Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale 70% - NE Trento - Autorizzazione Tribunale Trento nr. 784 del 12/12/92

FABI In Trentino

SINDACATO AUTONOMO BANCARI

FABI IN TRENTINO – Mensile del SAB/FABI Trento

ANNO 22 – N. 1
LUGLIO 2014

In questo numero

In copertina:
Panorama di Trento
Ph. Michele Pilati

Anno 22 - N. 1
Luglio 2014
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
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
18 luglio 2014
Tiratura: **3.200 copie**

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

Attualità pag. 1
Per riemergere dalla crisi, il sistema deve rinnovarsi. Le nostre proposte per un nuovo modello di banca

CCNL ABI pag. 3
Le nostre proposte per il nuovo contratto di lavoro

Settore BCC pag. 8
La disdetta unilaterale del CCNL operata da Federcasse
Le iniziative della FABI di Trento

Settore BCC pag. 10
La disdetta unilaterale del CCNL operata da Federcasse
Le iniziative a livello nazionale

CCNL BCC pag. 12
Quello che Federcasse “non dice”

CCNL BCC pag. 13
Diamo un futuro al Credito Cooperativo

UNICREDIT pag. 17
Sì all’accordo sul piano industriale

Previdenza pag. 19
L’assegno al nucleo familiare

Pensionati FABI pag. 20
Da Fiè allo Sciliar alla Malga Tuff

Per riemergere dalla crisi, il sistema deve rinnovarsi. Le nostre proposte per un nuovo modello di banca

Nel primo semestre del 2013 le sofferenze rappresentavano oltre l'11% del totale dei crediti concessi. Peggio dell'Italia solo la Grecia, con il 21,86% di prestiti non restituiti.

Sileoni (Segretario Generale FABI): *"Necessario abbandonare vecchie strategie, incentrate su taglio dei posti di lavoro e degli sportelli e su outsourcing, per abbracciare un modello di banca che punti sulla consulenza e sull'offerta di nuovi servizi".*

Banche italiane ai primi posti nella classifica europea per sofferenze. Nel primo semestre 2013, i prestiti non restituiti ammontavano a oltre l'11% del totale dei crediti concessi.

Ciò significa che, nei primi sei mesi dello scorso anno, nel nostro Paese, più di un prestito su 10 non è stato saldato alla sua scadenza, oppure il pagamento di alcune rate è stato pesantemente ritardato.

Una vera e propria escalation quella delle sofferenze bancarie italiane, che dal 2010 al 2013 sono aumentate di tre punti percentuali, passando dal rappresentare l'8,37% del totale dei prestiti nel 2010 e l'11,68% nella prima metà del 2013.

I dati sono emersi dallo studio **"Italia- Europa. Un nuovo modello di banca per il rilancio del settore. Analisi e proposte"**, a cura dell'Ufficio studi internazionali della FABI, sindacato di maggioranza dei lavoratori bancari.

L'indagine, incentrata sulla rielaborazione di dati della Bce, analizza i modelli distributivi dei principali sistemi bancari europei con un approfondimento, in particolare, sulle sofferenze accumulate negli anni cruciali della crisi (2010-2013) dai settori bancari di Italia, Grecia, Spagna, Portogallo, Regno Unito, Germania, Francia, Belgio, Austria, Olanda, Danimarca e Svezia.

"Italia- Europa. Un nuovo modello di banca per il rilancio del settore. Analisi e proposte".

Impietoso il confronto con gli altri Paesi europei. A fare peggio delle banche italiane solo gli istituti di crediti greci, dove le sofferenze hanno toccato quota 21,86% nel primo semestre del 2013.

Subito dopo le banche italiane, si collocano le portoghesi, con il 7,57% di prestiti non restituiti, le spagnole (6,69%), le belghe (4,98%), le austriache (4,60%), le francesi (4,52%), le danesi (3,98%), le olandesi (2,55%), le tedesche (1,86%), le inglesi (1,86%) e, infine, le svedesi (0,78%).

A determinare una così forte incidenza delle sofferenze sui bilanci bancari italiani diversi fattori.

Tra questi: una cattiva gestione del credito da parte dei piani alti delle banche (Direzioni generali e Cda), che hanno concesso prestiti a grandi gruppi industriali amici, talvolta secondo criteri più clientelari che di merito; la crisi economica; le regole fiscali in materia di deduzione delle perdite, spesso penalizzanti per gli istituti di credito; l'eccessiva lunghezza delle procedure fallimentari e, infine, gli scarsi interventi di sostegno statale ai gruppi bancari in difficoltà.

I dati emersi dallo studio sfatano, infatti, il pregiudizio che vedrebbe l'Italia tra i Paesi più propensi a "regalare" risorse pubbliche alle banche. Dal 2007 al 2012 lo Stato italiano ha iniettato a fondo perduto nel settore bancario "solo" 4,1 miliardi di euro (al netto dei Monti e dei Tremonti bond), contro i 114,5 del Regno Unito; i 47,9 della Svizzera; i 46,9 della Germania; i 31,5 dell'Irlanda; i 30 dell'Olanda; i 25,3 della Francia; i 23,5 della Spagna; i 20,94 del Belgio; i 20,3 della Grecia; gli 8,85 dell'Austria; i 7,6 della Danimarca.

LE PROPOSTE DELLA FABI PER UN NUOVO MODELLO DI BANCA

"Questi dati dimostrano che le strategie fin qui attuate dalle banche italiane e incentrate soltanto su un taglio lineare del costo del lavoro e degli sportelli e sull'outsourcing di attività non hanno portato a un rilancio del settore", ha detto Lando Maria Sileoni, Segretario generale della FABI.

"Per questo, come sindacato, vogliamo impostare il confronto sul rinnovo del contratto di categoria proponendo un nuovo modello di banca, che generi profitti, creando

occupazione e posti di lavoro e che rafforzi i suoi legami con le imprese del territorio".

"È necessario", ha quindi proposto Sileoni, "che le banche abbandonino le vecchie politiche e che, invece, amplino la gamma di servizi, puntando, oltre che sulla tradizionale attività creditizia, anche sull'offerta di consulenze in materia assicurativa, pensionistica e fiscale e sulla vendita di carte di credito e polizze d'assicurazione, "rubando" quote di mercato a Banco Posta e Poste Vita.

Sarebbe, inoltre, auspicabile: un potenziamento delle attività di consulenze specializzata, anche in materia di commercio internazionale, ad oggi appannaggio di grandi studi che offrono servizi a costi molto elevati, un rafforzamento delle attività di credito specialistico, come quello industriale, marittimo, agrario e turistico, e di gestione delle incentivazioni pubbliche, soprattutto europee".

"Infine un'importante area di business potrebbe essere rappresentata dalla gestione dei portafogli di crediti deteriorati, secondo modalità meno burocratiche e più propositive, e nella quale allocare personale ad elevata specializzazione".

"Se non cambiano atteggiamento scontro sarà inevitabile. Biennio economico a costo zero rappresenta ennesima provocazione che rispediamo a mittente"

"La politica di Abi è inaccettabile in quanto tutta incentrata sul recupero dei costi a danno dei diritti dei lavoratori".
Lo dichiara Lando Maria Sileoni, Segretario generale FABI, a margine dell'incontro che si è svolto oggi pomeriggio in Abi e che ha rivelato ancora sostanziali distanze tra le parti in merito alla trattativa sul rinnovo del contratto dei 309mila bancari italiani.

"Se non cambiano atteggiamento lo scontro sarà inevitabile: condividono solo a parole l'obiettivo del mantenimento degli attuali 309mila addetti del settore, mentre in realtà, depotenziando le norme contrattuali su esternalizzazioni e inquadramenti, vogliono garantire alle aziende e ai gruppi bancari gli strumenti per realizzare pesantissimi tagli occupazionali.
Ad oggi l'Abi non ha l'autorevolezza politica per raggiungere un accordo con il sindacato: non lo vuole, né si adopera per ricercarlo. Il biennio economico a costo zero proposto dalle banche rappresenta l'ennesima provocazione che rispediamo al mittente. L'Abi non è in grado di condividere nessun modello di banca con il sindacato, perché vuole un modello di funzionamento da realizzare senza la condivisione delle parti sociali".

Le nostre proposte per il nuovo contratto di lavoro

Sintesi della piattaforma CCNL per la difesa dell'occupazione e per la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno di un nuovo modello di banca al servizio del Paese

Il rinnovo del Contratto Nazionale è il momento più importante per la Categoria, **non solo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del potere d'acquisto dei salari, ma per il nostro futuro lavorativo**.

Questo rinnovo si colloca in una fase decisiva e storica del riassetto complessivo del sistema creditizio e finanziario italiano, la crisi, che si protrae da oltre sei anni, non è ancora conclusa e all'orizzonte vi sono gli impegni del settore rivenienti dalle disposizioni della vigilanza europea. **Ma è il Sistema Paese che rivendica la necessità di un nuovo modello di banca al servizio dell' economia reale**.

"QUESTO RINNOVO NON È SCONTATO COME NEL PASSATO"

LA SITUAZIONE

Il rinnovo del CCNL ABI non può **che partitre dalla crisi e dal suo impatto sociale devastante**. Dal 2008 in Italia la produzione industriale è calata del 25% e si sono persi 1,5 milioni di posti di lavoro. Le famiglie si sono progressivamente impoverite. La disoccupazione giovanile ha toccato i livelli massimi storici superando il 42%: quindi risulta ben chiaro chi sta pagando il prezzo più alto.

Oggi siamo chiamati al confronto con queste dinamiche recessive, le banche sono e devono essere parte della soluzione dei problemi creati dalla crisi.

Anche la situazione del settore è in crisi viviamo una pesante contrazione della redditività è in gran parte riconducibile ai **crediti deteriorati**: mai nel passato si sono registratrati livelli di credito in sofferenza così elevate tali da aver nei fatti assorbito gli utili delle banche.

I sistemi di valutazione automatizzata del rischio, attraverso l'attribuzione di rating alla clientela, hanno dunque mostrato tutta la loro inffcienza nella gestone delle complessità generate da una fase di instabilità economica. **La crisi, a nostro avviso, si poteva affrontare solo facendo ricorso alla valorizzazione delle competenze professionali e dell'esperienza del personale preposto alla gestione degli affdamenti**.

I banchieri, in questi anni, hanno rivolto la loro attenzione in modo preponderante alla riduzione dei costi, in particolare a quelli del personale e la riduzione del numero degli sportelli.

Ne consegue che i**l numero dei dipendenti**, nei cinque anni della crisi, è passato da 338 mila a meno di 308 mila, con uscite complessive, comprese quelle già previste entro la fine del 2015, che coinvolgono quasi 40 mila colleghi. Basti pensare che solo gli accordi stipulati negli ultimi due anni nei primi 15 gruppi bancari hanno portato in esodo volontario e contrattato circa 28mila dipendenti.

Il "trend" indica che, a breve, si scenderà sotto i 300.000 dipendenti e questo significherà meno posti di lavoro e maggiore disoccupazione, soprattutto per i giovani.

"OCCORRE INVERTIRE LA ROTTA!"

Il sindacato vuole confrontarsi con i banchieri per un **nuovo modello di banca** che favorisca nuovi servizi, più ricavi ed un sostegno reale all'economia del paese!.

Il Paese necessita di un sistema bancario orientato al credito per l'economia reale; devono essere **implementate le attività di consulenza**, per il rilancio della piccola impresa, le start-up e i distretti

industriali.

Il miglioramento dell'offerta non può limitarsi all'implementazione tecnologica, siamo convinti che la banca multicanale e l'utilizzo dei nuovi sistemi informatici siano straordinarie opportunità; tuttavia, quello che ancora fa la differenza, è i**l contatto diretto**, basato su un rapporto di fiducia tra la banca, **ossia il bancario con il suo bagaglio di reputazione professionale**, e il cliente.

QUALE CONTRATTAZIONE?

In questo quadro, il rinnovo contrattuale non solo è possibile, ma necessario.

Il nuovo CCNL deve affermare l'assoluta **priorità dell'occupazione e la difesa del potere d'acquisto** delle retribuzioni; deve essere riservata particolare attenzione alle politiche di solidarietà, al rafforzamento dell'area contrattuale ed alla contrattazione di secondo livello.

Va riscritto il **capitolo relativo all'area contrattuale**, per renderlo funzionale al mantenimento delle attvità nel perimetro del credito.

A livello aziendale e di gruppo occorre pensare ad una **contrattazione integrata** con quella nazionale, a partire dalle trattative sulla congruità dei piani industriali, in un'ottica di **contrasto al fenomeno delle esternalizzazioni**, con l'individuazione di **soluzioni alternative** anche di tipo organizzativo, in funzione della salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il secondo livello di contrattazione deve quindi essere rafforzato in coerenza con un livello contrattuale nazionale in grado di difendere e valorizzare pienamente la categoria dei bancari.

Chiediamo ai Banchieri...

Chiediamo ai banchieri di ridurre i costi puntando – innanzitutto – sulla **riduzione delle consulenze** e su un significativo **ridimensionamento dei compensi riconosciuti al top management.**

Chiediamo ai banchieri che i compensi per il top management non superino il rapporto 1 a 20 rispetto al salario medio dei lavoratori della categoria.

Chiediamo ai banchieri un rinnovo coerente del CCNL in linea con un sistema bancario capace di operare nell'interesse del Paese (RISPARMIO TUTELATO DALLA NOSTRA COSTITUZIONE), che tenga al centro del proprio progetto le lavoratrici ed i lavoratori, la difesa dei diritti e dei livelli occupazionali, perché abbiamo tutti la consapevolezza che dalla crisi si esce rilanciando le banche, ma solo con la collaborazione ed il rispetto di coloro che ci lavorano e non contro di essi.

AFFRONTIAMO ORA IN SINTESI LA PROPOSTA DI RINNOVO CHE SI ARTICOLA IN SEI PUNTI

1. **Tutela dell'Occupazione**
2. **Tutela e Rafforzamento dell'Area Contrattuale**
3. **Rivisitazione Contrattazione di Secondo Livello**
4. **Tutela dei Rischi Professionali**
5. **Conciliazione Tempi di Vita e di Lavoro**
6. **Richiesta Economica**

TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

In tema di occupazione, vanno individuati nuovi strumenti diretti alla difesa dell'occupazione esistente. Allo stesso modo vanno resi più incisivi gli strumenti diretti a promuovere la nuova e buona occupazione.

FOC - Fondo nazionale per l'occupazione

Una delle principali novità introdotte col CCNL del 2012 è stata la creazione del Fondo per l'Occupazione di settore, che ha visto aggiungersi al contributo dei lavoratori il versamento, da parte delle banche, di ulteriori importi pari al 4% della retribuzione percepita dai top manager.

L'attuale stabilizzazione di alcune migliaia di giovani lavoratori conferma la validità di questo strumento, frutto di una scelta lungimirante, che potrà essere sempre più incisivo nel sostegno a nuove assunzioni ed alla loro successiva trasformazione in contratti a tempo indeterminato.

Tirocinio formativo o stage Contratti a progetto e altre forme di collaborazione

Queste forme di lavoro/formazione hanno avuto molta diffusione in questi ultimi anni, senza che nella contrattazione siano state definite regole di riferimento anche successivamente ai recenti interventi legislativi in materia.

Si richiede pertanto che vengano regolamentati nel CCNL, laddove non previsto vi sia un riconoscimento economico e che sia fissato un limite massimo in relazione agli organici presenti.

Consulenze esterne

Il dato economico relativo al ricorso a consulenze esterne, sot-

tolinea quanto questo aspetto sia critico con particolare riferimento alla difesa dei livelli occupazionali.

Va contrastata la dffusa abitudine delle aziende a richiedere consulenze esterne anche per professionalità reperibili in azienda.

Si richiede che il ricorso a consulenze esterne, sia oggetto di informativa alle OOSS aziendali (nuovo articolo CCNL); annualmente vengano forniti alle OOSS, a livello aziendale e di gruppo, i dati relativi alle consulenze esterne con particolare riferimento alle lavorazioni interessate da questi interventi specifici ed ai relativi costi, nonché alla durata dei contratti di consulenza esistenti (attuale articolo 12).

AREA CONTRATTUALE

Il rafforzamento dell'area contrattuale rappresenta uno dei punti fondanti della difesa dell'occupazione del settore.

Questo obiettivo diventa centrale in previsione della presentazione dei futuri Piani industriali ed alla luce dell'evoluzione della realizzazione dei Piani Industriali precedenti.

Ambito di applicazione del contratto

Si richiede l'allargamento dell'area contrattuale a tutti i soggetti e alle attvità sottoposte alla vigilanza della Banca d'Italia o della CONSOB (ad es. SGR, SIM, SICAV, Società finanziarie);

Attività complementari e/o accessorie appaltabili

Diversamente dale attuali previsioni CCNL l'elenco delle attvità accessorie/complementari appaltabili va considerato esaustivo e non indicativo.

Insourcing

In coerenza con l'indirizzo del CCNL vigente, che prevede l'applicazione dello stesso sulla base delle attività svolte (art. 1 e 2), va specificato che il personale di società entrate o rientrate all'interno di un gruppo bancario, che svolga attività di cui agli art. 1 e/o 2 (ex: società di Credito al consumo) ha diritto all'applicazione dello stesso CCNL, senza penalizzazioni normative e/o economiche.

Piani Industriali

Si richiede coerenza tra i cambiamenti organizzativi e quanto prospettato dai Piani Industriali: le affermazioni contenute nei Piani Industriali e le conseguenti iniziative organizzative, dichiarate in quella sede, in tema di sviluppo, ricavi, costi, riorganizzazioni, debbono essere vincolanti nella successiva realizzazione del Piano medesimo.

Occorre contrastare l'attuale tendenza che vede il momento della formale illustrazione di linee guida dei PIANI INDUSTRIALI spesso molto distanti dalla loro realizzazione.

Le OO.SS. debbono essere messe nelle condizioni di avere un reale quadro d'insieme delle operazioni che dovranno affrontare e degli strumenti anche alternativi da proporre.

Esternalizzazioni

Il contrasto alle esternalizzazioni ed alla dispersione di posti di lavoro e di professionalità sono elementi fondamentali, anche se indiretti, nella difesa dell'occupazione, in quanto attinenti alla tenuta del perimetro contrattuale.

Per queste ragioni si prevede un rafforzamento delle procedure esistenti con garanzie minime per i lavoratori oggetto di esternalizzazione ponendo particolare attenzione alla salvaguardia delle misu-

re previste dal Welfare di settore (LTC, Casdic, Fondo esuberi ecc).

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La nostra impostazione per un nuovo modello di Banca porta con sé, inevitabilmente, il rafforzamento dei due livelli di contrattazione (nazionale e di gruppo/aziendale).

Infatti i temi relativi alle nuove figure professionali, inquadramenti, formazione professionale certificata, analisi e sviluppo delle competenze necessitano di un forte quadro di riferimento nazionale che eviti da una parte la deregulation e dall'altra la possibilità di garantire soluzioni adeguate alle diverse realtà aziendali.

Si tratterà quindi di stabilire, a livello nazionale, presidi normativi che impediscano eventuali tentativi di destrutturare norme nazionali e migliorino la regolamentazione finalizzata ad una contrattazione di secondo livello che consenta di tutelare la categoria ed i singoli lavoratori rispetto ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

A questo scopo occorre favorire una concezione integrata della contrattazione nazionale ed aziendale (o di gruppo), che ricomprenda i temi essenziali per la vita dei lavoratori a partire dall'organizzazione del lavoro.

Assetto della contrattazione collettiva aziendale e di gruppi

I contratti aziendali e di gruppo possono prevedere norme e/o articolazioni contrattuali particolari, attraverso intese sindacali modificative di regolamentazioni disciplinate dal CCNL, nell'ambito dei demandi previsti.

Oltre ad escludere esplicitamente ogni deroga alle normative di legge, si deve prevedere che le discipline modificabili ammesse dal CCNL vengano adeguatamente individuate e meglio motivate.

Gli specifici casi e procedure per l'applicazione di tale norma saranno esclusivamente quelli contemplati dal CCNL.

Sistema incentivante e premio variabile di risultato

Al fine di riconquistare la piena titolarità negoziale su tutto il salario, è necessario prevedere la possibilità di proporre il premio variabile di risultato ad iniziativa di entrambe le pari contraenti.

Occorre prevedere, inoltre, la costruzione di un modello di riferimento sulla falsariga di quanto fatto per il VAP mediante individuazione del montante complessivo del premio, la sua ripartizione tra premio base per tutti e premio per obiettivi, e individuazione dei criteri distributivi.

Pressioni commerciali

Anche con riferimento alle previsioni di cui all'attuale art. 51 CCNL (RIF DIRETTIVA MIFID), va inserito nel contratto nazionale il divieto di pratiche che promuovono pressioni commerciali indiscriminate.

Premio aziendale

La tematica della contrattazione del premio aziendale si è evoluta, da alcuni anni e in alcune aziende del settore, anche attraverso la contrattazione di modalità di erogazione diverse da quella diretta in busta paga.

Queste prassi hanno consentito un migliore trattamento fiscale di una parte della retribuzione contrattata, individuando destinazioni alternative che hanno rafforzato il sistema di welfare aziendale.

Ferma restando la competenza del livello aziendale o di gruppo nella definizione dei premi e delle modalità di erogazione degli stessi, va inserita a livello nazionale la previsione che la devoluzione di parte del premio a destinazioni diverse dalla busta paga deve essere individuale e volontaria.

Inquadramenti

La consapevolezza dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro che investono le aziende di credito rendono necessario l'aggiornamento delle declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti che preveda l'individuazione di nuove figure professionali e dei percorsi formativi collegati.

Il CCNL dovrà inoltre prevedere uno stretto legame tra le categorie professionali così individuate e i processi formativi certificati, utili per l'inquadramento in dette categorie, tali da valorizzare anche l'esperienza maturata e le conoscenze acquisite.

La formazione dovrà essere certificata, affinché rientri pienamente nel curriculum professionale del singolo addetto.

Sono da strutturare criteri di sviluppo professionale e di carriera, a livello nazionale, in sintonia con le qualifiche da conseguire.

La declinazione di specifiche figure professionali, dei percorsi di formazione e l'articolazione degli sviluppi professionali e di carriera, potranno essere lasciati, nell'ambito di quanto stabilito dal CCNL, all'individuazione in sede aziendale o di gruppo.

TUTELA PER I RISCHI PROFESSIONALI

Il tema già portato in evidenza in occasione del precedente rinnovo nel 2012, assume ulteriore rilevanza in considerazione degli esiti applicativi delle norme legislative in materia di Antiriciclaggio, Usura, MIFID, Privacy.

Si richiede perciò che il testo venga modificato per una sua maggiore incisività, efficacia e trasparenza:

- con l'assunzione degli oneri a carico della banca anche in caso di sanzione amministrativa irrogata in assenza di sanzione penale;
- prevedendo l'accollo delle spese legali da parte delle aziende, nei casi previsti, fin dall'avvio del procedimento;
- precisando che le tutele individuali, per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni, sono sempre dovute qualora l'azione giudiziaria riguardi fatti per i quali l'Azienda sia chiamata a rispondere ai sensi del DLgs 231/2001;
- rafforzando e rendendo esigibili la formazione, l'aggiornamento e le relative modalità di somministrazione;
- introducendo interventi mirati a meglio ottemperare alle previsioni di cui al punto 1 (definite spese legali a carico a banca), poiché l'attuale prevalente profilatura delle figure professionali, soprattutto nelle filiali, non consente "omogeneità di comportamento del personale nell'individuazione delle operazioni sospette" - riferimento norma antiriciclaggio.

CONCILIAZIONE TEMPO DI VITA E TEMPO DI LAVORO

In tema di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro abbiamo formulato alcune proposte:

- **banca ore:** pacchetto di ore aggiuntivo e volontario specificatamente dedicato ai genitori di bambini sino a 24 mesi, per usufruire di ulteriori permessi in recupero delle prestazioni straordinarie. La medesima previsione può essere introdotta anche per l'assistenza in gravi situazioni familiari;
- **Part Time:** innalzamento delle percentuali esistenti (oltre a quanto prevede l'art. 20 circa la misura del part time per contrastare esuberi);
- aspettativa retribuita: introduzione della possibilità di fruire, nell'ambito di un periodo quinquennale, di un'aspettativa dal lavoro, di durata fino ad un anno, retribuita nella misura dell'80%. Nei quattro anni successivi al rientro, la lavoratrice/lavoratore restituirà con una trattenuta mensile del 20% quanto anticipato all'azienda nel periodo di astensione;
- congedi parentali ad ore: definizione della disciplina che regola la frazionabilità dei congedi parentali ad ore;
- congedo di paternità: richiesta di tre giorni in occasione della nascita del figlio.

RICHIESTA ECONOMICA

Per quanto concerne la parte economica e la relativa richiesta, essa prevede il recupero del dfferenziale inflativo verificatosi durante la vigenza del CCNL del 19 gennaio 2012, oltreché le previsioni per il secondo semestre 2014, per gli anni 2015, 2016 e il primo semestre del 2017.

La determinazione economica si è qundi sviluppata sulla base del salario medio di settore integrato dagli aumenti del CCNL 2012 (la retribuzione di riferimento è 37.496 euro).

Inflazione reale (*)	2011	2012	2013	2014 sei mesi	totale	recuperi effettivi	differenza CCNL 19.01.2012
	2,60%	3,20%	1,20%	0,45%	7,45%	6,05%	1,40%

(*) Il dato relativo all'inflazione registrata nel periodo 2011/2012 è stato calcolato usandocome indicatore di riferimento l'IPCA.

Inflazione presunta (**)	2014 sei mesi	2015	2016	2017 sei mesi	totale	recupero totale
	0,45%	1,80%	1,50%	0,90%	4,65%	6,05%

(**) Il dato relativo i periodi successivi al 2013 e fino al 2016 sono fonte Prometeia/Fmi i quali forniscono dati simili.

Valore nominale di partenza	€ 37.496
Aumento percentuale da richiedere	6,05%
Valore annuo dell'aumento comprensivo del recupero CCNL 2012	€ 2.275
Aumento mensile da richiedere	€ 175

La disdetta unilaterale del CCNL operata da Federcasse Le iniziative della FABI di Trento

Il fallimento della trattativa del 30 giugno ha portato Federcasse a convocare il suo Comitato Esecutivo per il 10 luglio per decidere se rendere effettivo il recesso del CCNL

Nella giornata di lunedì 7 luglio u.s. abbiamo provveduto, tramite posta elettronica, ad inviare una lettera al Presidente di Federcasse Alessandro Azzi.

A nome di tutti i 2014 firmatari della lettera contro la disdetta unilaterale del CCNL di dicembre - e come organizzazione sindacale provinciale che lo scorso dicembre presso le Casse Rurali e gli Enti collegati trentini ha coordinato l'iniziativa - **abbiamo richiesto al Presidente Azzi che si faccia interprete di una nuova ed ulteriore iniziativa di confronto al tavolo nazionale, che questa volta coinvolga direttamente anche la sua persona e, ugualmente, quelle dei Segretari Generali delle OO.SS.** presenti al tavolo della contrattazione.

È infatti evidente che l'iniziativa della **disdetta unilaterale investe direttamente i valori e i principi cooperativi ai quali si informa il Movimento** e che qualsiasi decisione in merito che non risultasse valutata e considerata con tutta l'attenzione del caso - e ai massimi livelli - risulterebbe incomprensibile ed inammissibile.

Fermo restando che i futuri sviluppi del confronto potranno risultare i più diversi, in ogni caso ci è parso doveroso interpretare in questo modo la delega che i 2014 colleghi firmatari della lettera inviata ai Consigli di Amministrazione e al Presidente della Federazione Trentina Diego Schelfi e, in generale, i 2.200 lavoratori del settore iscritti al nostro sindacato, ci hanno affidato, affinché - soprattutto in questo particolare momento - non sia possibile per nessuno nascondersi dietro un dito, o peggio richiamarsi a logiche o percorsi pseudo-politici o pseudo-sindacali che ci risultano tanto oscuri e opachi quanto ormai fuori del tempo.

Un tempo nel quale riteniamo sia giusto pretendere e rivendicare chiarezza di posizioni, trasparenza nelle decisioni e nei comportamenti, e una piena, diretta e consapevole assunzione di responsabilità!.

Mercoledì 9 luglio u.s. unitariamente alle altre OO.SS. locali siamo stati convocati dal Presidente Schelfi (al quale nei giorni scorsi abbiamo chiesto un incontro), ed anche presso la Federazione di Trento abbiamo presentato e ribadito queste nostre istanze!.

Nell'occasione abbiamo ricordato anche **la qualità delle relazioni sindacali locali** di questi anni, che gli attuali sviluppi nazionali rischiano seriamente di compromettere, e che per contro **giudichiamo elemento imprescindibile per affrontare e superare - in una logica di soluzioni eque e condivise - il difficile ed impegnativo momento che le nostre Casse stanno attraversando**.

Se le istanze dei colleghi non fossero state tenute in considerazione, avremmo coinvolto tutti i 43 C.d.A. delle Casse Rurali trentine e degli Enti collegati per far loro capire che in pericolo non è il CCNL ma il rapporto stesso con i propri collaboratori e, più in generale, il modello di Banca di prossimità che ha permesso alla comunità trentina di crescere economicamente e socialmente e che siamo convinti sia indispensabile per superare questa fase di crisi.

Lunedì 14 luglio u.s. la Delegazione Sindacale di Federcasse ha convocato le OO.SS. Nazionali di settore per comunicare l'esito del Comitato Esecutivo del 10 luglio in ordine al recesso dal CCNL. La Delegazione Sindacale ha consegnato una lettera dove comunica che ***"il Comitato Esecutivo di Federcasse… ha deliberato di confermare il recesso del CCNL con conseguente disapplicazione a decorrere dal prossimo 1° novembre 2014"***. La lettera continua dicendo che: *"Federcasse rinnova l'offerta di un tavolo permanente di trattativa che valorizzi a pieno il periodo di ulteriore vigenza del CCNL, al fine di realizzare il rinnovamento del nostro impianto normativo e favorire così il consolidamento ed il rafforzamento dei sistema delle banche di Credito Cooperativo"*.

In termini concreti, tutto ciò significa che i contenuti del Contratto Nazionale, fino ad oggi vigente, continueranno anche in questi prossimi mesi ad avere piena applicazione. Peraltro logica vuole che entro il termine della proroga, le Parti (Organizzazioni Sindacali in rappresentanza dei lavoratori da un lato e Federcasse in rappresentanza del sistema dall'altro) debbano ricercare un accordo per un nuovo contratto nazionale di lavoro.

È in questo contesto - lo ricordiamo per inciso - che pochi giorni fa assieme alle altre OO.SS. locali abbiamo svolto le assemblee dei colleghi per l'approvazione della piattaforma sindacale di rinnovo del CCNL (sintesi alle pagine seguenti) approvata unitariamente a Roma lo scorso 18 giugno.

Come Sindacato FABI di Trento, riguardo al tema della proroga del recesso del CCNL riteniamo di dover precisare questo segue:

1. Desideriamo in primo luogo rinnovare **il nostro "grazie" ai 2014 firmatari della lettera aperta contro la disdetta del CCNL dello scorso dicembre 2013**, inviata ai Consigli di Amministrazione delle diverse Casse Rurali trentine ed alla Presidenza della Federazione di Trento. È in primo luogo grazie a loro che anche queste ultime e delicatissime settimane abbiamo potuto esercitare ogni pressione possibile – tanto a livello locale quanto nazionale, nei confronti di tutti i soggetti coinvolti – per evitare che la disdetta trovasse concreta applicazione!. Proprio la scorsa settimana la Fabi trentina aveva chiesto l'intervento diretto del Presidente di Federcasse Alessandro Azzi.
2. Indipendentemente dai futuri esiti delle trattative per il rinnovo del CCNL, **consideriamo la proroga della disdetta un fatto assolutamente significativo e positivo, che ha messo in evidenza il valore della logica della ragionevolezza, del confronto** e del prevalere degli interessi generali rispetto agli atteggiamenti - in questi anni purtroppo così in auge - dello scontro aprioristico, del discredito reciproco e della totale incomunicabilità.
3. In questo contesto ci pare anche necessario sottolineare come la proroga della disdetta consenta - in primo luogo ai lavoratori ed al sistema trentino delle Casse Rurali - di **riaffermare il buon diritto a pretendere che in ogni sede (locale, nazionale e sovranazionale) sia adeguatamente valorizzata (in termini di pubblica utilità) la specificità del settore del credito cooperativo** a tutela delle comunità locali e dei diversi territori. Tale specificità non potrà, in nessun caso, coniugarsi con regole contrattuali che prevedano la marginalizzazione o peggio ancora la esclusione del ruolo dei lavoratori nella gestione e nel superamento delle situazioni di difficoltà!.
4. Sottolineiamo infine come questi risultati siano transitati attraverso un percorso che non ha obbligato i colleghi all'utilizzo dell'arma dello sciopero, che la Fabi di Trento considera pur sempre - al di là di ogni superficiale banalizzazione - un costo non indifferente chiesto ai lavoratori interessati.

I prossimi mesi continueranno ad essere certamente delicati e difficili!. La ricerca di una intesa non può infatti essere un valore di per sé, ma va ricercata solo e soltanto se ad essa si accompagnano contenuti dignitosi, sostenibili ed equi per tutti. Che siano inoltre rispettosi del ruolo e degli apporti di ciascuna parte!.

La Fabi di Trento, che si è battuta per questi principi, resterà pienamente impegnata a seguire ogni prossimo sviluppo del tavolo nazionale, certa che oltre all'appoggio degli iscritti, potrà contare anche sul sostegno pieno e convinto di quanti - anche non iscritti - che hanno ritenuto di condividere i contenuti della lettera aperta dello scorso dicembre.

Segreterie Nazionali

La disdetta unilaterale del CCNL operata da Federcasse Le iniziative a livello nazionale

Le Segreterie Nazionali delle OO.SS. del settore hanno scritto una lettera ai Presidenti delle Federazioni Locali del Credito Cooperativo nonché ai Direttori Generali delle Federazioni Locali del Credito Cooperativo …

"Ci rivolgiamo alla Vostra cortese attenzione per rappresentare il grave scadimento delle relazioni industriali nazionali e i probabili effetti che ne potrebbero conseguire per il sistema.

Non si era mai verificato che la sede di confronto istituzionale divenisse un moltiplicatore di problemi anziché di soluzioni, com'è confermato dal fatto che non produce accordi e genera conflittualità crescente.

In questi mesi abbiamo operato con continuità per contribuire alla soluzione dei problemi in aumento sia di tipo micro (tavoli di crisi aziendali), sia di tipo macro (presentando analisi e proposte serie per impostare un percorso condiviso di uscita dalla crisi), nonostante la strumentazione introdotta con lungimiranza dal CCNL 2012 sia ancora in buona parte da realizzare a causa dell'indisponibilità manifestata da Federcasse sino ad ora.

Nonostante il nostro approccio fattivamente costruttivo registriamo un comportamento spesso provocatorio, orientato a strumentalizzare inspiegabilmente ogni circostanza come abbiamo più volte denunciato, a partire da nostre presunte indisponibilità ad un confronto serrato che non corrispondono a verità. Casomai occorrerebbe puntualizzare che le date possibili non hanno mai considerato anche quelle da noi proposte e le discussioni di merito si sono sempre arenate contro il muro della indisponibilità e dell'intransigenza formalmente esplicitata nel frequente "prendere o lasciare".

Un simile atteggiamento non ha riscontri in nessun settore merceologico ed è più grave, perché produce inutile conflittualità in una fase che dovrebbe al contrario caratterizzarsi per una collaborazione finalizzata alla costruzione delle condizioni per superare la crisi e i problemi strutturali del credito cooperativo.

A seguito della disdetta del CCNL, che non ha rappresentato ne una bella pagina per il credito cooperativo, ne il viatico migliore per affrontare le tante e delicate questioni in divenire abbiamo provato a riavviare il confronto negoziale a partire da un Protocollo che definisse le coordinate del nostro comune percorso, poi derubricato nel verbale di aprile 2014 a causa, anche in questo caso, dell'indisponibilità di Federcasse ad assumersi responsabilità condivise.

Il confronto che ne è seguito non è stato solamente accidentato, ma strumentalmente orientato al fallimento mentre alla drammatizzazione delle condizioni, quelle stesse da noi analizzate e la cui gravità abbiamo più volte denunciato ricevendo solamente uno sdegnato disinteresse, non è seguito un cambio di passo strategico e operativo, qualche gesto simbolico coerente come la limitazione di retribuzioni a cinque zeri e oltre, ma l'apertura di nuovi cantieri a Lucrezia Romana.

In occasione della recente maratona negoziale iniziata il 27 giugno, ripresa il 30 giugno e proseguita ininterrottamente sino al pomeriggio del 1 luglio abbiamo presentato documenti scritti su tutti i temi, come ci era stato sollecitato. È risultato evidente che fossero inattesi, forse perché si riteneva che non saremmo stati in grado di produrli. Non potevamo tuttavia essere accusati come il solito di improduttività e infatti è iniziata l'alternanza delle mutevoli posizioni rappresentateci nel corso di quelle ore, che troppo spesso hanno confuso il tavolo nazionale di sistema con il tavolo di gruppo.

La discussione sulle agibilità sindacali è stata a questo proposito emblematica. Ancora una volta il gruppo bancario ha rappresentato il convitato di pietra, ma l'aspetto più significativo della volontà di far saltare il "banco" è riconducibile allo sviluppo del confronto. Ben sapendo che le libertà sindacali nel credito cooperativo sono già molto ridotte (circa il 50% medio in meno dell'ABI) inizialmente ci è stata riproposta l'ipotesi "prendere o lasciare", che prevedeva un ulteriore taglio del 23% (presentato come sensibilmente inferiore) e l'ulteriore innalzamento dei contenitori regionali senza considerare le innumerevoli aperture già concesse (numeri minimi costituzione RSA, numeri massimi sindacalisti segnalabili, RSA su base provinciale, ecc.). In altri termini: ti taglio ancora e drasticamente le ore, ti impedisco in tanti casi di utilizzarle e ti impongo anche un numero massimo molto contenuto di lavoratori segnalabili.

Successivamente ci è stato chiesto se eravamo disponibili a discutere una riduzione del 10% delle libertà sindacali. Abbiamo risposto positivamente purché fossero fruibili senza ulteriori restrizioni e proprio per ciò la discussione non è neppure iniziata.

Infine ci è stato proposto di accettare un confronto solamente su due questioni che, come il segreto di Fatima sarebbero state disvelate solamente a consenso ricevuto. Anche in questo caso ci siamo resi disponibili e proprio per questo la discussione si è definitivamente arenata.

Desideriamo puntualizzare infine, essendoci stato più volte ribadito al tavolo negoziale, che l'eventuale intesa sui temi oggetto del confronto non avrebbe comunque significato la certezza della revoca del recesso incombente sul CCNL.

È evidente che ci troviamo difronte a problemi non di merito, ma a provocazioni che hanno l'obiettivo, come per altro ammesso in alcune circostanze di centralizzare e uniformare le relazioni industriali relegandole al decisionismo monocratico di vertice chiaramente insensibile alle specificità locali. Come poi si ipotizzi di gestire le criticità emergenti restringendo la partecipazione e il coinvolgimento a partire dagli articoli ex 22 del CCNL 2012, che come ben sanno le federazioni locali ci hanno impegnato e ci impegneranno parecchio in futuro, è davvero incomprensibile.

Tutto quanto affermato è ampiamente dimostrabile e spiace constatare che in questa fase di straordinaria complessità, si cerchi continuamente di attivare il detonatore per accendere uno scontro di sistema che lo destabilizzi ulteriormente esportando contraddizioni in periferia e instaurando un orientamento dirigista funzionale a prevaricare irreversibilmente le autonomie locali e le loro specificità oltre ciò che necessita.

Auspichiamo che le nostre migliori intenzioni trovino positiva accoglienza e riscontro da parte vostra al fine di evitare prossimi atti unilaterali ed ulteriori provocazioni alle quali dovremmo necessariamente e drasticamente reagire per tutelare i lavoratori che rappresentiamo e gli spazi di esercizio democratico della rappresentanza collettiva a tutela degli stessi.

Nell'occasione formuliamo cordiali saluti.

Roma, 7 luglio 2014

Gli incarichi nazionali della FABI di Trento

La FABI di Trento ha presenziato al XX Congresso Nazionale, celebrato a Roma dal 10 al 14 marzo u.s., con una qualificata delegazione che ha partecipato ai lavori con interventi di riconosciuto spessore politico sindacale.

Al termine della settimana congressuale, nell'ambito della consultazione per l'elezione dei nuovi organismi istituzionali, i colleghi **Gianni Debiasi** e **Domenico Mazzucchi** sono risultati eletti nel Comitato Direttivo Centrale che rappresenta il *"parlamento nazionale"* della nostra organizzazione sindacale.

Nella fase successiva il Comitato Direttivo Centrale, nella sua prima riunione istituzionale, ha confermato **Domenico Mazzucchi** nel ruolo di Coordinatore Vicario dell'Esecutivo Nazionale Banche Credito Cooperativo, il collega **Fulvio Rizzardi** nell'incarico di Coordinatore del Dipartimento Nazionale Formazione ed ancora il collega **Paolo Vita** quale membro del Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi.

Segreterie Nazionali

Quello che Federcasse "non dice"

Dopo una lunga, tortuoso e serrata trattativa con Federcasse, siamo quindi giunti alla "proroga" della vigenza del CCNL fino al 1° novembre 2014.

Tuttavia Federcasse conferma *"le esigenze di revisione dell'impianto normativo che avevano portato a recedere dalla contrattazione nazionale, che la crisi richiede di dotarsi di un contratto sostenibile per garantire i livelli occupazionali, e che considera il tavolo la sede dove le relazioni sindacali devono svolgersi, in particolare quando le complessità richiedono senso di responsabilità delle parti. Manifesta altresì disponibilità ad avviare un tavolo permanente che consenta di sfruttare il periodo di residua vigenza contrattuale"*.

Sembrerebbe tutto impostato nel solco del "buonsenso". Tuttavia l'atteggiamento della Delegazione Sindacale di Federcasse in questo ultimo periodo di trattativa non potrebbe definirsi tale.

L'impressione è stata quella di aver incontrato una delegazione datoriale lontana dai valori che fondano il settore del Credito Cooperativo da oltre 130 anni di storia, che rischia di portare al di fuori del suo solco storico il Movimento Cooperativo nell'insieme, importando logiche imprenditoriali che prefigurano la dignità e il ruolo del propri **"Collaboratori"** del Credito Cooperativo come semplici numeri, meri componenti di costo e soprattutto come ostacolo anziché fattore vincente per le sorti della vita sociale e dello sviluppo di ogni singola Società e Banca di Credito Cooperativo.

Le Organizzazioni Sindacali sono e rimangono fermamente convinte e consapevoli che i tempi impongono decisioni responsabili e determinanti per le sorti e per la tutela del settore del Credito Cooperativo e svilupperanno quindi tutte le iniziative necessarie per portare tale riflessione direttamente all'attenzione di tutte le amministrazioni delle Banche di Credito Cooperativo, di tutte le Federazioni locali, al Gruppo bancario e a tutte le Società del sistema.

Quello che Federcasse non dice apertamente è se abbia deciso o meno definitivamente di rimanere con i piedi ben piantati sul terreno della cooperazione, di nutrirsi ancora di quei valori di solidarietà e sussidiarietà a cui ha sempre dichiarato di ispirarsi o, piuttosto, pensi di seguire con il pensiero e i comportamenti logiche di puro mercatismo e di impronta "genetica" estranea, perdendo per sempre la sua "anima identitaria".

Le Organizzazioni Sindacali non solo non auspicano tale processo di metamorfosi ma cercheranno con tutte le loro forze, energie e le alleanze possibili, di contrastare e fermare tale processo.

Con ogni probabilità si aprirà ora una fase differente, che ci costringerà a prendere atto dell'assenza di ogni condizione, anche minimale, per affrontare costruttivamente il rinnovo del CCNL e gli altri temi all'ordine del giorno a partire dalle criticità strutturali ben analizzate dal sindacato nel proprio "documento di sistema".

Non si capisce a chi giovi far saltare il banco, ma esiste con evidenza un interesse in tal senso che si giustifica esclusivamente nella volontà di spostare l'attenzione dai tanti e seri problemi emergenti.

Diamo un futuro al Credito Cooperativo

Sintesi della nostra piattaforma di rinnovo contrattuale per la sostenibilità del modello cooperativo, le tutele occupazionali, l'equità e la trasparenza

PREMESSA

Il 21 dicembre 2012 le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Federcasse hanno sottoscritto il rinnovo del CCNL di settore dopo circa due anni di difficili trattative. Quel risultato condiviso ha saputo realizzare, nell'equilibrio dei costi, un avanzato apparato strumentale finalizzato alla gestione delle forti pressioni che l'avanzare della crisi finanziaria producono prima sui margini reddituali, poi sull'equilibrio economico, sulla liquidità e sui requisiti patrimoniali e infine sulla stabilità dei livelli occupazionali.

Com'era prevedibile nei mesi successivi al dicembre 2012 sono aumentate le crisi di singole BCC.

Continuare a pensare che la soluzione passi attraverso la riduzione dei costi contrattuali del personale e l'aumento della flessibilità non finalizzata è iniquo e profondamente sbagliato.

Per queste ragioni occorre dotarsi di una strategia finalizzata al superamento delle reali problematiche delle BCC, agendo su una pluralità di leve in base ad un progetto auspicabilmente condiviso che:

- Alleggerisca i bilanci dall'appesantimento delle partite deteriorate;
- Avvii la realizzazione di servizi interni di sistema per superare la parcellizzazione valorizzando le economie di scala;
- Programmi la razionalizzazione della rete di sportelli;
- Attivi la riorganizzazione delle funzioni di rappresentanza associativa;
- Implementi l'offerta tradizionale al proprio mercato di riferimento.

Ogni ulteriore ritardo nell'assumere con responsabile consapevolezza questa direzione contribuirà ad aggravare le criticità esistenti, con pregiudizio della possibilità di continuare a svolgere l'insostituibile funzione tipica delle BCC al servizio delle economie locali e quindi di garantire complessivamente l'occupazione.

Le soluzioni non arriveranno dall'esterno: occorre assumersi la responsabilità di cambiare e di evolvere, per dare un futuro al modello di Credito Cooperativo e all'occupazione.

È opinione prevalente che la ripresa in atto a livello mondiale proseguirà, ma sarà debole, fragile e disomogenea.

Si affacciano possibili pericoli provenienti dai paesi emergenti alle prese con problemi strutturali di tipo socio-politico e congiunturali di profilo economico.

Si prevede quindi un 2014 caratterizzato da scarsità di domanda.

La domanda interna stenta e i consumi delle famiglie risentono della debolezza sia occupazionale, sia della dinamica dei redditi.

Il ritorno alla crescita potrà avvenire solamente con l'apporto dei mercati e delle banche.

È pur vero che il comparto è composto di 388 banche di Credito Cooperativo che in buona misura fanno vita a sé, ma è altrettanto certo che l'insolvenza di una BCC di medie dimensioni provocherebbe un effetto domino di tipo orizzontale sulle altre BCC e un effetto di tipo verticale sulla comunità di riferimento in ragione della caratteristica di *"banca di prossimità"*.

Una pluralità di BCC di medie dimensioni che diventassero insolventi, destabilizzerebbe il movimento di Credito Cooperativo e le comunità di riferimento, soprattutto in un paese come l'Italia fondato sulla piccola e media impresa e sulle famiglie risparmiatrici.

Per sostenere il modello e le sue caratteristiche peculiari occorre quindi realizzare un adeguato livello d'integrazione funzionale, gestionale e strategico operativa.

Nell'esercizio 2012 le plusvalenze titoli, in buona misura riconducibili al reimpiego della liquidità ottenuta dalla BCE, sono ammontate a 568 milioni di Euro: si tratta di proventi per definizione non ripetibili.

Occorre poi considerare che il 2014 sarà probabilmente un anno di ulteriore crescita delle sofferenze per le BCC e nel 2015, al netto di eventuali rifinanziamenti, la BCE riscuoterà il proprio credito.

Si potrebbe quindi creare tra la fine del 2014 e il 2015 una concomitanza di fattori con potenziali effetti. Questa condizione potrebbe generare un corto circuito preoccupante che si scaricherebbe sull'occupazione e sulle economie locali.

I problemi richiamati sono circoscrivibili per semplicità in due macro – aggregati: da un lato l'aggregato "economico – patrimoniale" che è condizionato dalla quantità elevata e crescente di "crediti problematici" e dalla bassa percentuale della loro copertura e degli accantonamenti, che ridimensionano la dotazione patrimoniale ancora nominalmente adeguata; dall'altro "il ritardo strategico nell'integrazione funzionale del network cooperativo" e conseguentemente nella insufficiente crescita di efficienza e ampiezza dei servizi interni (sia della filiera industriale degli istituti centrali, sia

dei livelli federativi), nell'adeguatezza dei controlli e delle funzionalità di sistema, nella programmazione di un'ordinata razionalizzazione della rete cresciuta in modo scomposto.

Se non si affrontano questi nodi, come ribadiamo essere necessario, i rischi di instabilità, le criticità occupazionali, i livelli retributivi e la qualità lavorativa potrebbero subirne le dirette conseguenze.

Alla contrattazione nazionale deve essere attribuita la facoltà e la responsabilità di concertare un'azione multilivello, della quale il CCNL può essere solamente una parte.

Nel breve periodo occorre porsi il tema dell'alleggerimento dei bilanci delle banche dalla zavorra dei crediti deteriorati attraverso la creazione di una struttura dedicata di sistema.

Nel medio periodo occorre programmare l'integrazione funzionale del sistema e l'accentramento condiviso delle attività di servizio a costi prospettici più competitivi e con una necessaria crescita di efficienza e di offerta.

Dalla capacità del Credito Cooperativo di riformarsi dipenderà la possibilità di svolgere, in questa delicata fase, e poi nel futuro, il suo delicatissimo compito.

1. L'OCCUPAZIONE BENE PRIMARIO

Quando l'analisi dimostra chiaramente che si prospettano importanti effetti negativi sulla tenuta occupazionale complessiva, la costruzione di argini credibili diventa la priorità.

Area contrattuale

Occorre oggi immaginare un rafforzamento dell'area contrattuale in ordine agli appalti, alle esternalizzazioni e alla nozione di controllo, a partire dalla valorizzazione delle funzioni di sistema.

Strumenti anticiclici: una barriera di sistema importante per prevenire, arginare e governare le criticità

Il Fondo di sostegno al reddito riformato, il Fondo per l'occupazione, l'Ente bilaterale, il sostegno alla mobilità di sistema, l'Osservatorio e gli indicatori di prevenzione delle crisi.

Riorganizzazioni, riassetti, costruzione del network

Il processo industriale di breve e medio periodo, che si ritiene debba far parte della strategia condivisa per rendere più adeguato il credito cooperativo e superarne le criticità strutturali, ha necessità:

- del supporto di previsioni contrattuali specifiche che accompagnino la nascita di una struttura di sistema per la gestione del credito deteriorato;
- di un network cooperativo in senso proprio che sappia socializzare molte attività funzionali;
- di un sistema di prevenzione più "robusto.

2. LA TRASPARENZA: UNA CONDIZIONE IRRINUNCIABILE

Diventa irrinunciabile la necessità di adottare nuovi e più stringenti requisiti di professionalità e competenza per chi rappresenterà la BCC negli organismi di governo e controllo.

Quando la posta in palio riguarda i beni fondamentali come l'occupazione e le retribuzioni, la trasparenza come principio universale è un dovere morale.

A questo scopo occorre inoltre conferire all'Osservatorio Nazionale il compito e gli strumenti per monitorare tutti i "fattori sensibili".

Sistemi Incentivanti

Sono considerati sistemi incentivanti aziendali tutte le forme di erogazione economica o di benefits, ai lavoratori, a fronte del raggiungimento di determinati risultati.

Le BCC devono operare in coerenza con la propria specificità di missione e d'identità, realizzando politiche commerciali siano rispettose dei principi di eticità e sostenibilità. Tali motivazioni, che fondano la propria ragione nella "differenza" del Credito Cooperativo richiamata anche nella propria carta dei valori, dovranno prevedere le necessarie coerenze.

L'incentivazione del personale dovrà essere finalizzata ad obiettivi collettivi e non produrre discriminazioni di opportunità tra i lavoratori, dovrà essere correlata ad obiettivi sia quantitativi sia qualitativi.

I sistemi incentivanti, comunque denominati, se attuati, dovranno essere oggetto di contrattazione a livello aziendale e garantire effettiva trasparenza ed oggettività.

3. LA SOSTENIBILITÀ COME PARADIGMA DELL'ORIENTAMENTO ALLA PERSONA

La Cooperazione deve esprimere in modo non retorico l'attenzione reale e misurabile per tutti i "Collaboratori" che ogni giorno contribuiscono a creare il valore economico delle BCC e quell'immenso valore intangibile, che si definisce nella "prossimità" e si realizza nella "fidelizzazione".

Cambiare per continuare a essere se stessi

La nostra analisi dice con chiarezza che intendiamo gestire i pro-

cessi in divenire e possibilmente prevenirne gli effetti. Questo è l'unico modo utile per agire un mandato di rappresentanza nell'ottica dell'interesse e del bene comune.

I processi prefigurati saranno in buona misura ineludibili, ma non potranno essere realizzati contro o nonostante le persone.

La mobilità

A certe condizioni la mobilità può rappresentare una positiva opportunità, ma ad altre produce un disagio che incide sensibilmente sull'equilibrio famigliare, sul tempo soggettivo, sul reddito disponibile, sul rischio potenziale collegato agli spostamenti, ma anche sulla motivazione al lavoro, sulle relazioni interpersonali, sulla serenità e sul rendimento della persona.

Il lavoro buono

Le forme e i modi di avviamento al lavoro non devono essere censurati ma limitati e regolati perché non diventino un modo surrettizio di sfruttamento della persona.

Le azioni sociali e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La centralità del "capitale umano" deve caratterizzare le Parti Sociali nel promuovere costantemente tutte le buone prassi, con specifica attenzione all'inserimento lavorativo delle categorie protette.

Dovranno parimenti essere sviluppate ulteriori forme e modalità di fruizione dei congedi parentali, dei permessi e della banca delle ore, per consentire un adeguato utilizzo degli stessi in considerazione dell'assistenza dei figli nei primi anni di vita e dei famigliari più bisognosi di assistenza e di cura.

Dovranno essere adeguate e incentivate le percentuali di tutte le modalità di utilizzo del part time, per renderle sempre più utilizzabili rispetto alle presenti e future forme di organizzazione del lavoro.

Lo sviluppo professionale e la formazione

Se in una realtà come il Credito Cooperativo in crescita occupazionale da molti anni e caratterizzato da un'età media dei dipendenti comparativamente giovane, si fa troppo spesso ricorso a immissioni di professionalità esterne per le posizioni di media e alta responsabilità è doveroso domandarsi cos'è che non funziona e porvi velocemente rimedio.

Occorre quindi programmare una seria crescita e valorizzazione del personale, individuando le famiglie professionali e pianificandone lo sviluppo. La formazione rappresenta senza dubbio un effetto leva fondamentale.

In questo contesto per il Credito Cooperativo e per le sue caratteristiche, gli sportelli saranno ancora più indispensabili e strategici se sapranno rispondere alle effettive esigenze dei Soci e della clientela privilegiando le attività di consulenza e assistenza allo sviluppo per le piccole imprese e dei bisogni delle famiglie produttrici e consumatrici.

La multicanalità, l'innovazione e l'ampliamento dei servizi offerti alla clientela, impone una più rigorosa e stringente opera di pianificazione delle attività e per tanto la formazione necessità di una crescita e di un consolidamento adeguati. A ciò dovrà accompagnarsi un aggiornamento dei profili professionali.

Tali obiettivi saranno realizzati anche attraverso la valorizzazione dell'Ente bilaterale.

Rischi professionali

In occasione del contratto nazionale del 21.12.2012 sono già state inserite alcune previsioni che necessitano di essere completate.

Nello specifico occorre chiarire meglio la fattispecie al cui ricorrere l'azienda assuma a proprio carico le eventuali sanzioni amministrative. Occorre prevedere il rimborso dei costi di assistenza legale tempo per tempo sostenuti e precisare che le disposizioni emanate dall'azienda devono intendersi come normativa.

Per un'autentica partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori

La carta costituzionale riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata.

Risultano anacronistici quindi, nel terzo millennio, tutti i vincoli posti negli statuti per limitare o escludere la partecipazione dei "Collaboratori" del Credito Cooperativo alla vita sociale delle Aziende in qualità di "soci".

Risultano quindi necessarie concrete politiche da parte delle BCC per la promozione della partecipazione dei dipendenti.

4. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

I temi e le sfide che la delicata situazione di contesto e di settore comportano richiedono, anzi impongono, un quadro di riferimento di regole e garanzie coerente e aperto alle prospettive di preservare i livelli occupazionali, promuovere le competenze professionali distintive e le differenze "morfologiche" del settore del Credito Cooperativo.

In questa logica la definizione e la valorizzazione dei due livelli

di negoziazione, quello nazionale e quello territoriale, sono l'architrave per mantenere e sviluppare le "buone prassi" di negoziazione e sottoscrizione di accordi che tutelino e definiscano nell'insieme il "capitale umano" nel settore della Cooperazione.

Al secondo livello si dovranno ricercare e sviluppare in primis, tutte le possibilità di distribuire la produttività e modulando i criteri e le misure a indicatori che consentano la massima oggettività e aderenza all'andamento economico delle Aziende.

Il secondo livello dovrà anche affrontare i temi afferenti al modello organizzativo, alle nuove figure professionali, alla formazione professionale certificata. Il secondo livello dovrà sviluppare le opzioni possibilità di "welfare" a livello territoriale.

5. RIVENDICAZIONE ECONOMICA

La rivendicazione salariale, pur nella situazione di crisi che ha caratterizzato questi ultimi anni, tiene conto della necessità di garantire il recupero ed il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni, sia rispetto al triennio appena trascorso, sia rispetto alle aspettative di inflazione reale da qui al 2017 in coerenza con le regole già definite dalle Parti.

Nella presente ipotesi, quindi, per realismo, le previsioni adottate per i periodi successivi al 2013 e fino al 2016 sono fonte Prometeia/Fmi i quali forniscono dati simili.

Come possiamo vedere dalla tabella, per quanto riguarda l'inflazione realizzata, imputabile al contratto 21 dicembre 2012, questa è pari a 7,45%.

Il differenziale inflattivo da recuperare assomma quindi a 1,40 punti percentuali.

Per gli anni e relative frazioni, che comprendono il periodo di riferimento del prossimo CCNL, l'inflazione prevista (dati Prometeia/Fmi) è pari a 4,65%. Per il primo semestre 2017 abbiamo ipotizzato una inflazione crescente rispetto al 2016, in linea con le ipotesi di ripresa.

La somma tra il differenziale accumulato nel precedente contratto e le previsioni future è pari a 6,05 punti percentuali.

Infine, specifichiamo che per semplicità, per le frazioni d'anno, il valore inflattivo considerato è stato pari alla metà.

Previdenza e Assistenza

La solidarietà meno visibile, ma in questo contesto certamente non meno importante, è quella rivolta all'assistenza e alla previdenza; per questa ragione è necessario prevedere un ulteriore valorizzazione del Welfare di sistema.

Revisione del Premio di Risultato

L'attuale sistema di calcolo contenuto nel CCNL può essere riconfermato nelle sue linee portanti, in quanto ha rappresentato uno dei principali strumenti di coesione del sistema. È tuttavia necessario integrarlo in alcune sue parti, per renderlo adatto a distribuire in maniera più puntuale i risultati delle performance delle diverse aziende, articolandone le previsioni anche in funzione delle molteplici articolazioni del sistema come ad esempio i livelli di gruppo o le società di servizi, ecc...

Inflazione reale	2011	2012	2013	2014 sei mesi
%	2,6	3,2	1,2	0,45

Inflazione realizzata nel periodo	7,45%
Recuperi salariali effettivi da contratto	6,05%
Differenziale Ccnl scaduto	1,40%

2014 sei mesi	2015	2016	2017 sei mesi
0,45	1,8	1,5	0,9

Inflazione prevista	4,65%
Recuperi salariali triennio precedente	1,40%
Recuperi salariali da richiedere	6,05%

Sì all'accordo sul piano industriale

È stato raggiunto dopo tre giorni di trattativa ininterrotta, l'accordo tra sindacati e Unicredit sulla prima fase di gestione degli esuberi del nuovo piano industriale 2014-18.

I sindacati sono riusciti a ottenere da parte dell'azienda l'impegno a creare nuova occupazione, con la garanzia di assunzione per 800 giovani e la stabilizzazione di altri 670, il riconoscimento straordinario del premio aziendale per tutti i lavoratori, nonostante i risultati di bilancio fortemente negativi, e infine e a condividere forme di incentivi equi e innovativi anche per i 2400 pensionamenti previsti entro il 2018, in una prima fase volontari.

A margine dell'intesa è stato inoltre sottoscritto un protocollo sulle prospettive di rilancio che stabilisce tempistiche certe e linee guida sulle quali si svilupperà il confronto sulle altre materie non ancora del tutto disciplinate, a cominciare dalla questione degli inquadramenti, del welfare e dell'equità sociale che da tempo è al centro dell'attenzione dei rappresentanti dei lavoratori.

I sindacati sono così sostanzialmente riusciti a far recedere l'azienda da posizioni nettamente intransigenti, in un'ottica di ottimizzazione dei costi ma anche di rilancio.

Il Gruppo aveva, infatti, inizialmente impostato il confronto sul piano minacciando la sospensione, se non addirittura la soppressione, della contrattazione di secondo livello, puntando da subito all'applicazione della legge sui licenziamenti collettivi. Proposte che in trattativa sono state rispedite al mittente.

"In un momento di grande difficoltà per il Paese e soprattutto per il settore, credo si sia riusciti con responsabile senso pratico a sottoscrivere un accordo decisamente dignitoso, equilibrato e di prospettiva, che guarda anche al futuro, con la garanzia di nuovi posti di lavoro per i giovani", commenta **Mauro Morelli**, Segretario Nazionale della FABI, il principale sindacato di categoria.

"Crediamo che sia stata un elemento fondamentale per la positiva conclusione della trattativa la compattezza dimostrata dalle Organizzazioni Sindacali, che sono riuscite a respingere in maniera decisa le posizioni ricattatorie dell'azienda, inizialmente determinata a finanziare le uscite imponendo ai lavoratori pesanti sacrifici, come il taglio di istituti fondamentali della contrattazione".

Questo accordo è la dimostrazione che l'abbandono di pregiudizi ideologici porta a risultati comunque soddisfacenti anche per i lavoratori e dovrebbe essere occasione di riflessione e forse esempio per altri tavoli negoziali".

LE USCITE

Le 2400 uscite verranno così gestite: esodo volontario e incentivato alla prima finestra pensionistica del personale con diritto a pensione entro il 31.12.18, con incentivo da 6 a 13 mensilità differenziato in funzione dell'età; possibilità per i pensionandi che aderiscono al piano di sospendere o ridurre volontariamente l'orario di lavoro godendo delle coperture della parte ordinaria del Fondo di Solidarietà, scegliendo tra le seguenti opzioni: sospensione completa per 12 mesi (copertura assegno circa 42% dello stipendio netto); part time verticale con riduzione di 1 gg alla settimana (copertura circa 96% dello stipendio netto); part time orizzontale 25 ore solo la mattina (copertura assegno circa 89% dello stipendio netto).

Con l'adesione ad una di queste opzioni l'incentivo viene incrementato di una mensilità.

Sono stati, inoltre, previste: agevolazioni per il riscatto della laurea, se propedeutica ad anticipare la finestra pensionistica e farla rientrare nella durata del piano (2018); incentivazione maggiorata, fino ad un massimo di 15 mensilità in funzione dell'età, per le cosiddette donne optanti, che scelgono di andare in pensione con 57 anni di età e sistema contributivo.

SALVI I PART TIME E LA MOBILITÀ

Sono state poi confermate le garanzie sulla mobilità infragruppo e professionale per prevenire fenomeno della mobilità territoriale, e le previsioni sul part time, con raccomandazione sindacale di accoglimento di tutte le domande giacenti, oltre all'ampliamento dell'applicazione del telelavoro e introduzione dello "smart working".

INTERVENTI SUI COSTI

Sul fronte della razionalizzazione dei costi è stato stabilito: il contenimento del ricorso al lavoro straordinario e supplementare; l'impegno alla fruizione delle ex-festività; lo smaltimento completo delle ferie arretrate, con la fruizione del 50% entro il 2015 e del residuo 50% entro il 2016; la fruizione entro l'anno di maturazione della "banca delle ore" accumulata e azzeramento dei residui, di cui il 50% entro il 2014 ed il residuo 50% entro il 2015; divieto per i pensionati di intrattenere futuri rapporti di collaborazione o di consulenza con aziende del Gruppo, abolizione dei premi di fedeltà dal primo luglio, ma con il pagamento scaglionato per tutti i maturandi dei ratei attualizzati con un esborso da parte dell'azienda ai lavoratori di circa 100 milioni di euro per il premio dei 35 anni, ai quali si aggiungeranno altri 130 milioni da regolamentare in un futuro prossimo per i ratei del previsto ulteriore premio di fedeltà dei 25 anni.

ESTERNALIZZAZIONI

Sul fronte esternalizzazioni, i sindacati hanno preteso dall'azienda una lettera di impegno a ricercare, in tempi brevi e congiuntamente con le parti coinvolte, soluzioni per rimuovere nelle società esternalizzate quelle inefficienze tecnico/organizzative che a tutt'oggi frenano o impediscono la realizzazione dei progetti e degli impegni annunciati e sottoscritti al tempo delle cessioni.

IL PROTOCOLLO PER IL RILANCIO E LE NUOVE ASSUNZIONI

Grande importanza, nell'ambito dell'intesa, riveste il protocollo per il rilancio dell'azienda, che stabilisce: l'impegno da parte dell'azienda a stabilizzare 670 apprendisti attuali e ad assumere nel corso del biennio altri 800 giovani, l'erogazione di un premio speciale una tantum ai lavoratori del valore medio di 840 euro, che diventano 1140 in caso di versamento sul conto welfare.

Nel documento si definiscono anche gli argomenti da trattare in via prioritaria nei prossimi confronti con l'azienda. Si conviene sulla reciproca volontà di definire a breve un sistema aziendale di secondo livello per gli inquadramenti, fermi da tre anni; nell'ambito di una più ampia riflessione sulla qualità del lavoro viene affrontato il discorso delle politiche commerciali, precisando che devono essere sostenibili, basate sulle centralità del cliente, la qualità dei prodotti offerti e un'adeguata consulenza; si prevede la ripresa della Commissione di Studio di Gruppo per la definizione di un premio variabile di risultato relativo agli anni 2014 e 2015 esigibile e trasparente.

Quanto ai 2700 esuberi previsti dalla seconda fase del Piano Strategico 2018, coloro che matureranno i requisiti per il prepensionamento, verranno numericamente definiti e gestiti con un apposito accordo nel secondo semestre del 2015, anche se già da oggi si è stabilito che le uscite avverranno con l'assoluto consenso del lavoratore.

Il Consiglio dell'ABI che si è riunito al termine dell'assemblea annuale ha rieletto "per acclamazione" Antonio Patuelli alla presidenza dell'Associazione. Tra i cinque i vice presidenti Roberto Nicastro (dg Unicredit ed ex Credito Italiano).

L'assegno al nucleo familiare

Ricordiamo che i colleghi interessati alla questione ANF dovranno provvedere, a partire dal 1° luglio, a presentare al datore di lavoro la domanda per il riconoscimento degli assegni familiari per il periodo 1/7/2014 - 30/6/2015. In caso contrario l'erogazione dell'assegno non verrà effettuata o verrà sospesa per chi attualmente già ne usufruisca.

È possibile verificare il diritto consultando le tabelle con i limiti di reddito e gli importi dell'assegno e, stante il diritto, presentare la domanda al datore di lavoro con l'apposito modello (SR16). Il materiale è stato spedito in e mail a tutti i nostri iscritti.

Portiamo all'attenzione dei lavoratori il fatto che, nella pratica sindacale, ci capita di riscontrare dei casi di aventi diritto che non percepiscono l'assegno a causa della confusione con altre normative quali ad esempio quella sulle detrazioni fiscali per familiari a carico, assegno regionale al nucleo familiare. Vi consigliamo di verificare la personale situazione segnalandovi i limiti di reddito per le casistiche più frequenti:

- nuclei familiari con almeno 1 genitore o con entrambi i genitori ed 1 figlio minore: si ha diritto all'ANF fino a redditi la cui somma sia inferiore ad € 70.854,56;
- nuclei familiari con almeno 1 genitore o con entrambi i genitori e 2 figli minori: si ha diritto all'ANF fino a redditi la cui somma sia inferiore ad € 77.629,95;
- nuclei familiari con almeno 1 genitore o con entrambi i genitori e 3 figli minori: si ha diritto all'ANF fino a redditi la cui somma sia inferiore ad € 90.721,41.

Qualora, dalla verifica dovesse emergere la mancata percezione dell'assegno per il passato, rendiamo noto che si possono recuperare anche gli arretrati delle somme non percepite, con il limite di cinque anni, oltre il quale limite le somme sono considerate prescritte.

PRECISAZIONI

- La richiesta può essere presentata indifferentemente da uno qualunque dei due genitori, che avrà diritto all'intero ammontare dell'assegno. L'importo spettante non costituisce reddito ad alcun effetto e pertanto non subisce ritenute di alcun genere.
- Si considerano i redditi di tutto il nucleo familiare. I figli si contano se di età inferiore ai 18 anni. Solo se inabili entrano nel computo anche oltre i 18 anni di età.
- Si ha, infine, diritto all'assegno se almeno il 70% del reddito del nucleo familiare è costituito da lavoro dipendente e/o pensione. Qualora invece oltre il 30% del reddito fosse costituito da altre tipologie (ad esempio: lavoro autonomo, percezione di canoni di locazione, ecc.), si perde il diritto alla percezione dell'A.N.F..
- Ai fini dell'accertamento del diritto e della misura dell'ANF, l'INPS ha specificato che, fermo restando che occorre considerare il "reddito complessivo assoggettabile all'Irpef ed i redditi di qualsiasi natura, ivi compresi, se superiori a 1032,91 euro, quelli esenti da imposta o soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva" (art.2 c.9 L.153/88, circ. 12/90); il reddito "assoggettabile" all'IRPEF non coincide necessariamente con il reddito effettivamente "assoggettato" all'imposta stessa. Quindi, prosegue la nota, ai sensi della disciplina dell'Assegno per il Nucleo Familiare, l'introduzione dell'imposizione IMU non determina alcuna modifica della natura dei redditi in oggetto, né delle vigenti modalità di computo degli stessi. Tutto ciò premesso, nelle richieste di Assegno per il nucleo familiare per il periodo 01/07 – 30/06, i redditi derivanti da immobili e terreni relativi all'anno 2013, dovranno, quindi, continuare ad essere indicati tra i redditi assoggettabili all'IRPEF (Tab. A, colonna 2 del Mod. ANF /Dip). Per esempio: il dato relativo a redditi da fabbricati è reperibile nel 730/2014 nella 148° voce.

Da Fiè allo Sciliar alla Malga Tuff

Ore 8,30 precise di mercoledì 25 giugno (giornata "discreta" sotto l'aspetto del tempo) un nutrito gruppo dei nostri pensionati anche accompagnati anche da familiari (quasi 50 persone), in partenza per la gita al Massiccio dello Sciliar che si trova nel Parco Naturale dello Sciliar-Catinaccio, nella zona delle Alpi di Siusi in Alto Adige.

La sua forma costituisce uno dei profili più rinomati dell'Alto Adige, ben visibile dalla piana di Bolzano e dalla Valle Pez. Il gruppo montuoso ad est di Bolzano è caratterizzato da un esteso e dolce altopiano, cosparso di colline e contorniato dalle elevazioni rocciose dei Denti della Terrarossa a sud. Gli appassionati dell'escursionismo possono godere di una vasta scelta di percorsi che portano a panorami naturali spettacolari.

Il nostro itinerario (percorso A) è abbastanza facile e l'itinerario a piedi inizia in direzione del Lago di Fiè allo Sciliar (1060 m.). Al bivio si prosegue lungo il sentiero che conduce al laghetto Superiore.

L'escursione a Malga Tuff (1280 m.) non è particolarmente impegnativa ma molto suggestiva; lo sguardo spazia su tutte le montagne della zona occidentale della provincia di Bolzano, Renon, Ortles, fino al gruppo Tessa.

La costruzione della Malga Tuff è molto piacevole e caratteristica; mentre sul lato a monte si ergono verso il cielo gli imponenti bastioni dello Sciliar, sul lato a valle lo sguardo spazia sull'intera Val d'Isarco e dintorni; qui è stato allestito un piccolo zoo con alcuni animali, asini, pecore, arieti … ma la vera attrazione è un tenero lama che si riposa tra i tavoli dei turisti.

Ma non tutti si accontentato di essere arrivati alla Malga Tuff … Il tempo è migliorato e un gruppo di arditi decide di proseguire seguendo un itinerario quasi sempre su sentieri segnalati o su evidenti tracce di passaggio in terreno vario. Richiede un certo senso di orientamento, una certa conoscenza ed esperienza dell'ambiente alpino, allenamento alla camminata ed equipaggiamento adeguato.

Il percorso B, infatti, prosegue per un sentiero lastricato che si inoltra nel bosco. La salita è decisamente più ripida, anche se non presenta pericoli. Dopo circa 40 minuti di cammino, siamo arrivati ad una quota massima di 1460 m., il bosco si dirada e riprendiamo a scendere verso Malga Tuff dove ci ricompattiamo con il resto del gruppo per consumare un lauto pranzo.

Nel primo pomeriggio, tutti insieme, seguiamo la strada forestale che ci riporta al parcheggio dove ci attende il pullman per il rientro.

Abbiamo trascorso una piacevolissima giornata tra tanti cari amici, abbiamo faticato un po' di più dell'anno scorso (ma abbiamo anche un anno di più !!), ma sostenuti da grande determinazione e dalla simpatia delle nostre storiche guide Paolo Mesaroli e Ezio Bragagna (esperto satino) abbiamo compiuto una bella escursione.

Ci siamo rivisti con grande piacere, ci siamo raccontati le ultime novità, qualcuno mancava e come sempre l'abbiamo ricordato con grande affetto, come se fosse ancora con noi … poi con un sorriso ci siamo dati appuntamento alla prossima occasione !

Dario Detassis

CONSULENZE

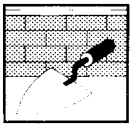
La FABI di Trento assicura ai propri iscritti - **presso la Sede del Sindacato,** in Passaggio Zippel n° 2 - un **servizio gratuito** di assistenza e consulenza avvalendosi della collaborazione di professionisti qualificati. Gli appuntamenti devono essere fissati con qualche giorno di anticipo chiamando 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 18.00

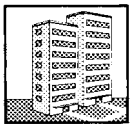
CONSULENZA ASSICURATIVA

il 2° martedì di ogni mese dalle ore 17.00 alle ore 18.00



CONSULENZA EDILIZIA

il 3° martedì di ogni mese dalle ore 17.00 alle ore 18.00



CONSULENZA RISPARMIO ENERGETICO

Ogni martedì dalle ore 17.00 alle ore 18.00

CONSULENZA FISCALE E COMMERCIALISTA

Ogni martedì dalle ore 17.00 alle ore 18.00

CONSULENZA LEGALE E CONDOMINIALE

Ogni mercoledì dalle ore 17.00 alle ore 18.00

CONSULENZA ED ASSISTENZA PREVIDENZIALE

Ogni giovedì dalle ore 17.00 alle ore 18.00

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

Servizio fiscale agli iscritti FABI

L'ampia gamma dei servizi fiscali offerti agli iscritti Fabi Trento viene garantita dalla collaborazione con Acli Servizi Trentino Srl. In particolare l'assistenza fiscale prevede:

- la raccolta, elaborazione e trasmissione telematica dei modelli 730 e dei modelli UNICO (per soggetti non titolari di partita IVA);
- elaborazione e caricamento nel sistema informatico della Provincia Autonoma di Trento delle dichiarazioni ICEF e delle domande per servizi connessi (assegno regionale al nucleo familiare, diritto allo studio, buoni di servizio, scuole materne, alloggi ITEA, agevolazioni all'edilizia abitativa, ecc.);
- elaborazione e trasmissione delle dichiarazioni ISE previste dalla normativa vigente;
- assistenza alla elaborazione dei dati per l'assolvimento degli adempimenti IMU;
- assistenza alla compilazione ed elaborazione delle dichiarazioni di successione, nonché al disbrigo degli adempimenti amministrativi collegati;
- gestione contratti di locazione;
- servizio Paghe Lavoratori Domestici.

Numeri di telefono disponibili:

0461-274949 (n. Acli dedicato agli iscritti Fabi)
0461-274911 (Sede Acli Trento)
199 199 730 (n. unico Acli dedicato ai servizi fiscali)

Servizio e-mail dedicato Fabi Trento:

fiscofabi@aclitrentine.it

"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.

La più diffusa carta del credito

con i bancari dal 1948

fabi

CONTRATTI
ASSISTENZA
CONSULENZA
CONVENZIONI
TEMPO LIBERO