

LA BUSSOLA

PERIODICO DI INFORMAZIONE SINDACALE
1° dicembre 2007 - numero 1



***... per essere sempre informato e tutelato,
porta sempre la bussola con te....***

PRESENTAZIONE

Ecco a voi il primo numero de "La Bussola". Prima di addentrarci nel contenuto di questo nuovo mezzo di comunicazione della **FABI** riteniamo opportuno comunicarvi da dove è nata l'idea di questo "periodico" di informazione sindacale.

Circa un mese fa, abbiamo redatto un documento indirizzato ai colleghi assunti con contratto di apprendistato in essere dal 1 agosto 2007 al fine di poterli aiutare a comprendere in maniera semplice e veloce i diritti che hanno derivanti dalle varie norme attualmente in vigore presso la nostra nuova banca, IntesaSanPaolo. L'iniziativa è nata ovviamente dalla necessità di porre alcune basi e soprattutto dei chiarimenti in merito al "puzzle" di normative e regole che tutti noi stiamo vivendo in seguito alla fusione.

Come potrete immaginare il nome che abbiamo deciso è stato "La bussola" in quanto, metaforicamente parlando, dovrebbe porre chiarezza ed essere allo stesso tempo un aiuto per poter vivere nel proprio ambito lavorativo.

Da tutto questo, è sorta la voglia di raggruppare, periodicamente, parte dell'informativa sindacale al fine di poter comprendere al meglio l'evoluzione delle varie trattative nonché delle normative che sono in vigore e tutto ciò che viene raggiunto per una maggiore tutela dei colleghi.

Ovviamente questo primo numero non può non partire senza analizzare quanto successo giovedì 29 novembre 2007 in merito alla rottura della trattativa tra le OO.SS. e l'Azienda in fase di accordi sull'armonizzazione di tutti gli argomenti del Contratto Integrativo SanPaolo.

Per maggiori informazioni potete consultare il sito <http://www.fabintesasampaolo.it/>

*FABI – IntesaSanPaolo
RSA - Torino*

INDICE

Armonizzazione Contrattuale: interrotta la trattativa - [pagina 3]

Incontro Sedi Centrali: Torino e Moncalieri - [pagina 4]

Mifid - [pagina 5]

Dimissioni del Lavoratore - [pagina 7]

Rimozione Telecamere - [pagina 8]

Fusione OPI – BIIS - [pagina 8]

Riassetto di Eurizon Solution - [pagina 9]

Fusione Intesa Leasing – SanPaolo Leasint - [pagina 9]

Centrale Allarmi (Volantino) - [pagina 10]

Violenza e maltrattamenti contro le donne - [pagina 11]

ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE: INTERROTTA LA TRATTATIVA

In data 29 novembre 2007 le OO.SS. hanno rassegnato all'Azienda i punti irrinunciabili per continuare le trattative:

- ✓ prosecuzione delle trattative fino al raggiungimento degli accordi sull'armonizzazione di tutti gli argomenti del Contratto Integrativo SanPaolo con la richiesta dell'ultrattività oltre il 31/12/07 per le parti non armonizzate.
- ✓ puntuale applicazione delle intese già raggiunte nelle banche del perimetro definito dall'Accordo di Programma del 14/2/2007.

Le OO.SS. hanno inoltre rappresentato le richieste su mobilità, finanziamenti, orari, part-time, RLS. Ovviamente le risposte aziendali, seppur con dei lievi spostamenti rispetto alla fase iniziale sono ancora distanti. In sintesi riportiamo di seguito i vari argomenti:

- ✓ **mobilità:** rimborso economico pari € 0,44 a km, per la durata di 5 anni, per pendolarismo giornaliero in caso di trasferimenti d'ufficio superiori a 22 km di distanza dalla residenza; istituzione di liste per zone territoriali per le domande di trasferimento a richiesta del personale.
- ✓ **Part-time:** accolta la nostra richiesta di fissare le priorità di accoglimento, con numeri indicativi di concessioni in base agli organici delle filiali, ricomprendendo gli sportelli fino a 4 addetti; erogazione del ticket di 4 euro per tutti i part-time con o senza intervallo oppure, in alternativa, ticket pieno esclusivamente ai part-time che effettuano l'intervallo (con possibilità di riduzione dello stesso a 15 minuti).
- ✓ **Orario:** elasticità di 45 minuti con compensazione giornaliera o mensile, riduzione a richiesta del proprio intervallo a 30 minuti, aspettative per malattia e motivi personali, permessi esami universitari, permessi per assistenza figli e familiari malati, permessi orari per visite in strutture pubbliche, permessi e aspettativa per maternità, maternità a rischio retribuita al 100%.
- ✓ **Finanziamenti al personale:** mutui sino a € 300.000 con durata 30 anni e finanziabili al 100%; tasso variabile 1^ fascia sino a € 150.000 al 75% del MRO (TUR) pari ad oggi al 3%; tasso fisso 1^ fascia sino a € 200.000 al tasso Euroirs meno 1%, pari ad oggi al 3,80%; nuova tipologia di mutuo prima casa per lavoratori con reddito fino € 25.000 a tasso fisso pari al 75% del MRO, con durata massima fino 40 anni e possibilità di sospensione del pagamento per 6 rate mensili; incremento degli importi concedibili per aperture di credito con piano di rientro ed elasticità di cassa senza garanzia del TFR.
- ✓ **Rappresentanti per la sicurezza:** disponibilità all'accordo per indire le elezioni.

In merito alla ultrattività dei trattamenti in essere oltre il 31/12/2007, l'Azienda si è dichiarata disponibile sulle materie relative all'organizzazione del lavoro (inquadramenti, percorsi professionali, indennità legate ai ruoli), rinviando la trattativa su queste materie successivamente alla migrazione delle procedure.

Sulle restanti materie il confronto deve ancora svilupparsi (garanzie normative sui trasferimenti disposti d'ufficio, trattamenti economici della mobilità, rinegoziazione dei mutui in essere, ticket ai part time, assegni di studio per dipendenti e figli studenti, permessi per visite mediche e gravi motivi familiari, circolo ricreativo, trattamenti economici su missioni, reperibilità, week end lavorativi nella DSI, task force per migrazione procedurale)

Sulla Cassa Sanitaria unica la proposta aziendale è lontana dalle aspettative dei colleghi, in quanto peggiorativa delle attuali condizioni di entrambe le casse.

Ribadendo quanto già esposto nel comunicato di venerdì 30 novembre 2007 **riteniamo che, rispetto agli argomenti in discussione, ci siano ancora margini e tempi per proseguire la trattativa con l'obiettivo di arrivare all'armonizzazione di queste materie prima della scadenza di fine anno, mantenendo i diritti già acquisiti nel Contratto Integrativo del Gruppo Sanpaolo e allargando le tutele a tutti i lavoratori della nuova banca.**

Se non si perverrà ad un accordo sugli argomenti in discussione, compresa l'ultrattività delle norme non armonizzate entro il 31/12/2007 per la Capogruppo e Banche del Territorio, avvieremo le procedure di mobilitazione, coinvolgendo tutte le lavoratrici e i lavoratori con assemblee capillari sul territorio.

INCONTRO SEDI CENTRALI: TORINO E MONCALIERI

In data 23 novembre 2007 si è tenuto un primo incontro con l'Azienda per l'illustrazione del riassetto organizzativo della Sede Centrale di Torino e del Centro Contabile. L'Azienda stessa si è presentata con una folta Delegazione che ricomprendeva la Direzione del Personale, le Direzioni della DSO e DSI e l'Area Torino. In tale sede il Dott. Manzotti (Responsabile DSO) ha fornito una articolata illustrazione dello sviluppo previsto per la sua Direzione nell'arco di valenza del Piano Industriale, che sintetizziamo a seguire.

Per quanto attiene le altre strutture di Sede la Dott.ssa Ordasso (Responsabile delle Relazioni Sindacali per le Sedi Centrali) ha comunicato alla delegazione sindacale che è stato convocato per il giorno **28 novembre**, a Milano, un incontro di illustrazione a livello nazionale sul riassetto complessivo della Sede Centrale e sulle ricadute della migrazione in DSI. In conseguenza a tale convocazione si è comunemente stabilito di incontrarsi nuovamente il giorno **6 dicembre** in sede torinese per una disamina approfondita di quanto emergerà dall'incontro nazionale.

Accettando il rinvio di pochi giorni abbiamo decisamente ribadito la necessità per i colleghi della Sede Centrale e del Centro Contabile di essere informati in tempi certi sul riassetto organizzativo delle due piazze in merito ad organici, attività e loro ubicazione.

Giudichiamo positivamente il fatto che finalmente si attivino incontri, nazionali e decentrati, sulla riorganizzazione della sede Centrale, come da mesi richiesto dal Sindacato. Positiva è anche la metodologia accettata sul futuro.

Sportelli dipendenti

Nella medesima giornata l'Area ha comunicato la decisione di ridurre il personale addetto ai due sportelli interni aziendali. Da Gennaio il servizio sarà attivo in Via Lugaro due mattine a settimana e a Moncalieri tutte le mattine, con un solo collega addetto alle attività di consulenza ed a quelle operazioni che non è possibile effettuare con MTA e Internet.

Direzione Servizi Operativi (DSO)

Al 1° gennaio 2007 l'organico della Direzione era ripartito fra le Sedi del Lingotto, Moncalieri, Pza San Carlo e Via Oropa con un totale di 401 risorse.

A fine del 2009 l'organico sarà distribuito esclusivamente su Lingotto, Moncalieri e sarà di 590 risorse.

Analizzando complessivamente i dati forniti nella riunione di venerdì 23 novembre 2007 possiamo sintetizzare che per quanto riguarda la DSO di Torino, nonostante alcune attività saranno trasferite a Milano e altre sono in arrivo da altri Poli del territorio nazionale, a target il numero delle persone complessivamente impegnate (al netto del nuovo Polo Back Office) è in aumento nonostante le circa 30 persone interessate dall'esodo volontario.

Il nuovo progetto del Polo Back Office di Rete ormai partito da alcuni mesi, prevede un concentramento dell'attività della ex Banca Intesa e dell'ex Sanpaoloimi nel Palazzo Lingotto, e prevede a fine 2009 un organico complessivo di 270 persone.

Ad oggi sono già insediati i colleghi dei Back Office imprese ex SanPaolo Imi più il Nucleo Estero ex San Paolo, il trasferimento dei colleghi di Via Oropa ex Intesa è in corso mentre scriviamo, naturalmente sino a migrazione informatica avvenuta per questi colleghi le procedure restano quelle di Ex Intesa.

E' previsto l'accentramento delle attività dell'Estero Intesa e dell'Estero Corporate Intesa per i quali non sono stati definiti i tempi di spostamento.

Le restanti risorse arriveranno a seguito del previsto recupero dalla rete dovuto all'accentramento dell'attività di back office retail, per il quale è previsto l'accentramento di alcune lavorazioni ad oggi espletate sulla rete anche dalle filiali ex Intesa.

A questo proposito è stato chiarito che le risorse che dovranno ancora confluire dall'Area Torino e Provincia al Polo Back Office sono circa 140 (circa 100 dall'ex rete Sanpaolo e circa 40 dall'ex rete Intesa). Tali numeri sono approssimativi, ma comunque rivedibili solo per difetto: l'Azienda ha dichiarato che se i processi di uscita incentivata o dimissioni volontarie incidessero significativamente sui comparti back office delle filiali, l'organico complessivo del Polo Back Office di rete sarà ricostituito con personale proveniente dai Servizi centrali e non dalla Rete. L'Azienda ha inoltre chiarito che al momento gli spostamenti dei colleghi dalle filiali al Polo back office sono sospesi in attesa del completamento di alcune uniformazioni procedurali e che in ogni caso non verranno sovrapposti alla fase di migrazione procedurale dei sistemi informatici di filiale che in Area Torino e Provincia sono programmati per aprile.

L'azienda infine, ha fornito alcuni chiarimenti rispetto alla questione orari dei colleghi Polo Back Office ex Intesa, precisando che l'orario di lavoro standard è l'unico a variare con ingresso 8,30 uscita 17,00.

Gli orari di lavoro personali già autorizzati e le flessibilità individuali restano invariati così come l'intervallo pranzo salvo richieste dei singoli.

Badge di presenza: l'unico valido per gli ex Intesa è quello installato all'interno dei nuovi locali sulla colonna dopo la porta contrassegnata col n° 210. I tornelli non rilevano la presenza.

le OO.SS vigileranno attentamente sulle ricadute della ristrutturazione sui lavoratori. L'unico dubbio non ancora chiarito dall'Azienda riguarda le modalità di individuazione degli spazi, per le nuove postazioni di lavoro e non solo (servizi igienici, archivi, zona accessi al Palazzo e altri spazi comuni), argomento sicuramente non secondario perché coinvolge direttamente la qualità del lavoro di tutti i colleghi già duramente impegnati nel processo straordinario di migrazione.

Sempre in merito ai poli back-office è importante aggiungere che nel corso dei giorni scorsi è stato istituito un nuovo polo a Udine, o meglio, l'Azienda ha confermato la volontà di istituirne uno nella regione. Ovviamente questa nuova organizzazione lavorativa è rivolta in prima persona ai lavoratori della Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia SpA.

Nel nuovo modello organizzativo, per questo aspetto mutuato da quello Intesa, il polo ha la funzione di raccogliere dalla rete tutte quelle lavorazioni che normalmente non necessitano di una esecuzione immediata in filiale quali ad esempio: bonifici, Riba, utenze, F24 e F23, ecc. In prospettiva il nuovo polo si occuperà di parte del lavoro svolto sia dai back-office Filiali Imprese (escluso l'estero specialistico) che di quello delle filiali Retail (senza previsione di riduzione dell'organico). In questo schema la filiale si limiterà a raccogliere gli ordini dei clienti che poi verranno inoltrati informaticamente al polo per l'effettiva esecuzione. L'Azienda ha chiarito che comunque la filiale rimarrà in grado di lavorare direttamente l'ordine nel caso ci sia la necessità di esecuzione immediata.

MIFID

Di Mifid ne abbiamo sentito parlare già tanto nel corso degli ultimi mesi ma è necessario riprendere e sottolineare, in sintesi, sia il suo funzionamento sia l'importanza che lo stesso ha come occasione per ristabilire un corretto rapporto tra la clientela al di fuori di logiche di prodotto e di budget.

Pertanto vogliamo ribadire a tutti i colleghi di **lavorare nei limiti indicati dalla nuova normativa.**

Utilizziamo pertanto lo strumento del "Protocollo sullo sviluppo sostenibile" per far uscire a galla situazioni e comportamenti al di fuori della normativa (richiediamo sempre disposizioni scritte e non verbali), rispedendo direttamente al mittente tali episodi, assolutamente da rigettare, evidenziandole concretamente al proprio Rappresentante Sindacale Aziendale.

L'Azienda si renda in modo definitivo parte attiva nel sostenere "di fatto" quanto descritto nella normativa interna (anche nel Codice Etico) e quanto concordato negli Accordi Sindacali, con atteggiamenti "coerenti" rispetto a chi occupa posizioni di responsabilità con comportamenti scorretti, che con il suo operato, rappresenta anche elementi di pericolosità "verso il mercato", insostenibili ancor di più in momenti in cui l'opinione pubblica è fortemente avversa al sistema.

Ricordiamo infine che l'applicazione della Mifid, non abroga la normativa precedente, laddove questa sia più restrittiva, la stessa cosa vale per quella interna (ad es. circolare su percentuale massima prodotti in base al portafoglio cliente).

Riportiamo di seguito la normativa di cui sopra.

Dopo un cammino iniziato con l'approvazione del Parlamento Europeo (aprile 2004), è entrata in vigore il primo novembre 2007, in Italia e in altri 26 Paesi dell'Unione Europea, la direttiva MIFID.

Si introduce un'armonizzazione forte con un **quadro regolamentare più dettagliato, omogeneo e vincolante.**

L'obiettivo principale è quello di **garantire un livello adeguato di protezione degli investitori**, uniformando le regole di condotta nei rapporti con la clientela.

Proprio per questo motivo le modalità di offerta di strumenti finanziari alla clientela retail potranno subire significative modifiche.

Si prevede una **suddivisione della clientela in “al dettaglio”, “professionale” e “qualificata”**.

L’art. 35 del nuovo regolamento prevede che la banca comunichi al cliente la tipologia nel quale è stato classificato.

Va detto che **la quasi totalità del mercato è rappresentata da clienti “al dettaglio”**, vale a dire quei clienti con minori conoscenze ed esperienze a livello finanziario, di conseguenza si tratta della categoria più debole, **per la quale la normativa prevede il massimo grado di tutela**.

Sono previste norme dettagliate (da art. 27 a 34) circa il tipo (e le modalità) di informazioni che devono essere fornite al cliente al dettaglio.

E’ stato graduato il livello di protezione degli investitori in base al tipo di servizio fornito:

Adeguatezza: quando viene fornito il servizio di **consulenza finanziaria**, la banca ha l’obbligo di verificare l’adeguatezza del servizio prestato al cliente (art.39)

Perciò se forniamo servizi di investimento con elementi di raccomandazione è necessario applicare il test di adeguatezza: quanto consigliato sia compatibile con la conoscenza, la situazione finanziaria e gli obiettivi di investimento del Cliente

Appropriatezza: quando si prestano altri servizi d’investimento (ad esempio la negoziazione di strumenti finanziari) si deve valutare l’appropriatezza, con questo termine si indica la valutazione che il cliente abbia il livello di esperienza e conoscenza necessario per comprendere i rischi connessi all’operazione che sta effettuando. Che la stessa sia adeguata o meno non rileva per quanto riguarda l’appropriatezza.

quindi questa si estrinseca quando prestiamo servizi per i quali non esprimiamo raccomandazioni

Esecution only: mera esecuzione degli ordini, in questa modalità l’intermediario è esonerato dalla responsabilità di fare valutazioni circa l’appropriatezza dell’operazione che si va a porre in essere.

Con l’entrata in vigore della nuova normativa, anche IntesaSanPaolo ha rivisto ed adeguato il suo modello di relazione con la clientela, ritenendo che **l’interazione tra clienti e gestori che operano nelle filiali, configuri sempre la prestazione del servizio di consulenza**.

Va detto che qualsiasi opinione sul mondo della finanza potrebbe essere considerata una forma di consulenza, ma la direttiva Mifid spiega che la consulenza si manifesta in una raccomandazione personalizzata al cliente, sia su sua richiesta che su iniziativa dell’impresa di investimento, riguardo una o più operazioni relative a strumenti finanziari, e in maniera ancor più precisa dalla direttiva di dettaglio (2006) si evince che la consulenza “personalizzata” è un abito su misura, disegnato tenendo conto delle “caratteristiche” del cliente.

Bisogna perciò che l’intermediario ottenga dall’investitore informazioni tali per comprendere di che pasta è fatto, qual’è la sua predisposizione al rischio finanziario, quali sono le sue effettive necessità di investimento.

Il cliente dunque, va sottoposto al “test” dell’adeguatezza senza il quale il servizio di consulenza non può essere prestato.

A tal fine, **la normativa ha previsto un questionario di profilazione** (nove domande) alle quali il cliente che si avvarrà del servizio di consulenza dovrà rispondere e **che il consulente dovrà sottoporre con la massima accortezza e neutralità**.

E’ di importanza fondamentale, anche al fine della tutela del consulente stesso, tralasciare elementi “fuorvianti” di forzatura in fase di compilazione del questionario, che va compilato esclusivamente sulla base delle conoscenze, delle competenze e delle attese del cliente.

Per stabilire l’adeguatezza dei vari strumenti finanziari al profilo assegnato, viene introdotto il concetto di VaR (valore a rischio) cioè la stima che corrisponde alla massima perdita potenziale nell’arco di tre mesi con probabilità del 99%.

Questo elemento sarà uno dei parametri più rilevanti nel giudizio di adeguatezza.

Tutto ciò al fine di stabilire **con criteri oggettivi**, l'appartenenza del cliente al profilo assegnato:

- | | |
|------------|-------------------------------|
| ✓ prudente | (var trimestrale da 0 a 3,5) |
| ✓ moderato | (var trimestrale da 3,5 a 8) |
| ✓ dinamico | (var trimestrale da 8 a 24,5) |

A questi profili si aggiungerà anche un livello di conoscenza ed esperienza finanziaria bassa, media o elevata

Il gestore dovrà inoltre verificare nel tempo se il rischio del portafoglio risulta coerente con il profilo di rischio del cliente e con lo scenario di mercato (quindi consigliare anche al cliente di cedere eventuali prodotti posseduti, ma non adeguati).

Nel caso in cui un prodotto o servizio risulti "non adeguato", ne sarà bloccata la vendita

Si passa dunque dalla forzatura dell'adeguatezza dell'operazione (leggasi "operazione non adeguata"), permessa dalla normativa precedente, ma poco chiara e rischiosa (anche per il consulente stesso), talvolta non compresa e abusata, **al blocco della vendita del prodotto finanziario non adeguato, novità importante e fondamentale per la tutela del cliente, come del consulente, che avrà finalmente una chiara visione delle operazioni da non sottoporre alla clientela.**

In caso di proposta commerciale elaborata dal Gestore (in pratica si tratta principalmente delle offerte di prodotti propri o in collocamento, vale a dire della principale attività richiesta dall'Azienda ai suoi Collaboratori), bisognerà verificare in precedenza l'adeguatezza della proposta, e sottoporla al cliente solo in caso positivo, consigliando al cliente un investimento diverso, nel caso lo stesso non sia adeguato al suo profilo.

L'obiettivo è quindi chiaro, l'occasione per stabilire un nuovo tipo di rapporto con la clientela, avvicinandosi a logiche di soddisfazione della stessa, e allontanandosi dalla mera collocazione del prodotto del momento, del raggiungimento di obiettivi ad alto reddito nel breve termine

La normativa, mai come ora, è stata così semplice e precisa, gli attori sono principalmente due: il consulente ed il cliente.

La parte debole, quella da tutelare, è chiaramente il cliente.

Il gestore/consulente tutelerà se stesso solamente se il proprio operato sarà conforme a quanto espresso a livello normativo, approfittando di regole sicuramente più chiare e precise rispetto al passato, ma comprendendo che a questa chiarezza di regole corrisponderà altrettanta severità nelle sanzioni applicate, visto che nell'eventuale contraddittorio, la semplicità e la rigidità della nuova normativa pone chiaramente il cliente in una posizione di maggior forza.

DIMISSIONI DEL LAVORATORE

Per combattere fenomeni illeciti quali quello delle c.d. "dimissioni in bianco", la legge 17 ottobre 2007 n. 188, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 260 dell'8 novembre 2007 ha previsto che la volontà del lavoratore di recedere dal contratto debba essere manifestata attraverso appositi moduli distribuiti gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

Le norme contrattuali di settore (art. 70 CCNL credito – art. 79 CCNL banche di credito cooperativo – art. 75 CCNL esattoriali) devono dunque essere integrate dalle indicazioni di legge, non essendo pertanto più sufficiente la mera presentazione per iscritto delle dimissioni ai fini della loro validità.

La disciplina entrerà in vigore non appena saranno emanate con idoneo decreto le direttive per la realizzazione dei moduli previsti dalla legge. Non appena saranno stipulate le convenzioni con le organizzazioni sindacali, attraverso le forme definite con decreto dal Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale, i lavoratori potranno inoltre acquisire gratuitamente detti moduli anche presso queste ultime.

Sarà ovviamente nostra cura comunicare i futuri sviluppi della vicenda.

RIMOZIONE TELECAMERE

L'installazione di telecamere nei corridoi interni degli stabili di Direzione Centrale di Milano ha visto impegnate le Organizzazioni sindacali della Direzione centrale per più di un anno.

Inizialmente è stato più volte richiesto di poter discutere dell'argomento videosorveglianza, che ha visto decisioni unilaterali prese dall'azienda in palese violazione delle leggi in materia.

Nel luglio scorso abbiamo ribadito all'Azienda la richiesta di disinstallare tutte le apparecchiature di videosorveglianza, ravvisando un comportamento antisindacale, in quanto le norme di legge vigenti in materia prevedono, prima dell'installazione di queste apparecchiature, un accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali competenti che ne condividano necessità e congruità'.

Davanti al mantenimento di un atteggiamento di chiusura e di indisponibilità della controparte aziendale, che non ha voluto riconoscere alla RSA di Direzione Centrale Milano la legittimità di soggetto contrattuale che la stessa legge indica, lo scorso ottobre si è arrivati alla denuncia presso Ispettorato del Lavoro, che ha imposto all'Azienda di togliere gli impianti di videosorveglianza.

Dunque, la rimozione delle telecamere, avvenuta tra l'altro nottetempo, evidenzia non solo l'insostenibilità della posizione arbitrariamente assunta dalla Banca, ma soprattutto il ripristino della legalità, da noi perseguito da tanto tempo.

Le sottoscritte OOSS, da tempo, ribadiscono la volontà al dialogo e al confronto con l'azienda nel rispetto reciproco. La gestione della ristrutturazione delle Direzioni Centrali con le rispettive ricadute sui colleghi non può essere fatta in modo verticista ed unilaterale, senza la collaborazione ed il contributo del sindacato.

FUSIONE OPI – BIIS

In data 21 novembre 2007 siamo giunti alla conclusione dell'Accordo di integrazione delle due società. Tale Accordo regolamerà tutti i rapporti di lavoro dei colleghi e delle colleghe della nuova entità bancaria ridenominata Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo SpA.

Il risultato raggiunto viene considerato positivo in quanto, da una parte salvaguarda i diritti acquisiti del personale ex Banca OPI e dall'altra riconosce la nuova Società come parte della Capogruppo da un punto di vista effettivo.

Infatti, per quanto riguarda le discipline economiche e normative vigenti presso Banca OPI speculari a quelle mantenute al personale ex Sanpaolo IMI fino al 31/12/2007 e per il quale è in corso il processo di armonizzazione di cui agli accordi 21/12/2006 e 14/02/2007, seguiranno ad ogni conseguente effetto il medesimo sviluppo che sarà previsto nell'ambito di Intesa Sanpaolo. Pertanto, gli eventuali accordi sottoscritti e le disposizioni definite per la Capogruppo verranno estese, in quanto applicabili, ai dipendenti della nuova Azienda. Tali discipline riguarderanno, tra le altre, le normative sui permessi e sugli assegni di studio ed altre spettanze, il premio fedeltà e le garanzie occupazionali.

E' ovvio che tale risultato acquisirebbe una maggiore valenza se l'accordo 14.02.2007 venisse effettivamente applicato in maniera analoga alla Capogruppo e, pertanto, ne abbiamo rivendicato la dimostrazione attraverso l'attuazione del primo punto oggetto dell'accordo stesso: il sistema incentivante.

La Direzione ha commentato che tale argomento non è oggetto di armonizzazione e, pertanto, pur comprendendo la rivendicazione, rimane sospeso in attesa di risposta per tutte le società facenti parte del perimetro allegato all'accordo del 14 febbraio stesso.

Per quanto concerne il personale incorporato, conserverà l'inquadramento acquisito al momento del passaggio e continuerà ad essere adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti al suddetto inquadramento, nel rispetto delle professionalità acquisite, manterrà l'iscrizione al fondo di previdenza complementare alle stesse condizioni e regole contributive in atto presso Banca OPI, nonché l'iscrizione alle stesse forme di assistenza sanitaria fruita nella Società di provenienza.

Il personale a part time conserva il contratto di lavoro stipulato presso l'Azienda di provenienza alle stesse condizioni a suo tempo pattuite, così come viene assicurato il mantenimento delle convenzioni in essere in merito a finanziamenti in atto per mutui e prestiti già erogati o deliberati o in corso di delibera.

Per quanto riguarda la successiva erogazione di agevolazioni finanziarie, il buono pasto, il Premio di Produttività e le coperture assicurative, verrà applicato quanto previsto presso la Società incorporante.

Abbiamo inoltre ribadito la necessità di rinnovare il distacco dei colleghi interessati nelle varie Società del Gruppo sino a quando non avremo condiviso un accordo che disciplini il loro.

RIASSETTO DI EURIZON SOLUTION

In data 15 novembre 2007 è stato illustrato il progetto di riassetto di Eurizon Solution che segue le decisioni assunte dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo in ordine al riassetto di Eurizon Financial Group.

Si tratta di 5 operazioni societarie, in particolare cessioni di rami d'azienda all'interno del Gruppo.

- ✓ Cessione a Banca Fideuram delle attività e delle risorse riferite all'operatività dei Promotori e delle lavorazioni riferite ai servizi operativi banca e promotori, data 31/12, 322 persone;
- ✓ Cessione ad Intesa Sanpaolo delle attività e risorse dedicate all'informatica, alle infrastrutture, alle reti e sistemi corporate non tipici di Banca Fideuram, data 31/12, 150 persone;
- ✓ Cessione ad Eurizon Vita dei sistemi assicurativi, data 31/12, 30 persone;
- ✓ Cessione ad Eurizon Capital dei sistemi di front office dell'asset management, data 31/12, 8 persone;
- ✓ Fusione per incorporazione Eurizon Solution in Intesa Sanpaolo entro il primo trimestre del 2008, 156 persone (106 a DOF, 12 per le attività residue, 9 tempi determinati e 29 distaccati da collocare).

FUSIONE INTESA LEASING – SANPAOLO LEASINT

Si è svolto in data 16 novembre 2007 il secondo incontro previsto per la fusione delle due società. L'azienda ha fornito alle Organizzazioni Sindacali i documenti richiesti nella riunione precedente, anche se, purtroppo, gli stessi sono risultati incompleti. Manca sempre la struttura societaria a regime, che la controparte insiste a non fornire in quanto, stando a quanto dichiara, non è tuttora in grado di stimare il futuro assetto organizzativo aziendale. Ha, invece, annunciato che le sinergie sul personale previste interesseranno circa 25 risorse e che non riguarderanno la piazza di Bologna. Abbiamo chiesto chiarimenti su eventuali future operazioni societarie con Cariparma, ma non ci è stata fornita alcuna risposta. Così come non sono state fornite garanzie circa la conferma a tempo indeterminato dei colleghi con contratti di lavoro interinale. La FABI ritiene che, vista l'incertezza che aleggia sulle ricadute di tale fusione, debbano essere fornite le più ampie garanzie occupazionali possibili e che tali "sinergie" debbano riguardare innanzitutto il personale volontario: parecchie sono, infatti, le domande di trasferimento in Rete tuttora inevase. Nel prossimo incontro, fissato per il 26 c.m., verranno rappresentate alla Direzione le proposte sindacali, anche in merito all'armonizzazione contrattuale delle due Società.

CENTRALE ALLARMI – IL VOLANTINO

Ristiamo di seguirvi il volantino distribuito in data 16 novembre 2007 in merito alla situazione attualmente ancora presente della Centrale Allarmi sita nel Palazzo di Via Lugaro – Torino.

Il buon funzionamento della Centrale è garanzia di sicurezza per tutti i dipendenti

La centrale Operativa di Torino opera da anni per gestire i sistemi di sicurezza e di allarme delle filiali, garantendone un corretto funzionamento, vigilando su accessi impropri e assistendo i colleghi nella gestione dell'emergenza, non solo legata ad eventi criminosi.

In questo periodo gli operatori della Centrale stanno affrontando un momento vertenziale. Alcuni argomenti della vertenza non possono essere scritti su questo volantino per evidenti ragioni di riservatezza. Tuttavia è opportuno che si sappia che vi sono problemi organizzativi, legati alla necessità di un rifacimento della normativa interna che tenga conto del nuovo dimensionamento aziendale.

I colleghi, oggettivamente preparati, chiedono che sia dal punto di vista dell'organico, sia dal punto di vista del ripristino dei quadri coordinatori di ogni turno, si tenga conto dell'enorme quantità di necessità operative gestite quotidianamente.

Inoltre vi è una forte richiesta di uniformità, stante i differenti sistemi di rilevazione anti-intrusione che erano presenti nelle banche costituenti oggi Intesa San Paolo.

In colleghi chiedono specifici momenti di formazione ed aggiornamento, per poter essere sempre più parte del sistema di sicurezza aziendale, anche perché gli addetti alla Centrale sentono come dovere morale quello di garantire a tutti i dipendenti la massima assistenza possibile, specie in un momento come quello attuale, in cui gli eventi criminosi continuano ad aumentare.

Le OOSS d'altronde devono rilevare che la presenza di operatori dipendenti dell'azienda, e quindi colleghi, ha sempre dato una nota specifica di qualità al servizio, permettendo sia il trattamento di dati sensibili all'interno dell'azienda, sia la possibilità di una maggiore sinergia tra gli operatori e le altre strutture aziendali.

Inoltre corre voce che una grande quantità di nuovi allarmi saranno riversati sulla Centrale e dovranno essere trattati dagli operatori, già sotto organico ed in attesa di perdere chi può andare felicemente in pensione.

Da tempo le OOSS hanno richiesto di incontrare l'Azienda in vista di una pacifica soluzione di questi problemi, anche alla luce della importanza strategica propria del sistema centrali nel sistema sicurezza aziendale.

Saranno quindi intraprese tutte le azioni possibili per trovare una soluzione a questa vertenza: tuttavia i colleghi della Centrale desiderano chiarire che nessuna di tali azioni sarà concepita in modo da creare disagio o momenti di minore sicurezza per colleghi e punti operativi.

VIolenza e maltrattamenti contro le donne

Concludiamo questo primo numero de "La Bussola" con un volantino del Coordinamento Nazionale Femminile in merito alla violenza e ai maltrattamenti che, ancora oggi, molte donne subiscono.

Ogni giorno abbiamo notizia di episodi di cronaca nera che superano per efferatezza ogni più orribile fantasia e oltre a turbarci profondamente, condizionano la vita quotidiana ed i rapporti interpersonali di ognuno di noi.

Deve essere ben chiaro che in una società che pretende di definirsi civile, gli eventi criminosi, ai quali spesso si tenta di dare una connotazione politica, sportiva, religiosa, culturale, psicologica..., non possono essere ignorati né avere attenuanti.

La violenza ha solitamente come vittime soggetti deboli: donne, minori, anziani, disabili e contro di loro, in alta percentuale nell'ambito familiare, vengono messi in atto i comportamenti più vili ed ignobili.

Il 22 dicembre 2006 il Governo ha approvato un **disegno di legge**, su proposta dei Ministri Bindi, Mastella e Pollastrini, per **la sensibilizzazione, la prevenzione e la repressione di violenze, anche in ambito familiare, maturate a causa di genere e di forme di discriminazione e di prevaricazione su soggetti deboli, anche anziani, minori e disabili.**

Il disegno di legge si basa su tre punti fondamentali: misure di sensibilizzazione e di prevenzione, riconoscimento di particolari diritti alle vittime della violenza, ampliamento della tutela processuale sia penale sia civile.

Il provvedimento prevede anche nuove fattispecie di reato, quali l'adescamento di minori attraverso internet e per "atti persecutori", maggiori aggravanti del reato di violenza commesso dal coniuge, nonché un giudizio immediato per reati quali la violenza sessuale, atti sessuali con minori e/o di gruppo.

Nella Campagna di denuncia e sensibilizzazione, voluta dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, spicca lo spot televisivo avente per slogan **"la violenza sulle donne non ha più scuse"**, in cui una donna cerca scuse plausibili per mascherare e giustificare gli evidenti segni di percosse che ha sul viso, invitando a chiamare il numero verde 1522 in caso di necessità.

Proprio **"la violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia"** sono stati oggetto di un'indagine commissionata dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità all'Istat.

Venticinquemila sono le donne che hanno risposto a domande sulla **violenza fisica** (minacce verbali o con armi, percosse, morsi, tentativi di strangolamento o di soffocamento, ecc...), sulla **violenza sessuale** (molestia fisica, stupro, rapporti non desiderati o imposti con la paura o degradanti...) e sulla **violenza psicologica** (controllo dei comportamenti, intimidazioni, isolamento, limitazioni della libertà personale e/o economica, ecc...).

L'esito di tale indagine, illustrata il 21 febbraio 2007 a Palazzo Chigi, ha spalancato la porta su una vera galleria degli orrori.

In Italia, non in un paese arretrato del terzo mondo, si stima che:

- ✓ **6.743.000** donne, tra i **16 e i 70 anni**, pari al 31,9 % della popolazione femminile, hanno subito violenza fisica o sessuale nel corso della vita;
- ✓ **5 milioni** (23,7%) hanno subito violenze sessuali, di cui circa 1 milione ha subito uno stupro, nel 70% dei casi ad opera del partner;
- ✓ **3.961.000** (18,8%) sono state oggetto di violenze fisiche;
- ✓ **7.130.000** donne (43%) hanno subito o stanno subendo violenza psicologica.

La **violenza psicologica**, che troppo spesso viene sottovalutata, in realtà è molto subdola e pericolosa in quanto la vittima viene - spesso inconsapevolmente - condizionata dal partner nella sua vita quotidiana, nelle sue scelte, nelle frequentazioni, ecc... e subisce un tale crollo dell'autostima che diventa insicura e depressa fino ad arrivare a volte al suicidio.

Lo **stalking (mania di persecuzione)**, allarmante fenomeno in continua crescita, rientra nella casistica della violenza psicologica e consiste in una vera e propria **persecuzione** che viene messa in pratica da parte del fidanzato, del marito, di un ex o di un innamorato respinto, mediante continui controlli, telefonate, sms, pedinamenti, offese, scenate, scatti d'ira ...

Chi perseguita, quasi sempre una persona all'apparenza "normalissima", considera la donna un suo oggetto sul quale esercitare un potere assoluto e alterna suppliche e minacce, mentre la vittima è sottoposta a enorme tensione in quanto si sente indifesa, braccata ed incapace di reagire.

Poiché lo **stalking** degenera spesso in forme di violenza fisica e sessuale e, a volte, prelude a delitti passionali, è fondamentale riconoscerlo e denunciarlo alle prime avvisaglie.

Pare incredibile ma in Italia: (fonte Ministero per i diritti e le pari opportunità)

- ✓ oltre 14 milioni di donne sono state oggetto di violenza fisica, sessuale e psicologica;
- ✓ 1.400.000 donne ha subito uno stupro prima dei 16 anni;
- ✓ in Europa la violenza rappresenta la prima causa di morte delle donne nella fascia di età tra i 16 ed i 50 anni;
- ✓ nel 2005 sono state 138 le donne ammazzate in famiglia;
- ✓ un omicidio su quattro avviene in ambito familiare e il 70% delle vittime è costituito da donne;
- ✓ le violenze fisiche, sessuali e psicologiche sono quasi sempre compiute dal partner o comunque nell'ambito familiare e, proprio per questo motivo, il colpevole in almeno il 90 % dei casi non viene denunciato.

Le violenze sulle donne è accettata storicamente e socialmente, viene inflitta senza differenza di età, colore della pelle o status sociale.

Persino donne intelligenti, istruite ed economicamente autosufficienti subiscono ripetutamente dal partner atti di violenza, specialmente psicologica, senza reagire; ciò è pericolosissimo anche perché, tali comportamenti, se non puniti, peggioreranno col passare del tempo.

Una donna violentata che non abbia ricevuto aiuto adeguato molto probabilmente sarà in futuro una "persona psicologicamente turbata".

Il problema ovviamente non riguarda solo l'Italia ed anche l'Assemblea generale delle Nazioni Unite se ne è occupata definendo la violenza contro le donne **"una forma di persecuzione legata al genere femminile e che si manifesta attraverso azioni violente di tipo fisico, psicologico o sessuale o in qualunque altro modo dirette a provocare sofferenza nella donna, includendo tra tali azioni anche le minacce, la coercizione e la privazione della libertà sia nella sfera privata che in quella pubblica"** e mettendo in atto iniziative volte ad offrire maggiori tutele alle vittime e ad inasprire le pene.

La Ministra Rosi Bindi ha più volte dichiarato che "picchiare e violentare una donna è un atto di vigliaccheria ignobile che appartiene ad una cultura maschilista violenta che purtroppo non conosce differenze geografiche o etniche, e allora cosa fare in caso di violenza o di tentata violenza?

effettuare tempestivamente la denuncia

non isolarsi ma, invece, confidarsi con famigliari, amici o psicologi, ecc.

rivolgersi alle istituzioni, anche governative, che si occupano di tali reati

chiamare il numero verde **1522**, che è a disposizione di chi è oggetto o testimone di violenza