



By: [DaNoosh](#) - All Rights Reserved

Nel corso delle ultime settimane abbiamo avuto due incontri per discutere alcuni punti, pur consapevoli della peculiarità del momento: la cessione imminente di BIM annunciata da tempo ai "quattro venti" e riconfermata nel comunicato stampa della Capogruppo dell'8 aprile scorso ("Il Piano Industriale prevede inoltre l'uscita dal perimetro del Gruppo Veneto Banca della controllata Banca Intermobiliare, ...") contribuisce a dare una forte connotazione di transitorietà e aleatorietà, cosa che rende ancora più difficile il compito delle OO.SS.

Vi elenchiamo qui di seguito i principali punti di discussione:

Vap;

Schede di valutazione;

Detassazione straordinari;

Condizioni mutui dipendenti;

Sicurezza e video-sorveglianza; Commissioni Fondi Pensione Dipendenti; Costituzione Commissione Formazione.

Agli incontri erano presenti:

Rigotti Massimo, Direttore Risorse Umane BIM

Benedetti Silvia, Responsabile Funzione Risorse Umane BIM Baldini Fabio, RSA FABI - BIM Torino

Marucco Susy, RSA FISAC-CGIL - BIM Torino

Lambertino Milena, RSA FABI - SYMPHONIA Torino

Pera Stefano, RSA FABI - SYMPHONIA Milano

Francesco Tomasino, RSA FABI - BIM Milano

VAP

Su questo tema l'Azienda vuole attendere gli sviluppi delle trattative in Capogruppo che, ad oggi, non sono ancora cominciate. La tendenza generale del settore da un paio d'anni a questa parte è quella di orientarsi verso il cosiddetto "Premio sociale", sperimentato in BIM per la prima volta lo scorso anno. Questa formula consente un risparmio fiscale notevole per le Aziende e un beneficio anche per i dipendenti, poiché gli importi risultano non tassati. Abbiamo fatto presente, tuttavia, alcune criticità: in primis il legislatore ha previsto un range ridotto di possibilità applicative che limita sicuramente la scelta del lavoratore. In secondo luogo, nel caso di BIM lo scorso anno, a causa degli importi ridotti del Vap, l'Azienda non volle assolutamente contemplare l'opzione "tutto cash", riducendo così solo a due le opzioni di scelta per il lavoratore. Abbiamo anche fatto presente che l'aver derogato all'accordo aziendale sul Vap l'anno scorso non implica necessariamente che lo dobbiamo fare anche quest'anno ! Per questa ragione abbiamo chiesto all'Azienda di fornirci un conteggio degli importi sulla base dell'accordo e di cominciare a fare dei ragionamenti di partenza. Ad oggi la Direzione Risorse Umane non è stata in grado di darci risposte neppure sulla possibilità di assegnazione delle cosiddette azioni "popolari". Una cosa è certa: l'argomento Vap si presenta ostico fin dalle prime battute...

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Anche quest'anno (ormai ci siamo abituati !) l'Azienda ci ha comunicato che ci sono stati problemi nella procedura per l'inserimento delle schede di valutazione. Ci è stato riferito dalla Funzione Risorse Umane che la scorsa settimana tutto si è risolto e che i responsabili hanno potuto provvedere alle compilazioni elettroniche. Pertanto le discussioni con i collaboratori, laddove non ancora avvenute, dovrebbero tenersi a breve. Abbiamo sollevato delle perplessità sulle modalità di valutazione per alcuni colleghi in distacco funzionale che saranno valutati da responsabili della

Capogruppo che, per ovvie ragioni di lontananza geografica, non possono avere una visione a 360° dell'operato del collaboratore. Dal momento che non ci sono state prospettate soluzioni, non resta che confidare nel buon senso dei responsabili coinvolti! Qualora rilevaste delle problematiche in tal senso, siete pregati di comunicarcelo.

DETAZZAZIONE STRAORDINARI

Ad oggi non è ancora stato pubblicato il decreto attuativo relativo alla detassazione lavoro straordinario per l'anno 2014 (tassazione agevolata per redditi bassi). L'Azienda ci ha confermato l'impegno a sottoscrivere l'accordo in tal senso non appena il legislatore provvederà all'emanazione del decreto.

CONDIZIONI MUTUI DIPENDENTI

Mesi or sono avevamo chiesto di poter allungare a 25/30 anni la durata dei mutui stipulati dai dipendenti (attualmente la durata massima può essere 20 anni). La Direzione Risorse Umane, visto che si parla di cessione imminente, ci ha comunicato di non voler intervenire con cambiamenti su questo fronte.

SICUREZZA E VIDEO-SORVEGLIANZA

Fortemente sensibili al tema della sicurezza, le scriventi OO.SS. hanno trasmesso all'Azienda le loro preoccupazioni e hanno chiesto di essere ragguagliate sulla mappatura del servizio di video-sorveglianza nelle filiali. Ci è stato comunicato che attualmente ci sono solo 5 filiali con impianto installato e funzionante ma ci è stato garantito che per altre 7 verrà attivato nel corso del 2014 e per altre 6 nel 2015. Per 2 filiali l'intervento sarà posticipato a quando si sarà deciso se effettuare un ampliamento dei locali o un trasferimento di sede. Per 9 filiali, tutte di dimensioni ridotte, con scarsa movimentazione di contante, localizzate in luoghi dove l'indice di rischiosità comunicato dalle relative Prefetture risulta basso, l'Azienda

ha valutato di non installare impianti. Ci auguriamo, soprattutto per la sicurezza dei colleghi che ci lavorano, che la realtà non smentisca le statistiche!

COMMISSIONI FONDI PENSIONE DIPENDENTI

Come OO.SS. abbiamo fatto una verifica generale dei costi di altri fondi aperti ed è emerso che i fondi pensione dei dipendenti BIM, pur collocandosi all'interno del range, si trovano nella fascia di quelli con le commissioni più alte. Ci riserviamo di fare una comparazione con i fondi utilizzati per i dipendenti della Capogruppo, pur consapevoli che il ridotto numero dei dipendenti BIM, indebolisce il potere negoziale con la controparte.

COSTITUZIONE COMMISSIONE FORMAZIONE

Il 9 aprile u.s. per la prima volta in Banca Intermobiliare è stato firmato con l'Azienda un accordo che riteniamo molto importante con il quale si è costituita una Commissione paritetica per la Formazione del Personale (allegato al presente Comunicato). La sperimentazione avrà durata fino alla fine dell'anno con l'intenzione reciproca di valutarne la validità e la prosecuzione. L'obiettivo è quello di realizzare congiuntamente le iniziative volte alla qualificazione del personale e al suo aggiornamento professionale in un contesto di settore che si fa sempre più complesso.

[Accordo_Formazione](#)