

Lo scorso 28 maggio si è tenuto un incontro tra le scriventi OO.SS. e l'Azienda. Oggetto dell'incontro sono stati i seguenti punti:

- Schede di valutazione colleghi distaccati;
- Detassazione lavoro straordinario;
- Stock-option e black list;
- Varie ed eventuali.

Alla riunione erano presenti:

- Dott. Rigotti Massimo, Direttore Risorse Umane di 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
- Tomasino Francesco, RSA FABI - BIM Milano

Di seguito indichiamo i vari punti di discussione.

Schede di valutazione colleghi distaccati

Abbiamo ricevuto dai colleghi distaccati presso la Capogruppo una serie di segnalazioni relative alla mancata discussione/consegna delle schede di valutazione e abbiamo sottoposto il problema all'Azienda.

La Funzione Risorse Umane ci ha confermato che a livello di Capogruppo sono state fornite tutte le informative e direttive necessarie ai responsabili, affinché tali discussioni potessero essere effettuate nei termini prestabiliti. Sarà pertanto cura dell'Azienda effettuare i dovuti accertamenti in materia per risolvere le anomalie verificatesi. Ricordiamo che il personale distaccato si conforma alle politiche della Capogruppo, quindi anche il discorso relativo ad eventuali proposte di opportunità (passaggi di livello, aumenti di stipendio, una-tantum) seguirà le tempistiche di Veneto Banca.

Il processo di esame ed eventuale accoglimento di tali proposte da parte delle direzioni di competenza avviene nel periodo compreso tra giugno ed agosto.

L'Azienda si fa garante dell'equità del trattamento di tutti i colleghi afferenti ad una funzione/unità operativa della Capogruppo, senza alcuna distinzione tra personale distaccato e non.

Detassazione lavoro straordinario.

E' stata prorogata anche per il 2014 la detassazione per il lavoro straordinario svolto dai lavoratori dipendenti del settore privato. Il DPCM del 19 febbraio 2014 fissa i criteri per permettere ai dipendenti di poter fruire della tassazione agevolata al 10 %, limitatamente alle somme percepite a titolo di straordinario, consentendo ai datori di lavoro di ottenere uno sgravio contributivo. In particolare il decreto:

- Fissa a 40.000 euro (come negli anni precedenti) il limite massimo del reddito per potere fruire della detrazione;
- Fissa la retribuzione massima agevolabile a 3 mila euro;

- Fissa le modalità applicative dell'agevolazione e i relativi requisiti che sono, sostanzialmente, i medesimi del 2013.

L'Azienda ci ha confermato la disponibilità a siglare l'accordo aziendale dopo aver verificato insieme alle OO.SS. la presenza dei requisiti necessari richiesti dal Decreto. Contiamo di aggiornarvi a breve sull'argomento.

Stock option e Black list

In data 18 aprile 2014 la Funzione Compliance di BIM ha provveduto ad inserire nella black list le azioni ordinarie Banca Intermobiliare in previsione della diffusione del resoconto intermedio consolidato sulla gestione al 31 marzo 2014.

La funzione Compliance di BIM, facendo riferimento al §2.2.2 della Policy sulle Operazioni personali dal titolo "Restrizioni Operative", ha comunicato in data 15 maggio a tutta la struttura la proroga della black list indicando quanto segue: " Le motivazioni della presente proroga rispondono al rispetto degli obblighi di diligenza e correttezza nella prevenzione di eventuali attività speculative sui predetti strumenti, attese le notizie diffuse dagli organi di stampa riguardanti la prossima cessione del pacchetto azionario di controllo da parte dell'attuale Capogruppo."

Tale proroga impedisce ai dipendenti di BIM di vendere le azioni derivanti dal piano C10 sulle Stock-Option popolari vincolate fino al 15 maggio 2014 compreso. Abbiamo chiesto all'Azienda di verificare con la Compliance i reali presupposti della proroga in termini di legge.

Per quanto non di competenza della Funzione Risorse Umane (la proroga della black-list viene decisa dalla Funzione Compliance in collaborazione con il Collegio Sindacale di BIM), l'Azienda si è presa l'impegno di chiedere maggiori chiarimenti al riguardo. Allo stesso modo, anche le OO.SS. aziendali, dal canto loro, stanno facendo i dovuti approfondimenti legali per verificare la legittimità di tale decisione.

Varie ed eventuali

Siamo nuovamente tornati sull'argomento VAP, ricordando all'Azienda l'accordo Bim del 2010. La Direzione Risorse Umane ha detto che a livello di Capogruppo il tema si è da poco aperto, che ancora non si è giunti ad alcuna conclusione in merito ma che ci sono degli spiragli per essere ottimisti sull'erogazione di un riconoscimento per l'impegno profuso dai colleghi. Sarà nostro impegno tenervi aggiornati sull'argomento.

Come sempre, restiamo a disposizione per chiarimenti e vi salutiamo.

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

Tomasino Francesco, RSA FABI – BIM Milano

Torino, 4 giugno 2014

[Scarica comunicato](#)