grazie al Servizio Formazione, aveva ricevuto l'HR Innovation Award con il Progetto Learning Experience design che aveva l'obiettivo di spostare il focus dalla capacità di erogare corsi, all'abilità di disegnare e far vivere esperienze di apprendimento ricche e coinvolgenti.**

Formati e premiati, senza saperlo...



#BRINGBACKOURGIRLS

Mi sembra giusto dare questo titolo all'articolo nella speranza che, al momento dell'uscita del giornale, questa ennesima disavventura sia finita e che tutte le ragazze siano tornate alla vita che avevano scelto.

Partendo da lontano è utile un momento di riflessione sul perché accadano ancora queste cose nel mondo: la partecipazione alla vita civile e sociale bisognerebbe costruirla fin dalla culla ed anche prima; ai nostri bambini, al momento della nascita, vengono accostati dei colori che successivamente forse influiranno sulle impostazioni della vita. Nell'antichità, quando nasceva un maschietto, fuori dalla porta venivano messe delle armi mentre, per le femmine, veniva posto un arco-iaio; usanza questa poi sostituita con l'azzurro - colore del cielo per il maschio - ed il rosa - colore dei fiori per la femmina.

Sin dai primi vagiti, per un antichi retaggi culturali, si costruiscono dei mo-

delli predeterminati per maschi e femmine, negando nei fatti un'equa possibilità di scelta comportamentale. Purtroppo c'è ancora tanto da fare nel mondo e specialmente in paesi più poveri come India, Nigeria, Pakistan per affermare un diritto semplice ma fondamentale come quello all'istruzione riservato a tutti anche alle bambine e alle ragazze; unica possibi-



lità questa che le spinga ad essere consapevoli dei propri diritti e le aiuti ad emanciparsi da uno stato di povertà, schiavitù e sottomissione.

Questo purtroppo, oggi non accade

in alcune parti del mondo: molte donne devono rinunciare ai propri sogni, destinate quasi sempre a matrimoni precoci e combinati e tutte quelle che tentano di sottrarsi a un destino già segnato sono vittime di violenze inaudite, sia da parte delle proprie famiglie che da quelle del promesso sposo. Non dimentichiamo l'abominio di sfigurare donne con l'acido o, peggio ancora, bruciarle vive.

Queste giovani donne, ora nelle mani degli estremisti, hanno avuto il solo torto di credere che un livello di istruzione più o meno elevato, fosse utile a riscattarle dalle sottomissioni, dai matrimoni combinati, permettendo loro di realizzare i propri sogni ed i propri desideri. Ed allora tutti insieme, gridiamo #BRINGBACKOURGIRLS

GLI EVENTI CULTURALI SUGGERITI DA SPAZIO LIBERO

Con il Patrocinio del Comune di Rivisondoli
PER IL CICLO «IN MARIANO DELL'ARTE E TEMPORANEA A RIVISONDOI PER IL PUSSEPE VIVENTE»

Andrea MANCINI

a RIVISONDOI

L'inaugurazione, alla presenza dell'artista, avrà luogo alle ore 18,30 del 2 Agosto 2014
La Mostra rimarrà aperta al pubblico fino al 7 Settembre 2014

Esposizione presepiale di "SCARABATTOLE" e "CAMPANE" del Maestro SERGIO APREA

MUSEO CIVICO DEL PRESEPE
Sede di via Teofilo Patini, 3 (nei pressi del nuovo Municipio) - Rivisondoli (AQ)
Orario di apertura: 10,30 - 13,30 - 17,30 - 20,30

Con il Patrocinio del Comune di Rivisondoli

SERGIO APREA

Maestro presepiale

ASSOCIAZIONE CULTURALE "AMICI DEL PRESEPE" - SEZIONE DEL DONNEO E DELLA SANITÀ

a Rivisondoli

Mostra di Scarabattole e Presepi sotto campana

L'inaugurazione, alla presenza dell'artista, si terrà alle ore 18,30 del 2 Agosto 2014
La Mostra rimarrà aperta al pubblico fino al 7 Settembre 2014

MUSEO CIVICO DEL PRESEPE
Via Teofilo Patini, 3 (nei pressi del nuovo Municipio) - Rivisondoli (AQ)
Orario di apertura: 10,30 - 13,30 - 17,30 - 20,30

LA PROCEDURA PER L'ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI

La procedura prevede due fasi; la prima, che dovrebbe iniziare a inizio luglio per concludersi a fine agosto/inizio settembre, riguarda l'assegnazione di azioni gratuite per un valore di € 920 a ciascun dipendente a tempo pieno in servizio (assunto con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante). Per i dipendenti a part-time l'assegnazione sarà ridotta pro-quota. Non occorre adesione da parte del collega che, però, dovrà comunicare il numero del deposito amministrato titoli presso una banca del Gruppo.

La seconda fase della procedura, che rimarrà aperta fino a meta settembre, riguarda l'adesione volontaria al piano di investimento denominato LECOIP. Il dipendente potrà aderire o non aderire al piano di investimento:

A) se non aderisce, al dipendente restano assegnate solo le azioni gratuite per un valore di € 920 che potrà decidere liberamente di vendere o tenere. Se il collega vende le azioni prima che siano trascorsi tre anni dall'assegnazione, il controvalore della vendita sarà considerato reddito da lavoro dipendente e, quindi, soggetto a tassazione IRPEF ed a contribuzione

previdenziale AGO. Se, invece, vende le azioni dopo che sono trascorsi tre anni dall'assegnazione, il controvalore sarà considerato capital gain e quindi soggetto all'imposta sulla rendita finanziaria (aliquota attuale 26%). In entrambi i casi, tra l'assegnazione e la vendita il dipendente percepirà eventuali dividendi distribuiti e godrà del diritto di voto;

B) se aderisce al piano di investimento, oltre alle azioni gratuite di € 920, al dipendente saranno assegnate ulteriori azioni gratuite in funzione della cosiddetta 'leva' collegata al ruolo ricoperto (figura professionale per il personale delle filiali; seniority assegnata per il personale delle altre Strutture). L'accordo del 6 maggio ha stabilito una leva minima di 0,8 per cui il controvalore minimo di azioni aggiuntive assegnate è € 736 ($0,8 \times 920 \text{€} = 736 \text{€}$) che si aggiungono alle azioni gratuite di € 920 già assegnata nella prima fase. Il dipendente non potrà disporre delle azioni assegnate (non potrà venderle, né percepire dividendi distribuiti né esercitare diritto di voto) perché dovrà conferire immediatamente nel piano di investimento tutte le azioni ricevute (per

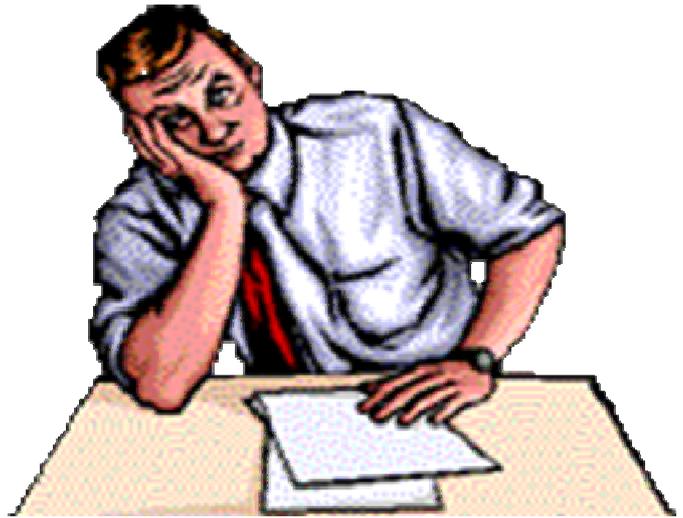
un valore complessivo di € 920 + almeno € 736) ottenendo in cambio la garanzia dell'erogazione alla scadenza del Piano di Impresa, cioè a marzo 2018, di un importo minimo netto (non soggetto a tassazione) di € 1.656. Il dipendente potrà, inoltre, beneficiare del 75% dell'eventuale apprezzamento del titolo rilevato periodicamente per tutte le azioni conferite nel Piano di investimento; solo questo beneficio sarà soggetto ad imposta su capital gain (aliquota attuale 26%).

MEMORANDUM PER LA RICHIESTA DI ASSEGNI FAMILIARI

E' stata pubblicata sul sito INPS la circolare nr. 76 dell'11 giugno 2014 recante l'importo mensile degli assegni familiari spettanti al dipendente in servizio in base alle diverse tipologie ed al reddito annuo percepito nel 2013 del proprio nucleo familiare.

Si rammenta che ciascun avente diritto deve effettuare ogni anno la richiesta mediante l'applicazione che sarà messa a disposizione a breve sulla procedura INTESAP

al percorso EMPLOYEE SELF SERVICE – SPORTELLO DIPENDENTE – RICHIESTA ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE. Inoltre, deve inoltrare all'Ufficio Amministrazione del Personale Via Nizza 262/2 – 10126 Torino Lingotto il modulo INPS ANF/DIP SR16 con indicazione del proprio numero di matricola ed il numero telefonico presso cui è reperibile ed allegando autocertificazione del proprio stato di famiglia.



REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

- Giorgio Campo
- Antonio Coppola
- Annamaria D'Eboli
- Mario De Marinis
- Giuseppe De Stefano
- Vincenzo Di Vita
- Amedeo Frezza
- Raffaele Meo
- Stefano Pagano.



*Difendi i tuoi diritti
Iscriviti alla FISAC/CGIL
Più forza al Sindacato,
Più tutele ai lavoratori*

Puoi leggerci anche su: www.fisac.net

Per contatti ed inviare contributi la nostra e-mail è: giornalinofisacbdn@libero.it

Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 1 luglio 2014