
Peri\$copio

Notiziario a cura del Coordinamento



del Gruppo Veneto Banca

n. 35 anno 2013

QUESTO NUMERO DI PERISCOPIO OSPITA UN ARTICOLO DEL COORDINAMENTO DI VENETO BANCA SCPA.

LA FISAC PROPONE IL LANCIO DI UN DISEGNO DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE PER PORRE UN TETTO ALLE RETRIBUZIONI DEI MANAGER.

*Salari, cresce disuguaglianza, 47% della ricchezza a 10% famiglie!
Il rapporto tra la retribuzione di un dipendente e quella di un top manager è arrivato a 1 a 163.
Nel 1970 era 1 a 20.*

Metà della ricchezza nazionale è concentrata nelle mani del 10% della popolazione

La crisi ha allargato la forbice della disuguaglianza sociale e quasi la metà della ricchezza nazionale, circa il 47%, è ormai concentrata nelle mani del 10% delle famiglie. Il dato emerge da un aggiornamento del rapporto sui salari 2012 della Fisac-Cgil che segnala anche il sempre maggior distacco tra le retribuzioni dei top manager e quelle dei lavoratori medi.

Si tratta, ha detto il **segretario generale della Fisac Agostino Megale**, di "una forbice che cresce, allargando senza freni le disuguaglianze, producendo un rapporto di 1 a 163 tra la retribuzione media di un lavoratore dipendente (pari a 26 mila euro lordi) e il compenso, sempre medio, degli amministratori delegati e dei top manager (pari a 4 milioni e 326 mila euro)".

Per il leader della categoria del credito della Cgil, i numeri del rapporto sottendono "un distacco enorme che richiede subito una legge che imponga un tetto alle retribuzioni dei top manager". Infatti, osserva, "in questi sei anni di crisi il potere d'acquisto dei salari e delle pensioni si è più che dimezzato mentre non hanno subito alcuna flessione i compensi dei top manager, così come nessuna incidenza ha subito quel 10% di famiglie più ricche, determinando e incrementando la vera forbice delle disuguaglianze".

Dallo studio emerge che "il rapporto tra retribuzione lorda di un lavoratore dipendente e compenso medio di un top manager è attualmente di 1 a 163 mentre era nel 1970 di 1 a 20". Qui, secondo Megale, "c'è la vera ingiustizia, che cresce pensando che, nei fatti, il salario cumulato nei passati quattro anni da un lavoratore dipendente è pari a 104 mila euro lordi mentre per i top manager è pari a 17 milioni e 304 mila euro, pari cioè ad una differenza di 17 milioni e 200 mila euro".

Per questi motivi Megale propone "di realizzare unitariamente, non solo nella categoria del credito, il lancio di un disegno di legge di iniziativa popolare, accompagnato dalla raccolta di centinaia di migliaia di firme" e contestualmente sollecita "la presentazione da parte del centro-sinistra della legge di iniziativa parlamentare per porre un tetto alle retribuzioni nel rapporto uno a venti, immaginando che in tempi di difficoltà come questo le quote eccedenti di compensi dei top manager possano essere versate - conclude - in un fondo di solidarietà per favorire un piano di occupazione per i giovani".

(articolo tratto da Repubblica del 18/05/2013)

Peri\$copio

Notiziario a cura del Coordinamento



del Gruppo Veneto Banca

n. 35 anno 2013

- **PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2013 (VAP) EROGAZIONE CASH**

Ci siamo accorti, come del resto tutti voi, non senza stupore che in busta paga al premio è stata applicata a tutti la tassazione ordinaria, anche per i colleghi con reddito entro i 40.000 euro lordi, ai quali spetta invece una tassazione del 10% (per i primi di produttività fino a euro 2.500 annui).

Siamo prontamente intervenuti nei confronti dell'Azienda affinché il conguaglio a favore degli aventi diritto venga effettuato in corso d'anno (possibilmente già a giugno!?) anziché a dicembre come prospettato, in prima battuta, dalla banca.

Abbiamo anche chiesto all'Azienda di uscire con una apposita comunicazione (ovvero news aziendale) per chiarire definitivamente la questione.

La trasparenza innanzitutto!!

- **FONDO DI SOLIDARIETA' (FONDO ESUBERI)**

Ricordiamo che il termine ultimo per la presentazione della domanda è il 31 maggio p.v.

È stato fissato per il 10 di giugno un incontro tra OO.SS aziendali e Banca per attuare una verifica dell'Accordo e stabilire, se necessario, i termini di una graduatoria per l'accesso al fondo stesso.

- **PREMIO DI PRODUTTIVITA' (VAP) PER GLI ASSUNTI CON IL CONTRATTO DI "NUOVA OCCUPAZIONE"**

Come già anticipatovi nel comunicato sul Premio Sociale/Vap, grazie all'iniziativa sindacale, si sta definendo il premio straordinario riservato ai giovani neo-assunti, che in funzione dell'accordo del 17.11.2010 sono esclusi dall'erogazione del premio di produttività.

Il premio straordinario si riferisce all'esercizio 2012 e riteniamo che già nei prossimi giorni si possa giungere ad un Accordo, consentendo l'erogazione di una somma (che godrà di beneficio fiscale!) a riconoscimento del contributo indispensabile di questi giovani lavoratori nel raggiungimento degli importanti risultati di Veneto Banca.

Speriamo che sia un primo passo verso il progressivo abbattimento di sperequazioni non più tollerabili!

➤ Sarà nostra cura tenervi aggiornati sull'evoluzione degli argomenti che vi abbiamo accennato fin qui.

Invitiamo tutti i colleghi a collaborare attivamente con noi segnalando attraverso il nostro indirizzo osservatorioetico.gruppovenetobanca@informafisac.it eventuali criticità ed atteggiamenti lesivi della dignità di ognuno di noi (ricordiamo che l'indirizzo garantisce l'assoluto anonimato!!).