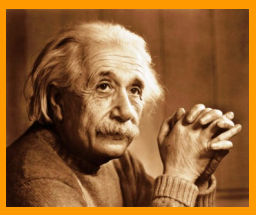
FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
GRUPPO VENETO BANCA

Parola alla FABI

Numero 12 / 2012 Dicembre 2012

Informativa sindacale a cura della Segreteria del Coordinamento FABI del Gruppo Veneto Banca



Albert Einstein

La perfezione della tecnologia e la confusione degli obiettivi sembrano caratterizzare la nostra epoca.

SEGRETERIA FABI GRUPPO VENETO BANCA

ALGERI GIUSEPPE
Segretario Coordinatore
BERGAMO - tel. 347 7341001

RUFFONI LUCA
OMEGNA - tel. 347 4612245

VALBUSA DALL'ARMI MARIO
Segretario Amministrativo
MONTEBELLUNA - tel. 3479796601

MANZI ERMINIO
RHO - tel. 392 4300586

ROGORA SARA
GALLARATE - tel. 393 9960467

SEGRETERIA AZIENDALE FABI VENETO BANCA Scpa

ALGERI GIUSEPPE
Segretario Coordinatore
BERGAMO tel. 347 7341001

RUFFONI LUCA
OMEGNA - tel. 347 4612245

BROTTO WLADIMIR
MONTEBELLUNA - tel. 3477237189

MANZI ERMINIO
RHO - tel. 392 4300586

PORTA EMANUELA
MILANO - tel. 335 6467847

fabi@fabigvb.it

GRUPPO VENETO BANCA : SUGLI ESUBERI PRETENDIAMO PARITA' DI DIRITTI PER TUTTI

Il 20 novembre 2012 è scaduto il termine entro il quale i colleghi nati prima del 31/12/1959 avrebbero dovuto inviare il proprio Ecocert (estratto conto certificativo previdenziale) o delegare l'Azienda a richiederlo per loro conto all'Inps.
Circa 650 colleghi hanno diligentemente rispettato il termine indicato, ma nonostante ciò esistono ancora zone d'ombra: la Banca ha incontrato numerose difficoltà a farsi rilasciare dall'Inps gli Ecocert e, solo dopo aver preso l'iniziativa, si è resa conto di dover chiedere alle OO.SS. l' "autorizzazione" per rivolgersi anche ad altri patronati esterni (ad esempio l'INCA).
La FABI e altre OO.SS. avrebbero potuto opporsi: ci domandiamo cosa penserebbe la Banca di un proprio dipendente se questi, per un determinato servizio, invitasse i clienti a rivolgersi a un altro Istituto di Credito. Il nostro comune senso di responsabilità ha prevalso e, al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi evitando ulteriori complicazioni, non ci siamo opposti.
Tuttavia, mentre scriviamo, sono pochi i colleghi ai quali è stato restituito il proprio Ecocert, strumento indispensabile per conoscere la data di uscita e per poter effettuare un calcolo, seppur approssimativo, della propria pensione o dell'assegno di sostegno di accompagnamento.
Il 10 dicembre 2012 si avvicina inesorabilmente. Questo, per il momento, rimane il termine ultimo entro il quale tutti i colleghi che avranno maturato il diritto alla pensione entro il 31/12/2012, o che lo matureranno entro il 31/12/2015, potranno inviare la propria domanda di pensionamento o di risoluzione del proprio rapporto di lavoro con adesione al Fondo di Solidarietà. E' indiscutibile che l'assenza della gran parte degli Ecocert rende precario l'impianto su cui si fonda l'accordo del 26 ottobre.

In mancanza di dati certi si dovranno valutare più adeguate soluzioni per consentire agli interessati di poter effettuare la loro scelta evitando che qualcuno possa vedere lesi i propri diritti.
Quello del 26 ottobre 2012 è stato un accordo frutto di una trattativa difficile, iniziata male e che potrebbe rischiare di finire con un infelice epilogo: un contenzioso senza fine per la garanzia degli interessi di tutti i lavoratori, nessuno escluso.

VENETO BANCA : ANCHE I BUONI PASTO CARTACEI VANNO IN PENSIONE

Quello dei buoni pasto, in Veneto Banca, è un problema non da poco.
Per "buono pasto", altrimenti definito "ticket", s'intende "un documento che attribuisce al possessore il diritto di ricevere, da esercizi convenzionati, un servizio sostitutivo di mensa,

(Continua a pagina 2)

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
GRUPPO VENETO BANCA

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

DIRETTIVO FABI
GRUPPO VENETO BANCA

ALGERI GIUSEPPE
VENETO BANCA

BALDINI FABIO
B.I.M.

BROTTO WLADIMIR
VENETO BANCA

CALDAROLA SERGIO
BANCAPULIA

LA MOTTA FRANCESCO
VENETO BANCA

LAMBERTINO MILENA
SYMPHONIA SGR

MANZI ERMINIO
VENETO BANCA

NOVA FRANCESCO
VENETO BANCA

PELLACCHIA CECILIA
CARIFAC

PORTA EMANUELA
VENETO BANCA

ROGORA SARA
VENETO BANCA

RUFFONI LUCA
VENETO BANCA

VALBUSA DALL'ARMI MARIO
VENETO BANCA

fabi@fabigvb.it

di importo pari al valore facciale del buono stesso e, al contempo, all'esercizio convenzionato, la possibilità di comprovare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione". Così viene definito il buono pasto dal Regolamento 5 ottobre 2010, n. 207, di esecuzione ed attuazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. La sua erogazione e il suo utilizzo si fonda su un rapporto quadrangolare che vede coinvolti:

- società di emissione: l'impresa che svolge l'attività di emissione di buoni pasto;
- esercizi convenzionati: gli esercizi che, in forza di apposita convenzione con la società di emissione, provvedono ad erogare il servizio sostitutivo di mensa;
- cliente: il datore di lavoro, pubblico o privato, che acquista dalla società di emissione i buoni pasto al fine di erogare ai propri dipendenti il servizio sostitutivo di mensa;
- utilizzatori: generalità dei lavoratori dipendenti o intere categorie omogenee di essi, di un ente pubblico o privato, ai quali sia stato erogato tale benefit.

Il legislatore ha previsto un trattamento fiscale differenziato per tale tipologia di beni e lo sviluppo nell'uso dei buoni pasto al quale si è assistito negli ultimi venti anni pare potersi collegare proprio alla disciplina fiscale ad essi applicata, in quanto agevolato dalla defiscalizzazione.

Il buono pasto non concorre a costituire reddito da lavoro dipendente e, qualora la somma erogata giornalmente sia inferiore a 5,29 euro, è da considerare prestazione assistenziale e, come tale, non è sottoposto ad imposizione fiscale e contributiva, come gli ordinari redditi da lavoro dipendente.

Sei società franco italiane, che vendono i buoni pasto ai datori di lavoro, si spartiscono un giro d'affari di 2,4 miliardi di euro. Sono la Edenred (quotata a Parigi, nel 2011 ha emesso 15,2 miliardi di euro in buoni pasto); la BuonChef (marchio di RistoChef di Milano, 70.000 esercizi affiliati in Italia); la Ristomat (divisione di Compass Group Italia che a sua volta fa capo a Mediobanca); la Sodexo (gruppo francese di servizi per aziende con un giro d'affari di oltre 16 miliardi di euro ad agosto del 2011); la Day Ristoservice servizi Buoni Pasto (società bolognese con un giro d'affari di oltre 442 milioni di euro al 2010, nata nel 1987 dall'alleanza tra il Gruppo Camst e il gruppo francese Chèque Déjeuner); e la Bluticket, divisione buoni pasto del gruppo CIR Food della galassia delle cooperative emiliane.

Il business funziona così: le società emittenti vendono i buoni pasto ai datori di lavoro i quali li distribuiscono ai propri dipendenti; questi ultimi li utilizzano come prestazione di servizi sostitutivi di mensa dietro semplice presentazione del titolo.

Una volta ritirato dal locale convenzionato (bar, ristorante, gdo ecc.), il buono pasto viene successivamente restituito alla originaria società emettitrice che paga all'esercizio il corrispettivo in denaro. Il problema però riguarda l'utilizzo da parte dei lavoratori: la legge specifica che si può pagare solo con un buono pasto giornaliero, il quale va utilizzato appunto come sostitutivo del servizio mensa e quindi solo per acquistare beni alimentari per il consumo immediato (quindi non il pacco di spaghetti né altri beni di consumo non alimentari). "Ai sensi dell'art. 2 del DPCM 18 novembre 2005 il buono pasto non è cumulabile, cedibile, commercializzabile e convertibile in denaro; infatti può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dall'utilizzatore".

Nella pratica le cose funzionano in modo diverso: si utilizza anche più di un buono pasto al giorno, a volte per il pranzo e a volte per fare la spesa al supermercato; si è a conoscenza di casi in cui esercenti di bar o ristoranti, per evitare di pagare salate provvigioni, preferiscono non convenzionarsi con le società emettitrici, ma accettano comunque i buoni pasto che poi utilizzano anch'essi per i loro acquisti.

Il buono pasto ha pressoché perso le originarie peculiarità. Inventato come tagliando sostitutivo del servizio mensa aziendale, è diventato una specie di moneta parallela. L'utilizzo del ticket presenta indubbi vantaggi per i lavoratori, ad esempio: la non tassabilità in busta paga; il suo utilizzo che consente di non perdere il contributo economico aziendale anche in assenza di una sua fruizione sostitutiva del servizio di mensa; la spendibilità (anche questa spesso

(Continua a pagina 3)

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

DIPARTIMENTI DI GRUPPO

MANZI ERMINIO
ASSISTENZA SANITARIA

PORTA EMANUELA
CONTESTAZIONI

BROTTO WLADIMIR
GIOVANI

ROGORA SARA
PERSONALE FEMMINILE

ALGERI GIUSEPPE
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

BALDINI FABIO
SICUREZZA E IGIENE

RUFFONI LUCA
RELAZIONI PUBBLICHE E SVILUPPO

NOVA FRANCESCO
STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

fabi@fabigvb.it

impropria) fuori del circuito previsto (esempio: nei supermercati). Il sistema dei buoni presenta però indubbi vantaggi per le grandi aziende, alle quali le società fornitrici del ticket sono disposte a fare grossi sconti pur di ottenere grandi commesse (nei casi di giganti come Telecom Italia, Enel ed Eni arrivano a toccare il 15 - 20% del valore facciale; un buono da 6 euro viene pagato fino a meno di 5 euro).
A perderci però sono gli esercenti commerciali (bar e ristoranti) ai quali vengono chiesti dalle società di gestione sconti sempre più forti, per compensare gli equivalenti sconti alle grandi aziende e per chiudere l'anno in utile. L'industria del ticket sta contribuendo a destabilizzare il mercato, trasferendo ricchezza dai piccoli commercianti (gli esercenti) alle grandi aziende con migliaia di dipendenti. Non stupiamoci pertanto se molti esercenti hanno deciso di non convenzionarsi e non intendono installare l'apposito pos.
Esistono due soluzioni per uscire dall'impasse: o si ritorna a un utilizzo corretto del buono pasto dove la commissione complessiva a carico dell'esercente, come in Francia, è del 3% e quindi assorbibile dall'operatore, oppure si affronta il tema alla radice e si verifica se il servizio di sostituzione della mensa non possa cambiare radicalmente forma. Ad esempio e un po' provocatoriamente, perché non mettere il valore dei buoni pasto in busta paga, mantenendo la detassazione per i primi 5,29 euro come previsto per i ticket? Per una volta tanto però avremmo una riforma economica in cui i lavoratori dipendenti non ci rimetterebbero un euro, anzi, verrebbe loro garantita, a parità di potere d'acquisto, la spendibilità universale del servizio sostitutivo di mensa, la possibilità di riceverlo in euro di valuta corrente, assieme allo stipendio, senza che si debba aver timore di mostrare il proprio buono fac-simile del denaro alla cassa del supermercato.
Da qualche tempo il vecchio ticket ha cominciato a essere incalzato dall'avvento del tesserino tipo bancomat che sta rivoluzionando un sistema che ormai comincia a essere decisamente datato. La digitalizzazione non risparmia neppure il mercato dei ticket. Una nuova macchinetta potrà leggere tessere e ticket di carta: il sistema memorizza tutti i dati, verifica che non siano falsi, conteggia i risultati, invia conti e automaticamente avvia la procedura di rimborso. Tutto estremamente facile. A dare il nuovo corso al mondo dei buoni pasto è la società «Edenred» che con i suoi Ticket Restaurant, (i nostri buoni pasto) copre il 50 per cento circa del mercato ed è stata pioniera nello sviluppo della tecnologia in questo campo.
Cosa c'è alla base della decisione unilaterale di Veneto Banca di passare dal buono pasto cartaceo alla card elettronica? Nutriamo qualche dubbio in proposito... e non nascondiamo l'irritazione per una decisione aziendale assunta senza la minima consultazione dei lavoratori e delle loro Rappresentanze Sindacali. Nel corso dell'incontro, tra OO.SS. e Azienda, tenutosi a Montebelluna venerdì 30 novembre 2012 abbiamo sottoposto tutte le lamentele ricevute dai nostri iscritti, e non solo. L'azienda ha compreso che tutto ciò sta provocando malcontento e forti complicazioni per una gran parte dei propri dipendenti e si è impegnata a chiedere alla Edenred chiarimenti sul numero di esercizi convenzionati e su quanti saranno quelli presso i quali verranno installati i terminali pos per consentire ai colleghi di fruire del servizio ristorazione. Entro la fine di gennaio 2013, periodo necessario per verificare l'attendibilità delle promesse della società emettitrice, le parti si incontreranno per valutare se la situazione sia migliorata e, nel caso i problemi dovessero sussistere, ricercare le soluzioni più appropriate.

GIULIA NINI : A BORGOMANERO (NO) LA NUOVA R.S.A. FABI

Giulia Barbara Nini è la nuova Rappresentante Sindacale Aziendale della FABI sulla piazza di Borgomanero. Ancora una volta i colleghi hanno saputo cogliere l'occasione di creare una nuova Rappresentanza Sindacale Aziendale FABI nominando una collega molto stimata ed apprezzata, alla quale rivolgiamo fin d'ora il nostro più caro benvenuto e i più fervidi auguri di buon lavoro.

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

GRUPPO VENETO BANCA

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

I TUOI RAPPRESENTANTI

Baldini Fabio	Banca Intermobiliare
Tomasino Francesco	Banca Intermobiliare
Vaglini Stefano	Banca Intermobiliare
Albenzio Nicola	Bancapulia
Caldarola Sergio	Bancapulia
Basso Fabio	Carifac
Curina Rodolfo	Carifac
Dallago Domenico	Carifac
Pellacchia Cecilia	Carifac
Tesei Cristiano	Carifac
Vallesi Giacomo	Carifac
Lambertino Milena	Symphonia SGR
Pera Stefano	Symphonia SGR

fabi@fabigvb.it

VENETO BANCA : NATA LA COMMISSIONE TECNICA PARITETICA PER LA FORMAZIONE

Il 30 novembre 2012 la FABI, le altre OO.SS. e l'Azienda hanno siglato un accordo che permetterà di partecipare a un Avviso del Fondo Banche e Assicurazioni che riguarda il finanziamento di azioni formative finalizzate all'aggiornamento, allo sviluppo e alla riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici over 55 per valorizzarne le competenze e rafforzarne le capacità motivazionali in un mutato contesto aziendale.
Verrà realizzata una specifica attività di ricerca focalizzata sul segmento dei dipendenti prossimi al compimento, o che hanno già compiuto, i 55 anni di età, in grado di produrre come risultato l'identificazione di linee guida per progettare un Piano Formativo organico che coinvolgerà tutte le Banche del Gruppo e che sarà rivolto proprio ai dipendenti "over 55".
Contestualmente le parti, convenendo sull'importanza della formazione professionale, hanno deciso, in via sperimentale e fino al 31 dicembre 2014, la costituzione di una Commissione Tecnica Paritetica per la formazione finanziata e finanziabile del personale.
Le parti collaboreranno al fine di monitorare sia i bandi in materia di formazione finanziabile che l'andamento dei piani formativi nonché la promozione di iniziative idonee a sostenere le esigenze formative nel Gruppo Veneto Banca.
Scriveteci le vostre considerazioni e i vostri suggerimenti, ne terremo conto e ne discuteremo nel corso degli incontri della Commissione che auspichiamo porti a un ulteriore miglioramento della qualità della formazione dei colleghi.

VENETO BANCA : POLIZZA SANITARIA E QUOTA FARO

Dopo diversi incontri con l'azienda e il broker Europa Benefits, sembrerebbe si sia ormai prossimi a una soluzione per rimborsare quanti siano ancora in attesa della liquidazione della quota del 40% di competenza di Faro Assicurazione, in liquidazione coatta, per le prestazioni sanitarie che si riferiscono al periodo gennaio/settembre 2011.
Sia l'azienda che il broker si sono finalmente dichiarati disponibili ad anticipare i rimborsi previa cessione del credito vantato dai colleghi interessati.
Esperti fiscalisti e legali, stanno analizzando la situazione per individuare le modalità con le quali effettuare i pagamenti per non incorrere in ulteriori aggravi fiscali.
Auspichiamo di poter comunicare presto buone notizie.
Il broker ha posto la condizione che il contratto in essere con Previtalia venga prorogato a tutto il 2013, garantendo altresì che le condizioni rimarranno invariate a parità di premio e che sarà messo a disposizione dei colleghi un servizio per la gestione dei problemi e dei contenziosi facente capo direttamente a Europa Benefits.
Non abbiamo nessuna preclusione verso Europa Benefits e, tantomeno, verso RBM, tuttavia riteniamo che sarebbe opportuno verificare se sul mercato esistano altre polizze per poter avere un raffronto ed inoltre studiare come la qualità del servizio possa essere migliorata.
Ci auguriamo che il broker, che finora si è quasi sempre dimostrato disponibile intervenendo per risolvere i casi che abbiamo segnalato o fornendo la propria consulenza ai colleghi in difficoltà, faccia tesoro dei vari problemi emersi in questi due anni.
Abbiamo nuovamente richiesto un vademecum chiaro e completo che permetta ai colleghi di prevenire possibili errori di interpretazione delle clausole che possono dare origine a spiacevoli equivoci.

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

GRUPPO VENETO BANCA

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Algeri Giuseppe	Veneto Banca
Brotto Wladimir	Veneto Banca
Cicardi Dimitri	Veneto Banca
Chiesa Natale	Veneto Banca
Cristina Elisabetta	Veneto Banca
Danè Fabio	Veneto Banca
De Regibus Fabio	Veneto Banca
Erseni Gabriele	Veneto Banca
Falcioni Cristina	Veneto Banca
Frigo Flavio	Veneto Banca
Giangrieco Stefano	Veneto Banca
La Motta Francesco	Veneto Banca
Mattachini Gianfilippo	Veneto Banca
Manzi Erminio	Veneto Banca

fabi@fabigvb.it

CARIFAC : IL GIUDICE ANNULLA UN TRASFERIMENTO INGIUSTO

Il Giudice del Lavoro di Perugia ha decretato l'immediato annullamento del trasferimento di un dipendente della Carifac di Roma iscritto alla FABI che, in difetto di una plausibile motivazione, da Roma era stato trasferito a Perugia.
Un trasferimento inusuale per il collega che, va specificato, ricopre il ruolo di cassiere e ha comportato un sensibile aggravio di costi data la distanza dalla propria abitazione di oltre 150 km.
La FABI aveva già segnalato che la situazione nella Carifac è diversa da quella delle altre Banche del Gruppo.
Molte norme del CIA aziendale, a tutt'oggi ancora vigente, non vengono applicate; la gestione delle autorizzazioni per il lavoro straordinario fa sì che, spesso, le maggiori prestazioni non vengano retribuite; molti trasferimenti sono incomprensibili e non in linea con le norme contrattuali; avvengono cambi di mansioni e di ruoli che poco sembrano ispirati a logiche organizzative o di ottimizzazione delle competenze possedute; le richieste di part-time vengono rifiutate. Il tutto nel silenzio e nella rassegnazione di molti colleghi che, per timore, non denunciano apertamente di vivere in un'atmosfera di preoccupazione e tensione.
Fortunatamente non tutti: qualcuno comincia a dire "non ci sto" e trova il coraggio di segnalare al sindacato le problematiche che lo riguardano. Viviamo, per fortuna, ancora in un paese di diritto e questa sentenza, che a fronte di un trasferimento non dovuto prevede la revoca del provvedimento ed un indennizzo economico al collega, ne è la dimostrazione. In Carifac, ancor di più rispetto alle altre aziende del Gruppo, è necessario che le OO.SS. ritrovino quell'unità necessaria a tutelare e garantire meglio gli interessi dei lavoratori.
A onor del vero dobbiamo segnalare che negli ultimi incontri l'Azienda si è dimostrata più disponibile e aperta al dialogo con le OO.SS.. Ci auguriamo che questi segnali siano premonitori di una nuova era di relazioni industriali improntate ai principi di rispetto reciproco e lealtà nell'interesse dei colleghi e, non ultimo, dell'Azienda stessa.

CARIFAC : IL FONDO PENSIONE INTERNO BATTE ANCORA UNA VOLTA IL BENCHMARK

Il 27 novembre 2012 si sono riuniti i membri, regolarmente eletti dai dipendenti aderenti, dell'Organismo di Sorveglianza del Fondo Pensioni Carifac per un incontro con il gestore Pioneer Investments. L'andamento delle linee di investimento risulta ancora una volta molto positivo: la Linea 2 (bilanciata) a novembre 2012 ha realizzato una perfomance del 9,051%, e la Linea 3 (azionaria) addirittura del 10,025%. I risultati sono nettamente sopra al benchmark di riferimento. Non va dimenticata anche la Linea 1 (assicurativa di ramo 5°), la quale assicura un rendimento minimo garantito annuo pari al 2,25%, la capitalizzazione degli interessi e un costo di gestione veramente contenuto. Il Fondo Interno di Carifac è la palese dimostrazione della bontà della scelta fatta dalle OO.SS. le quali, in Carifac, hanno posto solide basi per una previdenza integrativa di qualità che riteniamo non possa e non debba venire messa in discussione, come già avvenuto in altre realtà e in precedenti occasioni.
La Previdenza Complementare è un bene irrinunciabile e da difendere con determinazione. Non ci stancheremo mai di invitare i colleghi a non lasciarsi sfuggire l'opportunità di poter aderire a un Fondo Pensione ben gestito e a costi molto bassi se paragonati a quelli di altri Fondi Chiusi o Aperti presenti oggi sul mercato. A coloro che in Carifac non hanno ancora aderito al Fondo Interno, ricordiamo che così facendo non possono beneficiare degli ottimi risultati espressi ogni anno e rinunciare, forse inconsapevolmente, al contributo aziendale pari al 3,00% che, a tutti gli effetti, può essere considerato una buona integrazione della propria retribuzione.

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

GRUPPO VENETO BANCA

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Niccoli Giovanni	Veneto Banca
Nini Giulia	Veneto Banca
Nova Francesco	Veneto Banca
Porta Emanuela	Veneto Banca
Rancan Daniele	Veneto Banca
Rogora Sara	Veneto Banca
Ruffoni Luca	Veneto Banca
Soffiantini Dominich Angela	Veneto Banca
Valbusa Dall'Armi Mario	Veneto Banca
Viganò Emanuela	Veneto Banca
Zordan Jennifer	Veneto Banca

fabi@fabigvb.it

BANCAPULIA : DOPO L'ACCORDO SUGLI ESUBERI, RIPRENDONO LE TRATTATIVE AZIENDALI

Dopo l'accordo di Gruppo del 26 ottobre 2012, raggiunto a seguito di una lunga e faticosa trattativa che ha riguardato anche il personale di Bancapulia, sono riprese le trattative aziendali. Gli argomenti sui quali le OO.SS. si devono confrontare con l'azienda sono ancora molti: la Polizza Sanitaria RBM in scadenza, la situazione dei distaccati di Bancapulia nelle Società del Gruppo; l'informalità delle comunicazioni aziendali; la riorganizzazione in atto; il clima Aziendale (pressioni commerciali, straordinari, etc); il right-sizing nella rete; la pianificazione della formazione per le Aree; il premio aziendale 2011 e i buoni pasto in Apulia Prontoprestito; varie ed eventuali.

Dopo qualche equivoco e alcune incomprensioni sulle modalità con cui procedere, le OO.SS. hanno ritrovato quell'unità sindacale indispensabile per affrontare un confronto con l'azienda che si prospetta lungo e tortuoso.

Approfittiamo per chiarire alcuni dubbi sorti dopo la pubblicazione di un articolo che parla di Veneto Banca su Milano Finanza di Sabato 24 novembre 2012.

Nel titolo viene riportata la frase "In vista anche la fusione tra Carifac e Bancapulia".

Si tratta evidentemente di un equivoco: non è prevista alcuna fusione tra Carifac e Bancapulia. Nel testo dell'articolo il nostro Amministratore Delegato Vincenzo Consoli precisa che per quanto riguarda Carifac è stato siglato un accordo con la Fondazione e che si dovrebbe procedere con la fusione per incorporazione in Veneto Banca entro giugno.

Per Bancapulia la situazione è un po' più complessa, perché non è ancora stato trovato un accordo definitivo con la famiglia Chirò, anche se l'A.D. confida di poter dar corso presto alla sua fusione per incorporazione in Veneto Banca.

SYMPHONIA SGR : UN' ALTRA CESSIONE DI RAMO DI AZIENDA

Il 23 aprile 2012 Symphonia SGR ha comunicato alle OO.SS. la decisione di cedere alla Società AMS Service S.p.A. il ramo di azienda sommariamente identificato nella funzione "Amministrazione prodotti – gestioni di portafoglio" e nelle connesse attività di supporto IT e organizzazione. Sono dodici i colleghi che dall'1 giugno 2012 sono stati ceduti, previe le tutele garantite dall' accordo sindacale siglato il 24 maggio 2012. A distanza di pochi mesi, il 15 novembre u.s. Symphonia SGR ha comunicato la cessione all'Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane (ICBPI) di altre attività: i servizi amministrativi ed informatici connessi alla "Gestione collettiva del risparmio", in particolare quelli attinenti al calcolo del NAV nonchè i servizi di back office e l'ufficio clienti identificato nella funzione "Amministrazione OICR". Nove, questa volta, i colleghi coinvolti nell'operazione. La cessione verrà formalizzata con decorrenza 1 aprile 2013, tuttavia il confronto per valutare le ricadute sui dipendenti coinvolti è in corso. L'ICBPI in quanto Istituto rappresentante delle Banche Popolari Italiane è una realtà sana, contraddistinta da un'importante fase di crescita (in poco tempo l'organico è cresciuto da 200 a 2000 dipendenti). La FABI vuole assicurarsi che anche questa operazione garantisca al personale coinvolto continuità di trattamenti e stabilità del posto di lavoro e in questo caso ha già riscontrato nel cessionario una solida realtà, nella quale sono applicati trattamenti aziendali di buon livello nell'ambito del CCNL del credito e dove è presente un Fondo Pensione Interno, motivo di orgoglio, che garantisce ottimi rendimenti a costo zero per gli aderenti. Tutto ciò facilita lo sviluppo della trattativa e il raggiungimento di un accordo che auspichiamo consenta di riconoscere ai colleghi coinvolti, che in tutti questi anni hanno lavorato seriamente e fedelmente in Symphonia SGR, i migliori risultati.

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Stefano Pera

fabi@fabigvb.it

STEFANO PERA : RSA FABI IN SYMPHONIA SGR A MILANO

- Caro Stefano, è arrivato anche il tuo turno: presentati ai colleghi.

Ho 43 anni, sono nato a Torino, ma vivo ai piedi delle Alpi nella piccola provincia di Biella. Lavoro in Symphonia SGR a Milano dall'estate del 2007. Faccio parte di quella schiera di italiani che ogni giorno devono fare oltre 100 km per andare in ufficio, ma amo dove vivo e anche se la pendolarità è un grande sacrificio non mi riesco ad immaginare più vicino alla grande città.

- Da quanto tempo fai il sindacalista?

Sono approdato alla FABI e al ruolo di sindacalista in tempi recenti quando, nella primavera scorsa, in contemporanea alle prime riorganizzazioni di gruppo che hanno coinvolto il Gruppo BIM appena entrato nell'orbita di Veneto Banca, in Symphonia SGR, anche negli uffici di Milano, abbiamo pensato fosse opportuno avere un nostro rappresentante.

- Perché fare il sindacalista e perché proprio per la FABI?

Domanda impegnativa! In un momento che si preannunciava complesso ci sembrava opportuno che in Symphonia SGR a Milano recuperassimo la figura del rappresentante sindacale che era vacante da qualche tempo. Erano i giorni in cui voci, spesso incontrollate e poco verificabili, sembravano preannunciare ogni sorta di riassetto. Sembrava importante che anche a Milano si recuperassero "orecchie ed occhi" propri e soprattutto ci si dotasse di una "voce". Il passo successivo è stato abbastanza breve: una candidatura presentata in un'ottica di disponibilità e al servizio dei colleghi e una conseguente elezione democratica.

La scelta della FABI era invece già stata fatta precedentemente, scegliendo una sigla che non fosse direttamente collegata a questo o quel partito politico, ma fosse sinonimo di indipendenza ed autonomia… e poi la mamma, anche lei bancaria, era iscritta alla FABI.

- Come è stato il tuo ingresso nella FABI del Gruppo Veneto Banca?

Una vera sorpresa. Oggi i legami più stretti sono quelli con i rappresentanti già presenti nel Gruppo BIM, Milena Lambertino e Fabio Baldini, con i quali, anche se si tratta solo di pochi mesi finora, sono riuscito a lavorare bene, sia nelle attività svolte che nei momenti di confronto con l'azienda. Anche il resto dei rappresentanti del Gruppo Veneto Banca non mi fanno mai mancare il loro supporto e la propria consulenza. Siamo una bella squadra ben motivata e affiatata.

- Quali sono le principali problematiche che ti sei trovato a dover affrontare?

Ho avuto quello che si potrebbe definire un battesimo di fuoco: a poco più di una settimana dall'elezione ho dovuto subito affrontare la procedura di cessione di ramo d'azienda del back office del servizio di gestione individuale.

E' stato un modo brusco ma estremamente costruttivo di affrontare problematiche importanti che mi ha immediatamente proiettato in attività a supporto di un gruppo di colleghi colti alla sprovvista da una decisione aziendale inattesa, con le immaginabili ripercussioni anche psicologiche sulle persone coinvolte, soprattutto uscendo da un gruppo bancario ed entrando in una società di servizi.

Questa prima esperienza mi ha insegnato molto e mi ha spinto ad alzare il livello di guardia ricercando, di concerto con gli altri rappresentanti, a un dialogo continuo con l'azienda.

E' notizia di questi giorni un analogo provvedimento di Symphonia per la cessione del secondo back office, quello della gestione collettiva (i fondi, per capirci) ad un'altra entità bancaria: gestiremo al meglio anche questa operazione.

- Symphonia è oggetto di un'importante ristrutturazione, credi che la presenza del sindacato sia importante in questa fase?

Sicuramente avere una rappresentanza è importante. In momenti di profonda trasformazione come questo essere ciechi, sordi e soprattutto muti non è un bene. Ci si trova in balia di provvedimenti unilaterali cui diventa quasi impossibile fare fronte in modo adeguato. Il ruolo del sindacato è estremamente utile: fa da tramite fra i colleghi e l'azienda. L'azienda in un'ottica di razionalizzazione, ottimizzazione o semplice contenimento costi compie scelte precise, si fissa obiettivi e tende a perseguirli. Senza il confronto con le OO.SS verrebbe meno un interlocutore preparato capace di porsi in modo critico nei confronti delle decisioni prese.

- Vorresti dire qualcosa ai tuoi colleghi?

Non lasciatevi andare al disfattismo o al pessimismo ad oltranza. Nella breve esperienza maturata sinora ho visto spesso persone subire molto la pressione del momento lasciandosi andare ad atteggiamenti profondamente negativi.

E' il modo peggiore per affrontare qualsiasi situazione.

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

fabi@fabigvb.it

La FAVOLA di questo mese

I BARATTI DEL CONTADINO

C'era una volta un vecchio contadino chiamato Barbagrigia, che viveva in una fattoria insieme alla moglie. Questa non era una moglie come tutte le altre: infatti, aveva una particolarità tutta sua: era sempre contenta di ciò che il marito faceva. Un giorno gli disse: "Abbiamo due mucche, ce n'è una di troppo per noi, che siamo vecchi ormai. Che ne diresti di andare a venderne una al mercato?". Il marito approvò e si avviò verso il mercato con la sua mucca. Ma la strada era lunga, e il sole scottava. Così, quando vide passare un contadino che portava al mercato un grosso e tondo maiale, gli venne in mente che avrebbe potuto barattarlo con la sua mucca. Avrebbe risparmiato fatica sulla strada fin al mercato. "Vuoi scambiare il tuo porco con la mia mucca?" gli chiese. L'altro accettò di buon grado, e Barbagrigia riprese il cammino. Ma il maiale fu anch'esso presto stanco e non ci fu verso di farlo camminare, neppure a forza di calci e spintoni. In quel momento, ecco passare un altro contadino che menava al mercato una vispa capretta. "Ah, questa almeno non si farà tirare", penso il brav'uomo, esausto dalla lotta con il maiale. E barattò il suino con la capretta. Ma le capre, si sa, sono capricciose e bizzarre. Quella cominciò a puntare le corna, a saltellare qua e la, lasciando il poveretto senza fiato. Per sua fortuna, così credette, s'imbatté in un contadino che portava una bella oca bianca. "Me la daresti in cambio di questa capra?". Detto fatto; e Barbagrigia si mise l'oca sotto il braccio. Quella però dopo poco non voleva più stare in quella posizione: sbatteva le ali, si agitava, menava beccate a destra e sinistra. Tanto che alla prima fattoria, Barbagrigia la barattò con un gallo. Almeno questo aveva le zampe legate e lo si poteva portare senza inconvenienti, salvo quel suo "chicchirichì", che forava i timpani. A Barbagrigia non parve vero di venderlo per uno scudo in una locanda dove entrò per ristorarsi un po'. Lo scudo bastò giusto giusto per un buon spezzatino annaffiato di birra. "Ed ora, come oserai presentarti a tua moglie?", domandò un compare quando ebbe inteso la storia di tutti quei baratti. "Oh, sarà contentissima", rispose Barbagrigia. "Vieni e vedrai" - "Che cosa scommettiamo?" - "Quello che vuoi" - "Venti scudi?" - "Vada per venti scudi". Giunti che furono alla fattoria, l'amico si nascose dietro l'uscio e stette a sentire. "Eccoti di ritorno, sia lodato Iddio!" disse la donna. "Come hai passato la giornata? Sei stato al mercato?" - "No, faceva troppo caldo. Per via ho incontrato un tale che portava un porco al mercato, e gli ho dato in cambio la mucca" - "Ma che buona idea! Così avremo del buon prosciutto per quest'inverno…" - "Ma siccome era troppo faticoso da trascinare, strada facendo, ho cambiato idea. Ho visto una bella capretta e l'ho presa in cambio del maiale" - "L'ho sempre detto che sei un uomo saggio! Ci darà latte e formaggio, e forse un caprettino… Andiamo a metterlo nella stalla" - "La novità è che ho dato la capretta in cambio di un'oca…" - "Tu pensi sempre alle cose che possono farmi piacere! Prenderemo le piume per il nostro copriletto, e poi mangeremo l'oca!" - "Però guarda che poi ho barattato l'oca con un gallo…" - "Un gallo! Questo si, che è una buona idea! Ci servirà da svegliarino per alzarci alla mattina!" - "Hem… neppure il gallo ho portato: ti dirò che verso sera mi è venuta una fame da lupo, sono entrato in un osteria, e ho mangiato e bevuto in abbondanza ma poi ho dovuto cedere il gallo per pagare la cena…" - "Dio sia Lodato! Così staremo a letto fin che ci piace, e dormiremo tranquilli senza che il gallo ci svegli. A me importa solo, lo sai, di saperti contento".
…La scommessa era vinta, e al compare non rimase che sborsare i venti scudi, più che bastanti per ricomperare una mucca.

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

ALLERGICO
ALLE MAIL?!?
INVIACI
UN SEMPLICE FAX

03519968689

fabi@fabigvb.it

Parola agli ISCRITTI

DETASSAZIONE V.A.P. : MEGLIO TARDI CHE MAI

Ciao, scusatemi se disturbo anche oggi, ma volevo solo chiedervi un'informazione.
Nell'ultima busta paga ricevuta, noto una trattenuta Irpef netta inferiore rispetto ai mesi precedenti (vedi allegate buste paga ottobre e novembre). Ovviamente ne sono ben contenta visto che prendo circa 300 € in più...!
Volevo solo sapere se è corretto, se non ci sono stati errori a riguardo insomma. Grazie mille e buona giornata.

Gentile collega, grazie per la segnalazione. La risposta è semplice, si tratta del conguaglio fiscale sul VAP che hai percepito a maggio e che era stato tassato con l'aliquota Irpef ordinaria.
Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012 ha stabilito i nuovi requisiti di accesso alla tassazione agevolata al 10% per i lavoratori dipendenti del settore privato, sulla scorta di quanto previsto dalla legge di Stabilità 2012, per cui si è sancita la proroga della detassazione dei premi di produttività per i lavoratori del settore privato anche per il 2012. Si ricorda a questo punto che proprio la legge di stabilità, la legge n. 183/11 per l'anno 2012, ha previsto anche per quest'anno, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle somme premiali corrisposte per incremento della produttività, efficienza organizzativa o per valutazione ritenuta positiva dall'azienda, ma solo se previsto da accordi collettivi aziendali. La legge però, demandava ad un apposito decreto di successiva emanazione, l'individuazione dei requisiti reddituali, sia in relazione all'imponibile assoggettabile, sia in riferimento al reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2011. Questo decreto è stato emanato il 23 marzo 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 30 maggio 2012. Sono stati così fissati i requisiti per la concreta applicazione del beneficio fiscale in esame. In sostanza, per il 2012, l'imposta sostitutiva del 10% sarà applicabile ai soli lavoratori dipendenti del settore privato, che abbiano avuto, per l'anno 2011, un reddito da lavoro dipendente (comprensivo di eventuali somme detassate, consultando il proprio CUD è sufficiente sommare le somme contenute nel rigo 1 e nel rigo 251) non superiore a 30.000,00 euro, per un importo massimo agevolabile pari a 2.500,00 euro, al netto dei contributi.
Il presupposto di legge affinché sia possibile applicare la detassazione è la sottoscrizione di un contratto collettivo aziendale, ovvero la sottoscrizione o il recepimento di un contratto collettivo territoriale, entrambi validi per l'anno 2012. Sottoscrizione e recepimento che dovrebbe avere necessariamente la forma scritta. E' possibile detassare allora solo le somme incentivate maturate ed erogate dopo la sottoscrizione o il recepimento di uno dei

(Continua a pagina 10)

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

contratti collettivi. A prescindere dal momento in cui è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 marzo scorso, si possono detassare le somme corrisposte successivamente alla sottoscrizione o al recepimento del contratto collettivo. Pertanto, nel primo mese utile è possibile recuperare la detassazione delle somme incentivante anche per eventuali periodi precedenti il DPCM. Sulla detassazione si è parlato anche in una recente interrogazione parlamentare, del 20 giugno scorso, in cui si è chiesto al Governo di intervenire al fine del ripristino dei fondi per la detassazione dei redditi che derivano da premi di produttività, a partire dal 1° gennaio 2012. A ciò il Governo ha risposto dichiarando che mancano le risorse per ripristinare il regime agevolato precedente, ma non è escluso che i limiti di redditi e di somma erogata agevolata, mantenendo però stabile l'aliquota dell'imposta sostitutiva al 10%, possano essere nuovamente aumentati.

LO STRAORDINARIO DURANTE IL PART-TIME

Buongiorno, in questo periodo ho grossi problemi familiari: mia mamma è gravemente malata e necessità di un'assistenza continua. Finora non ho avuto problemi e ho sempre lavorato senza mai chiedere nulla alla Banca. Considerata la mia difficile situazione penserei di chiedere il part-time, ma vorrei capire meglio come funziona e se la Banca è tenuta a concedermelo. Durante il part-time potrebbe chiedermi di effettuare lo straordinario? Grazie anticipate per le gentili indicazioni.

Cara Collega, il contratto di lavoro a tempo parziale può essere orizzontale, verticale e misto, a tempo indeterminato o a termine. L'orario di lavoro part-time va dalle 15 alle 32,30 ore settimanali. In alcune aziende esiste il part-time ciclico annuale, limitatamente ad alcuni periodi dell'anno. Nelle giornate semifestive, l'orario di lavoro non può eccedere le 5 ore. Le prestazioni lavorative part-time vengono concordate tra l'azienda ed il lavoratore.
Possono essere richieste prestazioni supplementari nella misura di 50 ore annuali , nel limite massimo di 2 ore giornaliere, con un compenso pari alla paga oraria, solo per i seguenti motivi: operazioni di quadratura contabile e di chiusura; interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro; assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.
Il trattamento economico viene determinato, proporzionando la retribuzione complessiva alla minor durata della prestazione (inclusi indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale) prevista per un lavoratore che abbia stesse mansioni e inquadramento. L'eventuale indennità di rischio viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.
La richiesta di part-time può essere effettuata in qualsiasi momento della vita lavorativa.
La concessione del part-time è sempre subordinata all'assenso dell'azienda che di norma è tenuta a concedere il part-time. In Veneto Banca il part-time è un diritto acquisito per tutte le mamme, appartenenti alle Aree Professionali, con figli fino a tre anni compiuti.
Se, in relazione alle proprie esigenze, l'azienda decidesse di escludere alcune posizioni di lavoro dal rapporto a tempo parziale, essa dovrebbe darne comunicazione al sindacato, restando in tal modo aperta la possibilità di confronto sulla materia e la verifica della coerenza delle scelte aziendali rispetto ai part-time effettivamente concessi.
L'azienda - ai fini della precedenza nell'accoglimento delle istanze di part-time - deve dare priorità alle domande avanzate dai lavoratori che abbiano gravi motivi personali o familiari.
Il numero totale dei rapporti a tempo parziale in Azienda non può andare oltre i limiti prefissati. Il personale part-time non può infatti superare il 20% del personale a tempo pieno, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Se l'azienda ti concedesse il part-time per un tempo determinato, ricordati che alla scadenza del termine stabilito, se non chiedi e ottieni una proroga, il rapporto si trasforma nuovamente a tempo pieno, con assegnazione alla consueta unità produttiva.
L'azienda potrebbe accogliere l'eventuale richiesta di trasformazione a tempo pieno anche prima della scadenza, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative.

fabi@fabigvb.it

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

fabi@fabigvb.it

Anche i bancari hanno una vita a colori

STEFANO FRANZOSI : UN BANCARIO CON LA TESTA "TRA LE NUVOLE"

Stefano Franzosi è un collega che lavora presso la Filiale Veneto Banca di Milano in Via Cusani dove ricopre il ruolo di addetto operativo.
Fin dalla nascita il suo unico grande sogno era quello di imparare a volare. I filmini Super 8 girati dal papà lo riprendono sempre con in mano piccoli modellini di aeroplano, aerei di balsa con la carica ad elastico o semplicemente con le braccia aperte e lo sguardo verso il cielo come se dovesse spiccare il volo da un momento all'altro.
Stefano ci racconta con piacere il ricordo degli spettacoli aerei acrobatici che il padre lo portava a vedere: aerei di tutti i tipi, ultraleggeri, da turismo, da 4/6 posti, Cessna, Piper, con piloti bravissimi che facevano acrobazie incredibili e che mettevano gli spettatori con il naso all'insù. I suoi occhi si illuminano quando ci racconta delle visite agli aeroporti di Linate e Malpensa per vedere aerei di linea decollare e atterrare senza sosta e di quando in Toscana, durante l'estate, aspettava con ansia il passaggio degli F104 sopra le spiagge davanti a Grosseto. Stefano avrebbe voluto frequentare l'Accademia Aeronautica Militare, ma un certo grado di miopia ne ha pregiudicato la possibilità. Questo però non è stato sufficiente per farlo rinunciare al suo sogno e, dopo aver trovato un posto di lavoro sicuro, ha ricominciato a studiare e ha ottenuto la Licenza di Pilota Privato.
Iscritto all'Aeroclub Milano dal marzo del 1988 da 25 anni Stefano solca i cieli, totalizzando ad oggi quasi 1000 ore di volo, molte di più se si contano quelle effettuate come copilota.
Ogni volo è un'emozione, ma due sono stati i momenti che è impossibile dimenticare: il primo volo con l'istruttore e, ancor di più, il primo volo da solista con l'istruttore rimasto a terra a seguirlo via radio.
Stefano ci confida che quando vola prova sempre una grande pace, si sente bene, a suo agio, anche se, in certi momenti quali il decollo, l'atterraggio o l'attraversamento di zone con alta densità di traffico o di turbolenza, deve tenere alta la concentrazione e i nervi ben saldi.
Avrebbe voluto fare di questa sua passione una professione, tuttavia non ha mancato di sfogarsi sui cieli d'Europa, raggiungendo anche il Nord Africa.
Il suo amore per il cielo non si esaurisce con il volo, ma va oltre: Stefano è un assiduo frequentatore del planetario di Milano dove si diletta con l'astronomia (che stia pensando di fare l'Astronauta?).
Volete smettere di sognare e prendere il volo? Contattate Stefano: sarà lieto di organizzare per voi un bel battesimo dell'aria o un giretto in qualche posticino non troppo lontano… Da oggi, se senti il rombo di un aereo, alza lo sguardo e agita la mano… potrebbe essere proprio lui!

Siamo su internet:
www.fabigvb.it
chi siamo:

Servizi e Utilità

POLIZZE ASSICURATIVE R.C. AMMANCHI DI CASSA E R.C. PATRIMONIALE

Care colleghe e cari colleghi sono in scadenza le polizze assicurative annuali "RC Cassieri e RC Professionale".
Per aver diritto alla continuità della polizze ricordatevi di aderire entro il 31 dicembre 2012.
I moduli sono già disponibili e vi verranno trasmessi dai vostri rappresentanti sindacali di riferimento.
Siamo a vostra completa disposizione per qualsiasi informazione o chiarimento.
Ricordiamo che Giovanni Niccoli (R.S.A. Verbania) è il nostro esperto in materia, sempre a vostra disposizione per ogni occorrenza del caso.

VOTA LA VITA A COLORI PIU' BELLA

Era l'inizio dell'autunno del 2011, in ottobre, quando sul nostro giornalino è apparsa una nuova rubrica: "Anche i bancari hanno una vita a colori".
Eravamo sicuri che tra i nostri colleghi ce ne fossero molti che, oltre a essere molto impegnati in banca, fuori dall'ufficio coltivassero le più variegate passioni.
Non immaginavamo però che ne esistessero così tanti lieti di condividere le loro esperienze. Abbiamo avuto così l'opportunità di conoscere meglio colleghi fantastici e tanti altri ve ne presenteremo nei prossimi mesi: scrittori, poeti, cantanti, musicisti, attori, ballerini, sportivi, artisti, ecc. Come ringraziarli e dimostrar loro l' apprezzamento, da parte nostra e vostra, per averci raccontato tutte quelle attività parallele svolte con tanta dedizione e altrettanta soddisfazione e aver fatto nascere, in qualcuno, la voglia di fare qualcosa di nuovo, qualcosa di diverso?
Ecco l'idea: bandire un concorso per permettere a tutti di votare, tra quelle pubblicate fino ad oggi, la "vita a colori" più bella con il riconoscimento al vincitore di un premio, una bella sorpresa, che siamo certi sarà ben gradito.

Dal 10 dicembre al 10 gennaio, accedendo al nostro sito e cliccando sulla pagina dedicata, all'evento, sarà possibile votare al massimo 3 tra le 15 "vite a colori" che mensilmente abbiamo pubblicato sui nostri Parola alla FABI.
Per annunciare la pubblicazione della pagina vi invieremo una mail.
Quindi state pronti e votate le vite a colori più belle!

fabi@fabigvb.it