

ZORRO



Quando la pecora diventa leone

Periodico della
Sas Fiba Cisl
Banca di Piacenza



N. 35- Febbraio 2012
Redazione: D. Bacciotti,
A. Conte e T. Ferreri

Missione ... continua

Con l'inizio del nuovo anno abbiamo pensato di fare una piccola operazione di "maquillage" per presentarci ai nostri, speriamo affezionati, lettori con una nuova veste grafica. Niente di speciale, una semplice rinfrescata nella forma ma, se l'immagine ha la sua importanza, ancor di più ne ha la sostanza.

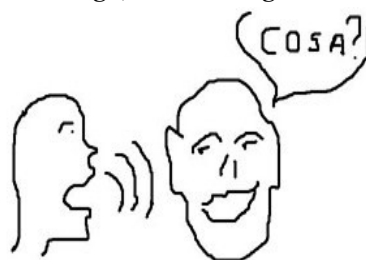
Così, prima di procedere alla stesura di questo nuovo numero, ci siamo a lungo confrontati in una vivace e costruttiva riunione di "redazione": quali argomenti trattare senza rischiare di essere ripetitivi? che tipo di bilancio fare a 7 anni dalla nascita di Zorro?



In tutti questi anni abbiamo trattato tantissimi argomenti inerenti la vita del nostro istituto, espresso in modo chiaro e mai ambiguo il nostro pensiero, denunciato ciò che secondo noi non andava, cercato di dar voce ai colleghi e stimolare il confronto di idee con l'azienda allo scopo di migliorare l'ambiente di lavoro ed il modo di lavorare, mediando fra in-

teressi contrapposti, cercando di contemperare le esigenze aziendali con le aspettative dei colleghi.

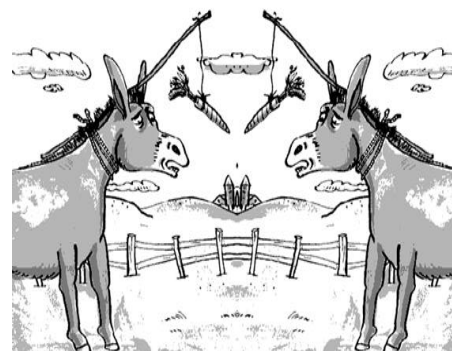
Oggi, dobbiamo prendere atto che degli argomenti affrontati e dei problemi sollevati molte restano le questioni irrisolte e spesso le decisioni e i provvedimenti presi dalla direzione aziendale sono andati in senso diametralmente contrario a quello da noi auspicato. Perderci d'animo? Certamente no! Non abbiamo mai avuto la pretesa di possedere il "verbo" ma siamo anche ben consci della bontà intellettuale delle nostre idee, tra l'altro, spesso ampiamente condivise anche dai colleghi di grado "gerarchicamente" più elevato. Ci pare però di poter affermare che, spesso, il nostro sembra essere, più che un dialogo, un monologo.



Il confronto, il dialogo, la comunicazione dovrebbero servire a modificare o comunque a guardare sotto una diversa luce il proprio modo di pensare. Abbiamo invece l'impressione che chi ci ascolta o ci legge estrapoli dai nostri ragionamenti solo ciò che interessa e conviene e lasci perdere tutto il resto. Sappiamo che un'azienda è un mondo complesso e, come tutte le società, portatrice di

interessi e sensibilità diverse. Compito di una dirigenza dovrebbe essere quello di fare sintesi delle tante diversità.

Perché un'azienda dia il meglio riteniamo che le classi dirigenti debbano avere l'**umiltà** di saper ascoltare e la **capacità** di dare risposte convincenti alle aspettative delle persone, e possibilmente di incanalare il consenso sulle proprie scelte attraverso un lavoro di persuasione e convinzione piuttosto che attraverso imposizioni. Se il personale anziché essere convinto subisce le scelte aziendali il rischio è che, anziché un maggior attaccamento, si ottenga una disaffezione al progetto che s'intende perseguire.



Forse il bastone e la carota andavano bene nel secolo scorso (ma non ne siamo convinti).

Oggi, per ottenere il meglio da uomini e donne che dovranno passare sempre più tempo in azienda, occorre cercare di coniugare produzione con partecipazione. Siamo assolutamente convinti che chiunque si senta parte attiva di un progetto partecipi con maggior entusiasmo producendo, sicuramente, migliori risultati. Ma, forse, ci stiamo sbagliando anche questa volta ...

Tra il serio e il faceto: un bilancio (un po' particolare) del 2011

Un altro anno è "andato". Anche il 2011 dovrebbe chiudersi con un risultato che, visti i tempi, ci consentirà di presentarci a testa alta ai soci ed alla piazza. E i dipendenti? Ovvio, anch'essi saranno contenti, ma questo è l'ultimo dei pensieri...

Analizzando alcuni aspetti possiamo affermare che:

i costi

sono stati tagliati: sono finiti i tempi delle vacche grasse. In quest'ottica abbiamo cercato di eliminare gli sprechi e di contenere le necessità. A cominciare dalla cancelleria, è stato ridotto il budget delle singole unità produttive. Poco importa se, tra di loro, uffici e dipendenze si scambino materiale con la promessa reciproca di reso appena possibile. Oppure barattino un toner con quattro pacchi di distinte e una scatola di penarelli.

Le pulizie

da quest'anno abbiamo iniziato una nuova politica educativa. Ognuno dovrà gestire il suo luogo di lavoro cercando di sporcare il meno possibile.



Tanto tra il pulire comunque poco tutti i giorni, di qualche mese fa, e il pulire, comunque poco, un giorno sì e uno no, non cambia nulla. Dietro ai computer o alle pile di carta non ci ha mai pulito nessuno lo stesso. D'altronde, con il poco tempo a disposizione, le signore che si occupano della pulizia, più che vuotare cestini e pulire i bagni non riescono a fare. Se proprio c'è un igienista che si organizza.

Riscaldamento

ci sono delle precise ordinanze pubbliche che invitano a non eccedere con il riscaldamento. Noi, che vogliamo essere d'esempio, staremo al di sotto dei limiti richiesti. Anzi,

particolarmente il lunedì mattina, per riattivare la circolazione e risvegliare i dipendenti dal torpore di un lungo e inoperoso weekend, cercheremo di avere ambienti piuttosto freschi. Con l'ulteriore soddisfazione per le nostre casse. Se qualcuno avrà particolarmente freddo si coprirà di conseguenza. Basta che non si ammalii!



Pacco natalizio

abbiamo eliminato progressivamente il superfluo. Nessun bene di largo consumo, peraltro popolare e quindi di scarsa qualità. E poi, nelle stanze che contano, i pacchi di "sdebitamento" non mancheranno comunque mai. Al posto di generi alimentari



che ingrassano, quest'anno, per i dipendenti abbiamo pensato a un bel libro. L'argomento trattato sarà stato sicuramente gradito e il volume, impreziosito da una prestigiosa rilegatura, farà bella mostra di sé nelle librerie di molti salotti. Siamo certi che ormai, a parte qualche pecora nera, peraltro i soliti noti, tutti lo abbiano già letto avidamente.

Personale

è evidentemente troppo. A testimoniare le dimissioni, volontarie o per



pensionamento, alle quali non abbiamo sopperito con relative assunzioni. E le ferie, diminuite drasticamente come monte giorni totale, non hanno assolutamente influito sul rendimento delle singole unità operative. Si può far a meno, ne siamo certi, di ulteriore altro personale.

In particolare di quella nicchia improduttiva che tira a campare ogni giorno invece di far andare le mani. A pensare lascino chi di dovere.

Gadget natalizi

è ora di finirla.

Abbiamo elargito di tutto e a troppi. Bisogna fare una cernita, con buona pace di chi quotidianamente dovrà gestire questa situazione. Come già detto sono finiti i tempi delle vacche grasse, e se qualcuno vorrà l'agenda dovrà guadagnarcela.



Lasciando il faceto e tornando al serio, riteniamo sia fondamentale, per il prossimo futuro, rispondere a questa domanda: va bene tagliare i costi, ma come incrementare le entrate?



Antiriciclaggio

A partire dal 1° febbraio 2012 diventano operative le nuove sanzioni in caso di infrazione al limite dei 999,99€ per l'uso di contante per pagamento di beni e servizi o donazioni e atti gratuiti. La sanzione amministrativa chiesta dall'Erario può arrivare al 40% dell'importo. Non è prevista sanzione per le infrazioni a tale limite avvenute dopo il 6 dicembre 2011 e fino al 31 gennaio 2012.

Il Ministero dell'Economia ha recentemente ribadito che il limite non opera in caso di prelievo o versamento su conto corrente o libretto di risparmio al portatore. Tale limite non è aggirabile mediante pagamenti in contanti frazionati per la stessa operazione economica.

Sempre più responsabilità e gravami: e se sbagli...c'è il castigo!

Sono cambiati i tempi ! Con essi il nostro modo di lavorare e di relazionarci con l'azienda. Le aziende di credito, se prima lasciavano correre, si accontentavano di richiedere maggiore attenzione e mettevano a spese eventuali mancanze operative, oggi sono sempre più solerti a contestare errori commessi nello svolgimento delle mansioni di ufficio. Cosa fare ?



Crediamo che ci sia **una soluzione che ci possa mettere abbastanza al riparo** da queste ansie, problemi e spiacevoli situazioni, anche se ci costerà, come ogni cosa che dobbiamo guadagnarci. Occorre sicuramente che **modifichiamo la nostra scala di priorità**, con conseguenze negative anche sul nostro attuale modo di lavorare, che è sicuramente più sbilanciato sul fronte commerciale, sul servizio e la disponibilità nei confronti del cliente.

Al primo posto, al costo di metterci più tempo, essere odiati dalla clientela, passare per puntigliosi e rigidi, ci dovrà essere **il rispetto puntuale ed assoluto delle disposizioni normative aziendali e di legge**. Non possiamo permetterci di sbagliare, di fare delle eccezioni, di essere flessibili, di fare qualche favore, di velocizzare gli adempimenti, di soprassedere. Quindi basta favori ed eccezioni al cliente primario, basta identificazioni fantasma per favorire il cliente suddetto che, causa improvviso impegno inderogabile, spedisce allo sportello l'impiegato di turno, ovviamente non censito, per operazioni di ogni tipo (certo previa telefonata che comunque non vale niente), basta stare fuori dai massimali operativi

perché altrimenti non c'è disponibilità o la fila si allunga con conseguente mugugno, basta fare il "ciapaciapa" nel retro per agevolare chi non vuole fare la coda o, quando i computer non funzionano accumulare operazioni non contabilizzate, e quindi non assicurate, con conseguente rischio "personale" in caso di rapina, e infine **basta** rinviare necessità fisiologiche primarie ... quando scappa ... scappa !



NO! Non si può, non si deve e non possiamo più permettercelo. Inutile accampare altre ragioni. Alla fine, quando succede quella combinazione di situazioni imprevedibili (fila, cash point guasto, pc lento, cliente rognoso, mal di testa, collega in ferie, telefonata in corso, urgente necessità del bagno,...), non ci resta che piegare il capo e subire le decisioni aziendali che sicuramente terranno conto poco o nulla delle nostre attese.



E' cambiato qualcosa in questi anni? Noi riteniamo di sì; ora **tocca a noi cambiare ed in fretta** perché siamo già in notevole ritardo.

P.S. : segnaliamo, a tal proposito, che il nuovo C.C.N.L. prevede più garanzie a tutela dei rischi professionali, strettamente collegati al tema delle responsabilità individuali di natura civilistica e penale.

Siglato il ccnl



Come tutti sapete, giovedì 19 gennaio è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del nostro c.c.n.l. Dopo le riunioni degli organismi delle varie sigle sindacali, si passerà alla fase assembleare in cui l'accordo sarà illustrato e sottoposto all'approvazione di tutti i lavoratori. Scriviamo queste righe a caldo e senza ancora avere approfondito i dettagli applicativi. Ci sentiamo, però, di tirare un sospiro di sollievo: il rischio di "saltare" un rinnovo di contratto (e quindi i relativi adeguamenti salariali) si stava facendo ogni giorno più concreto.

Chi lavora in banca già da qualche anno ricorderà un precedente rinnovo contrattuale (1999) che avvenne in condizioni difficili (crisi profonda di grandi banche "storiche", in seguito assorbite, e riduzione massiccia della redditività). In quell'occasione il CCNL fu rinnovato con grande ritardo, e con la perdita di due anni di adeguamento economico. Quel contratto segnò tuttavia la conquista di nuovi strumenti di tutela per la categoria, in primo luogo il **fondo esuberi**, che ha consentito di gestire senza traumi diverse crisi occupazionali molto pesanti. Oggi si è seguito lo stesso metodo: di fronte alla crisi, il rinnovo del contratto non poteva che essere realisticamente **difensivo** riguardo ai fondamentali (economici e normativi). Il Sindacato ha però giocato anche all'**attacco**, puntando ad allargare le tutele per le situazioni oggi più deboli, a cominciare da chi lavora in attività che le banche hanno espulso o avrebbero intenzione di espellere, e dai giovani in cerca di un impiego, **realizzando un principio nuovo**. Infatti, ciò che la contrattazione in questa fase è costretta a "lasciare sul campo" (**1 festività per i QD e 7,30 ore di Banca Ore per gli impiegati**) non va in tasca alle banche ma si accantona in un fondo per finanziare **nuova e stabile occupazione**, cui i Top Manager contribuiranno con il 4% dei loro emolumenti. Per tutti noi che lavoriamo e "resistiamo" all'interno del mondo bancario, si tratta di un **investimento sul futuro**.



Altre notizie in breve



FESTIVITA' DEL SANTO PATRONO

La manovra varata la scorsa estate dal precedente Governo prevedeva che: "A decorrere dal 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ... da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede ... e le festività dei Santi Patroni ... in modo tale che... le stesse cadano il venerdì precedente o il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica."

Tale normativa, in pratica, stabiliva che le festività patronali non ricadessero in giorni diversi da lunedì, venerdì o domenica. Non essendo stato emanato l'apposito decreto, resta in vigore la festività del Patrono (cui corrisponde, nel nostro CCNL, la giornata di orario semifestivo).

Polizza RC Cassieri e RC Professionale

Ricordiamo a chi si fosse dimenticato e avesse intenzione di rinnovare le coperture di contattarci.

Autogestione Quadri

I Quadri Direttivi, in base al principio di **autogestione e flessibilità** dell'orario, possono utilizzare permessi compensativi frazionati - **nel limite massimo di 1/2 giornata** - a fronte delle prestazioni eccedenti il normale orario, già effettuate in precedenza.

Associazione Raid for aid

Il 17 febbraio alle ore 21.00, nella Sala degli Arazzi in via Emilia Parmense n. 67a - Piacenza, l'associazione racconterà il viaggio (*appoggiato anche dalla Fiba/Cisl di Piacenza*), a sostegno della missione di Mueria (Mozambico).

Detrazioni Irpef

Vi segnaliamo che dal 2012 i lavoratori dipendenti non dovranno più, a inizio anno, confermare al datore di lavoro i dati del nucleo familiare e delle percentuali di carico al fine di poter beneficiare delle relative *detrazioni*.

L'art. 7, c.1 lett.b del DL 13/05/2011 n. 70 convertito in L. 106 del 12/07/2011, ha infatti disposto l'abolizione della comunicazione annuale al datore di lavoro dei dati relativi ai familiari a carico per i quali si intenda beneficiare delle detrazioni; obbligo che tuttavia sussiste in caso di variazione dei dati.

Per ulteriori informazioni vedasi notizia pubblicata sul portale aziendale.

VAP: abbiamo finalmente raggiunto l'accordo per l'erogazione del premio aziendale 2011.

A breve invieremo un comunicato ad hoc insieme alle altre oo.ss. aziendali.

Fai la scelta giusta, aderisci alla FIBA/CISL!



FIBA/CISL
SINDACATO TERRITORIALE DI PIACENZA
Via Pietro Cella, 11 – 29100 Piacenza
Tel. 0523 - 755211 Fax 0523 - 460098
E-mail piacenza@fiba.it

SITI INTERNET

FIBA CISL NAZIONALE www.fiba.it
FIBA CISL REGIONALE www.fibaer.it
CISL PIACENZA www.cislpiacenza.it
BANCA DI PIACENZA www.bancadipiacenza.it

Per collaborare e proporre
i propri articoli rivolgersi a :

Angelo Conte (ufficio crediti speciali)
numero cellulare 335 1314081

Davide Bacciotti (personale a disposizione)
numero cellulare 339 3029702

Tonino Ferreri (dip. sede /area operativa)
numero cellulare 333 1630205