

VENETO. Neppure la firma dell'accordo ha riportato serenità in un panorama profondamente cambiato

Il contratto non scuote i bancari

La rotazione massiccia di direttori e dipendenti disorienta i clienti

A CURA DI
Valeria Zanetti

Carichi di lavoro sempre più pesanti, organici carenti, una professionalità costretta a piegarsi alle regole del profitto e del budget. La condizione del bancario è cambiata e neppure la firma del nuovo contratto di lavoro (l'8 dicembre scorso per i dipendenti Abi e il 21 per i colleghi dei crediti cooperativi) - che per la prima volta dopo anni porta aumenti concreti in busta paga, dovuti anche al riconoscimento della crescita di produttività della categoria - può consolare per la perdita di un ruolo guadagnato nei decenni passati e ora sempre più appannato. Un ruolo che si fondava sulla conoscenza e fiducia dei clienti, conquistata in anni di orientamento sugli investimenti verso i quali indirizzare i risparmi familiari o sulle forme di prestito più azzeccate per la piccola e media impresa.

Quel rapporto sembra ormai irrecuperabile, incrinato dagli scandali finanziari (vedi i bond argentini), ma anche dalla sconcertante rotazione di direttori, personale di cassa e di consulenza nelle filiali. Ragion per cui cresce il sistema bancario on-line e la clientela, priva di riferimenti, si orienta verso gli istituti più piccoli. «In questo contesto è difficile accreditarsi con l'utenza: la fiducia nel sistema bancario risulta in crisi», ammette Michele Pizzoli, componente della segreteria Fiba Cisl del Veneto.

La situazione riguarda in particolare i dipendenti degli istituti veneti, protagonisti di acquisizioni, cessioni di rami aziendali, in-

corporazioni e scalate, che non conoscono sosta. «In regione i bancari sono circa 32mila, 12mila dei quali iscritti al nostro sindacato. Circa 20mila sono concentrati nelle province di Verona, Vicenza e Padova, le più industrializzate - snocciola Luciano Marzio, segretario regionale Fibi (Federazione autonoma bancari italiani) - Per tutti, negli ultimi anni, i cambiamenti sono stati radicali. La vendita di prodotti finanziari, assicurativi e creditizi dal mutuo casa, al credito al consumo, alle polizze, è diventata l'attività principale. I trasferimenti di personale sono all'ordine del giorno». Il cliente, spaesato, talvolta si indirizza verso la piccola banca, «alla ricerca - aggiunge Marzio - di un rapporto personale più stretto, ma non è detto che il trasloco comporti vantaggi, mentre i grandi gruppi non stanno a guardare e investono massicciamente in pubblicità».

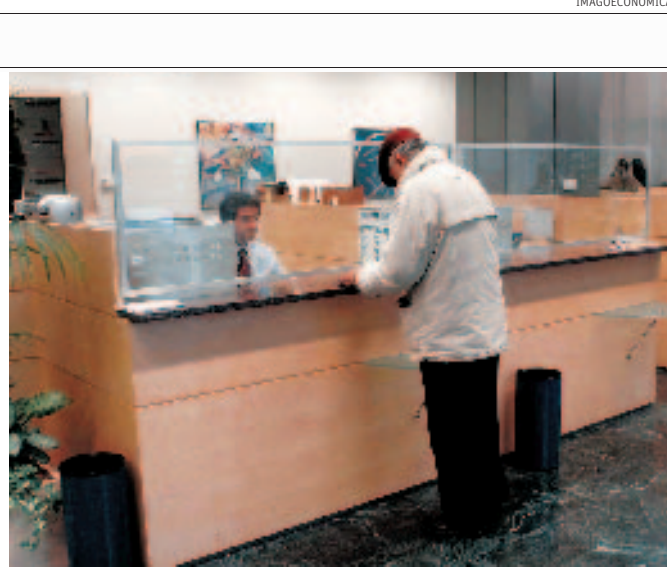
«Dalla banca-istituzione siamo passati alla banca-azienda - chiusa Pizzoli - Vendiamo prodotti standardizzati, godiamo di minor fiducia, il lavoro si è fatto più precario». Infatti un neo assunto in apprendistato, che dura quattro anni, guadagna 850-900 euro al mese «fino a 500 volte meno di un manager, che incassa oltre allo stipendio anche le stock option - insiste Marzio - Occorre una maggiore etica nei confronti dei clienti, ma anche dei dipendenti». Il cui numero risulta sempre più esiguo, al punto che - denunciano i sindacati - in alcuni casi si sfiora l'emergenza con lo svuotamento di filiali ed estemporanee chiusure di agenzie.

Allo sportello

Il contratto. Firmato l'8 dicembre scorso per i dipendenti Abi e il 21 per chi lavora nel settore del credito cooperativo, per la prima volta dopo anni ha portato aumenti tangibili in busta paga.

I numeri. In regione i bancari sono circa 32mila, 12mila dei quali iscritti al sindacato Fibi (Federazione autonoma bancari italiani).

I problemi. In un panorama di acquisizioni, fusioni e scalate, è aumentata enormemente la rotazione di direttori e personale di sportello e questo disorienta i clienti.



IMMAGINECONOMICA

Posti di lavoro a rischio dopo il veto del Comune al progetto La City veronese resta bloccata

Accorpamenti e acquisizioni tra istituti bancari hanno prodotto la chiusura di filiali e accresciuto gli esuberanti. I carichi di lavoro sono stati corretti chiedendo maggiore produttività ai dipendenti, che scarseggiano. «La carenza di personale in Veneto è allarmante; i part-time non vengono più concessi, si favorisce l'uscita attraverso il fondo esuberanti e non entrano nuovi assunti. La situazione è pesante, ad esempio, in Unicredit», denunciano dalla segreteria Fiba Cisl del Veneto. Se non si porrà rimedio Fiba Cisl, Fisac Cgil, ma an-

che le altre sigle, minacciano vertenze aziendali.

Intanto neppure le decisioni politico-amministrative migliorate del quadro, contribuendo a dare qualche certezza ai lavoratori. A Verona, dove sono impiegati circa 6mila bancari, sede della direzione generale di Unicredit Banca d'Impresa, oltre che sede legale e amministrativa del Banco Popolare, la nascita del polo finanziario, accanto al casello autostradale e alla Fiera, avrebbe decentrando servizi da Milano. «Avevamo valutato il progetto positivamente

sulla scia di altre esperienze pilota europee, come Dublino che ha aperto a società provenienti dalla city di Londra», illustra Marco Muratore, segretario provinciale scaligero di Fibi. La Giunta Tosi ha però posto il veto sull'area e per cercarne una nuova si perderà tempo prezioso, «forse anche posti di lavoro, dato che i grandi gruppi bancari potranno decidere di sviluppare i propri servizi altrove. Il nostro sindacato è contrario: è un'occasione persa rispetto al progetto della precedente Giunta».

Architetti.

Domani il congresso regionale

Come si è evoluto il ruolo degli architetti e quale nuovo approccio è necessario alla politica territoriale del "terzo Veneto"?

Sono alcuni temi che verranno discussi al secondo congresso della Federazione Ordini degli Architetti del Veneto (Foav), in programma a Vicenza il 24 e 25 gennaio prossimi.

Due giorni di studio, che saranno ospitati nel nuovo teatro progettato da Gino Valle e inaugurato lo scorso dicembre nella città di Palladio. Una sede significativa, dunque, come il primo nuovo simbolo architettonico che la cultura contemporanea ha prodotto a Vicenza.

I rappresentanti degli Ordini delle sette province parleranno della professione in una tavola rotonda di tre sessioni che vedrà coinvolti anche rappresentanti del credito, dell'istruzione e della politica.

I dati di partenza del dibattito, che prelude al congresso nazionale degli Ordini previsto a Palermo il prossimo mese, sono essenzialmente due: la consapevolezza del cambiamento avvenuto nel ruolo dell'architetto e la necessità di un nuovo approccio alla politica del territorio, con particolare riferimento allo sviluppo urbanistico che interessa anche il Veneto. Architetti come "protagonisti dell'innovazione", dunque, che pur agendo localmente devono potersi rappresentare a uno scenario globale.

DIRITTO & LAVORO

L'orientamento corre sul Web

a cura di **Adapt e Fondazione universitaria Marco Biagi**

Attraverso il volume intitolato "La prima scelta" e il relativo portale dedicato all'orientamento, l'assessorato alle Politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro della Regione Veneto offre uno strumento per l'informazione e l'orientamento dei giovani in età di percorsi di istruzione - in alternanza formazione - lavoro dopo il compimento dell'obbligo scolastico (si veda anche il Bollettino Adapt, 2008, n. 1, sul sito www.fmb.unimore.it).

La legge prevede che, già a partire dai 16 anni, sia possibile frequentare stage (tirocini non retribuiti finalizzati alla conoscenza del mercato del lavoro) e accedere a un vero e proprio contratto di lavoro: il contratto di apprendistato.

Le informazioni contenute nel portale "La primascelta" sono innanzitutto frutto di uno sforzo di collaborazione dei vari enti coinvolti: Regione del Veneto, Servizio scolastico regionale, Province del Veneto e Associazione degli Industriali del Veneto, verso l'obiettivo di informare i giovani e le loro famiglie e aiutarli per una scelta più consapevole del percorso di istruzione e lavoro che il territorio offre.

Attraverso il portale è possibile scaricare un volume che descrive in dettaglio i percorsi formativi possibili, le caratteristiche nelle diverse province dopo l'ottenimento della licenza media con una particolare attenzio-

ne riservata alle persone diversamente abili. In Veneto, nell'anno scolastico 2006/2007, più di 100 istituti scolastici hanno avviato progetti di alternanza che consentono un primo contatto diretto con il mondo del lavoro e, nello stesso tempo, offrono la possibilità di maturare crediti da spendere nel mondo del lavoro o in ulteriori studi.

Il testo inoltre illustra le opportunità che possono scaturire da un altro importantissimo strumento della riforma del mercato del lavoro: il contratto di apprendistato.

Il volume si caratterizza per le informazioni sui diritti e doveri del giovane apprendista e sul suo percorso formativo con i vari adempimenti. L'iniziativa è di particolare rilievo in quanto consente ai giovani di conoscere l'offerta formativa di ogni singola provincia (sia quella degli istituti scolastici, sia dei centri di formazione professionale).

Questo portale va ad aggiungersi al portale "Cicerone", che già costituisce un importante strumento di conoscenza dell'offerta universitaria e dei servizi per il diritto allo studio. La Regione Veneto si conferma così come una delle più operose nell'utilizzo delle nuove tecnologie per accompagnare i giovani nel mercato del lavoro.

Paola De Vita

www.fmb.unimore.it
Bollettino Adapt 2008, n.1
www.regione.veneto.it/orientamento

FRIULI-V.G. Nel 2006 calano i tesserati delle due organizzazioni - Stabile la Uil

Sindacati, Cgil e Cisl in frenata

Alessandra Salvatori

Mancano i dati definitivi, ma i sindacati confederali del Friuli-Venezia Giulia contano di aver superato nel 2007 lo stallo del 2006, quando si è avuto un calo dei tesseramenti, soprattutto tra i pensionati. A soffrire di più è la Cgil, che rispetto al 2005 ha perso 2.984 unità (-2,94%). Leggera flessione per la Cisl, con 738 iscritti in meno (-0,69%), i quali nel 2006 hanno rappresentato il 54,33% del totale. Dei 738 tesserati in meno rispetto al 2005, 293 appartenevano alla Filca (costruzioni ed affini), che ha

registrato un -4,71 per cento. «Si tratta - commenta Paolo Moro, segretario regionale della Cisl - di un assestamento dopo diversi anni di crescita costante». È il commercio a segnare in regione, in termini assoluti, il maggiore incremento di iscritti alla Cisl (Fiscat): 244 in più nel 2006 (+6,36%). Moro aggiunge che il 2007 si è chiuso con qualche centinaia di iscritti in più tra gli attivi.

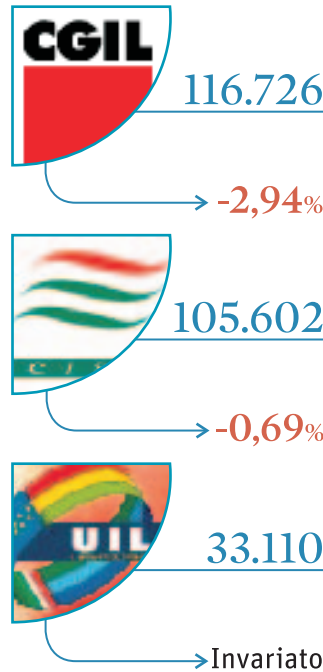
Il trend delle iscrizioni alla Uil negli ultimi anni risulta in costante crescita per quanto riguarda la popolazione attiva. Dal 2003 al 2005 il totale dei tesserati è passato, infatti, da circa 25mila ad oltre 32mila, mentre nel 2006 i lavoratori sono aumentati di sole 162 unità (+0,80%) ed i pensionati hanno perso 164 iscritti (-1,13%). «Nel 2007 - anticipa Luca Visentini, segretario regionale della Uil - si conferma la crescita degli attivi,

mentre i pensionati sono stabili». Questi ultimi rappresentano il 44,40% del totale, una porzione molto più bassa rispetto a Cgil e Cisl. «Ma se si considerano i dati relativi ai soli attivi - prosegue Visentini - risulta che in alcune province il numero degli iscritti è simile a quello della Cisl». Tra le migliori prestazioni il segretario indica quella del settore finanza e credito. Diminuiscono invece i tesserati nel tessile e nel metalmeccanico.

Sui numeri degli iscritti diffusi dalle diverse sigle sindacali, tuttavia, il segretario regionale della Cgil, Ruben Colussi, si dice pessimista: «Solo per il pubblico impiego - spiega - le cifre fornite vengono verificate e sono reali. Per questo ritengo urgente e necessaria una legge che preveda la misura della effettiva rappresentatività dei sindacati».

La fotografia

Gli iscritti nel 2006 a Cgil, Cisl e Uil del Friuli-Venezia Giulia e variazione percentuale sul 2005



Fonte: Sindacati

La partita del comparto unico ha premiato soprattutto la Cisl

Più autonomi nella Pa

La partita del comparto unico in Friuli-Venezia Giulia ha dato una spinta alla sindacalizzazione del settore, ma è costata cara a Cgil, Cisl e Uil, che hanno perso centinaia di iscritti nella pubblica amministrazione. A beneficiarne sono stati i sindacati autonomi, in particolare la Cisl, che è passata dal 40% dei voti ottenuti in occasione delle elezioni delle Rsu in Regione nel marzo 2006 al 57% del novembre 2007.

Roberto Crucil, segretario regionale della Cisl, non ha dubbi nell'interpretare il fenomeno. «Il verbale di intesa sottoscritto il 6 aprile 2006 da Arera, Anci, Upi, Uncem, Cgil, Cisl, Uil ed assessore Pecol Cominotto, che indicava, tra l'altro, le condizioni di ingresso al comparto unico dei dipendenti regionali, non è piaciuto - spiega - ai lavoratori interessa-

ti. In particolare, è stato contestato il piano di spesa elaborato per arrivare al contratto unico di comparto e, dunque, ad un'uguale retribuzione di base per dipendenti regionali e degli enti locali. Gli aumenti contrattuali di questi ultimi - aggiunge il segretario - sono stati sostanzialmente finanziati dai primi, con evidente svantaggio economico».

Proprio il sindacato autonomo, che comunque dice di non sentirsi «sigla rifugio», ha organizzato il 6 dicembre 2006 un referendum per chiedere ai dipendenti regionali se approvassero o meno le condizioni di ingresso al comparto unico stabilite dal verbale di intesa. «Si è espresso oltre il 60% degli aventi diritto - afferma Roberto Crucil - ed il 90% si è detto contrario ai contenuti dell'accordo. Tanto più che

questo patto sociale ha completamente trascurato aspetti migliorativi della pubblica amministrazione, quali l'aggiornamento professionale e l'organizzazione del lavoro».

Il risultato è che al 31 dicembre 2006 la Cisl si conferma primo sindacato per numero di iscritti tra i circa 2.700 dipendenti regionali (1.079, contro i 307 della Cgil, i 221 della Cisl e gli 81 della Uil, come emerso ufficialmente in seguito ad un'interrogazione del consigliere regionale Adriano Ritossa). Il sindacato autonomo è risultato, inoltre, il terzo del comparto in seguito alle elezioni delle Rsu dello scorso novembre, che hanno sancito per la prima volta l'ingresso di rappresentanti della Cisl nelle amministrazioni comunali e provinciali di Udine e Pordenone.

Ale. Sa.

www.formazione.ilssole24ore.com/afc

FORMAZIONE24ORE
FISCO

IVA 2008: GUIDA PRATICA ALLE NOVITÀ

Percorso di aggiornamento dedicato a tutte le novità dell'IVA nazionale, comunitaria ed estera

I MODULO:
Novità IVA e riflessi sulla dichiarazione annuale
> Milano, 12 e 13 febbraio 2008

CORSO DI SPECIALIZZAZIONE:
Fatturazione elettronica e archiviazione sostitutiva: ruolo del responsabile della conservazione alla luce delle novità
> Milano, 11 febbraio / 26 maggio 2008

Per informazioni e iscrizioni:

www.formazione.ilssole24ore.com/afc

Gruppo



www.ilssole24ore.com
Formazione24ORE con sistema di qualità certificato ISO 9001:2000

PER ULTERIORI INFORMAZIONI:
tel. 02.4587.020 - info@formazione.ilssole24ore.com

La cultura dei fatti.

Pari opportunità. Indagine veneta: le donne chiedono maggiore rappresentatività

Le professioniste entrano in «rete»

Potenziare la presenza femminile in ordini e associazioni professionali veneti. Raccogliere esperienze, proposte e suggerimenti attraverso un indirizzo mail appena attivato. Da vita a una rete regionale delle donne nelle professioni.

Sono le iniziative pensate per rispondere alle esigenze emerse dalla ricerca "Donne in professione, indagine sulla realtà femminile nelle libere professioni", un progetto ideato e coordinato da Patrizia Gobat, consigliera dell'Ordine veneziano dei consulenti del lavoro, realizzato da Vali (società cooperativa per la formazione, accreditata dalla Regione) con la collaborazione dei Cup, delle consigliere di pari opportunità delle province di Venezia e Rovigo, dell'assessorato alle Pari opportunità della Provincia veneziana e della rete centri risorse donne. "Dip" (donne in professione) è stato realizzato anche con il patrocinio del Cup Veneto, della Consulta regionale degli Ordini dei consulenti del lavoro e della Fondazione delle professioni della provincia di Venezia, con l'obiettivo di fotografare meglio l'universo delle professioni, dove sempre più numerosa si rivela la componente in rosa, per quan-

tificare la presenza e incentivare la creazione di organismi di pari opportunità. «Abbiamo inviato, con il supporto del nostro ordine - spiega Gobat - a tutti gli Ordini veneti un questionario corposo e dettagliato per acquisire informazioni personali, familiari, professionali delle iscritte. Siamo riusciti a ottenere circa 300 risposte da elaborare».

La maggior parte del campione (61,42%) ha un'età compresa tra i 24 ed i 40 anni, poco più del 26% ha tra i 40 e i 50 anni. Le professioniste si abilitano presto (il 76,56% entro i 30 anni) e subito dopo si iscrivono agli albi. «Se la donna è libera di scegliere una professione - annota Gobat - non è libera come un uomo di poterla esercitare, perché si trova all'interno di contesti professionali o come dipendente, in uffici tecnici, strutture sanitarie, uffici amministrativi o come *free lance*, nel libero mercato di incarichi e consulenze, governati da regole fatte da e per gli uomini, in cui è difficile e faticoso conquistare responsabilità». L'ingresso nella professione coincide spesso con l'assunzione di impegni familiari: il 58,99% del campione è coniugata, l'11% convivente, la maggior parte ha figli. Il 62,96% è sicura

che la maternità condizioni la professione, esercitata per lo più a tempo pieno (88,63%) e come titolare (55,25%). Ciò nonostante, il 55,45% non ha interrotto la propria attività per maternità e il 18,18% l'ha sospesa per solite mesi. Secondo il 31,1% il tempo a disposizione per il lavoro e per l'aggiornamento si riduce; si assumono meno incarichi (21,15%) o si opta per quelli meno impegnativi (10,26%). La cura dei figli viene in parte delegata ad altre figure per l'87,50% del campione (31,61% a baby sitter; 28,30% a parenti). La mancanza di tempo ha come conseguenza la scarsa disponibilità ad assumere incarichi di governance nella categoria (ordine, associazioni professionali ecc.). Le professioniste segnalano (46,15%) di sentirsi discriminate nella loro attività da clienti, colleghi, funzionari di uffici pubblici maschili. «È dunque urgente che le donne assumano responsabilità in ordini e associazioni per cambiare le regole, anche se la maggior parte è più disponibile per l'attivazione di una rete di professioniste intesa come un organismo più flessibile».

V.Za.

Donneinprofessione@libero.it

L'età

Tempistica con la quale si abilitano le donne

Età abilitazione professionale	n.	%
30	160	76,56
40	43	20,57
oltre 40	6	2,87

In ufficio

Tipologia di lavoro adottato dalle donne professioniste

Modalità di svolgimento	n.	%
Titolare	121	55,25
Ass. con colleghi	9	4,11
Ass. altri professionisti	17	7,76
Struttura condivisa	13	5,94
Presso altro professionista	37	16,89
Dipendente	17	7,76
Altro	5	2,28

Fonte: Vali