



N° 47/2007
Settimana dal 26 novembre al 2 dicembre 2007

30/11/2007

ABI Comunicato Unitario
GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- **Elezioni Uni.C.A.**

29/11/2007

ABI Segreteria
GRUPPO UBI BANCA

- **Protocollo di Intesa Sindacale per il trasferimento di rami d'azienda da B.P.B. a B.P.C.I.**

29/11/2007

SEGRETERIA Comunicato Unitario
BANCA D'ITALIA

- **Incontro del 29 novembre: riforma carriere, misure per la ristrutturazione filiali**

29/11/2007

ABI Segreteria
GRUPPO INTESA SANPAOLO

- **Armonizzazione contrattuale: interrotta la trattativa**

29/11/2007

BCC - CRA Comunicato Unitario

- **RINNOVO CCNL BCC: esiti della trattativa dei giorni 28 e 29 novembre 2007**

28/11/2007

ABI Comunicato Unitario
GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDIT BANCA

- **MIFID: formazione inconsistente**

27/11/2007

ABI Comunicato Unitario
GRUPPO INTESA SANPAOLO

- **Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia: istituito un polo di back-office a Udine**

26/11/2007

ABI Segreteria
GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- **Incontro sul tema della verifica delle adesioni all'esodo**

26/11/2007

ABI Segreteria
GRUPPO INTESA SANPAOLO

- **La direttiva europea MIFID**

26/11/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- **Capitalia Informatica: il 22 e 23 si sono tenute assemblee dalle quali è scaturita una mozione che vincola il sindacato alle trattative sulla crisi dell'Azienda**

23/11/2007

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- **Incontro con Relazioni Sindacali sul tema della verifica delle adesioni all'esodo in riferimento all'accordo 3 agosto 2007**

23/11/2007

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA SANPAOLO

- **Fusione OPI-BIIS**

22/11/2007

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- **Accordo For.Te**

20/11/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO INTESA SANPAOLO

- **Area Liguria. Primi risultati ma... non basta: i primi 12 neo-assunti sono arrivati**



Elezioni Uni.C.A.

La prima votazione per l'Elezione delle cariche del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Uni.C.A. (Cassa Assistenza Sanitaria del Gruppo) **si svolgerà dal 3 al 14 dicembre p.v..**

Nell'ambito del C.d.A. ai dipendenti in servizio ed iscritti ad Uni.C.A. spetta l'elezione di otto consiglieri/e.

Le scriventi OO.SS. nella convinzione di poter fornire un miglior servizio e di poter sviluppare una più proficua attività della Cassa, hanno individuato i seguenti candidati e candidate che, vuoi per conoscenza tecnica della materia, vuoi per esperienza consolidata nel seguire le polizze sanitarie del Gruppo, possono dare un importante contributo al buon andamento di Uni.C.A. .

I nominativi che Vi proponiamo di votare, tramite apposito link sul Portale di Gruppo, sono :

1. **Barbato Antonio;**
2. **Calzati Luciano;**
3. **Cimmino Tommaso;**
4. **Dalla Villa Ado;**
5. **Madeo Merida;**
6. **Muzzi Roberto;**
7. **Pomponio Nicola Felice;**
8. **Zecca Davide.**

Vi invitiamo pertanto ad utilizzare tutte le 8 preferenze disponibili votando le candidature suindicate.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale Vi invitiamo a votare **Di Stefano Giuliano.**

Al nuovo C.d.A. si affiancherà **Luigi Canadelli** in qualità di esperto nelle problematiche assicurative e profondo conoscitore della storia dell'assistenza sanitaria del Gruppo.

Riportiamo di seguito il nostro programma presentato e pubblicato sul Portale di Gruppo :

Care lavoratrici, cari lavoratori,
siamo colleghe e colleghi appartenenti alle Organizzazioni Sindacali che hanno lavorato per la nascita e la costruzione della Cassa Sanitaria di Gruppo che, come ricorderete, è stata istituita in seguito ad accordi sindacali risalenti alla costituzione del Gruppo.

Le Organizzazioni Sindacali presenti nel Gruppo in questo primo anno di esercizio, hanno lavorato unitariamente all'interno del Consiglio d'Amministrazione di UNICA per far sì che la Cassa fosse il più possibile rispondente ai bisogni delle colleghe e dei colleghi sia come prestazioni che come efficienza.

E' stato, non lo neghiamo, un anno di difficile conduzione, sia per l'alto numero di aderenti (fra dipendenti, pensionati e rispettivi nuclei familiari sono circa 100.000 le persone che possono usufruire della Cassa) sia perché la Società, alla quale è stata affidata la parte gestionale-organizzativa e la rete convenzionata (Assirete), non è stata in grado di rispondere al meglio agli impegni presi.

La scelta di separare la gestione dall'aspetto assicurativo nasceva dalla volontà di poter fare in modo che in tempi medio-lunghi la stessa Cassa potesse gestire la parte gestionale- amministrativa attraverso l'acquisizione del know how informatico sviluppato dal Provider.

Abbiamo, insomma, un progetto per una vera Cassa Sanitaria indipendente che possa quindi gestire direttamente le prestazioni senza essere assoggettata alle Società assicurative.

Vogliamo ampliare sempre più le prestazioni dirette e la prevenzione mirata che solo una Cassa Mutua può fornire.

A riprova di ciò, ci siamo mossi in questa direzione attraverso le decisioni che lo stesso Consiglio d'Amministrazione, di cui siamo parte, ha preso nell'anno in corso con l'erogazione del Pap Test a tutte le colleghe e il contributo per i figli dei colleghi/e per l'acquisto di occhiali e lenti a contatto.

E' solo l'inizio, ma è per noi una strada importante.

Vogliamo che la Cassa non sostituisca il sistema sanitario nazionale, ma metta a disposizione tre canali integrati: SSN, Rete Convenzionata e strutture private.

Abbiamo lavorato e continueremo a farlo se saremo presenti nel consiglio per:

- Allargare e migliorare la rete di strutture convenzionate su tutto il territorio
- Rendere efficace ed efficiente tutto l'aspetto gestionale : attivazioni, miglioramento dei contatti con call center, sito web, mail ecc.
- Abbreviare tempi di rimborso e portarli ai livelli che la stessa Società ci aveva prospettato
- Aumentare l'aspetto di prevenzione attraverso l'ampliamento delle prestazioni
- Mantenere un positivo rapporto fra prestazioni e premio pagato (per il 2008 il contributo aziendale sarà di € 400 per le A.P. / QD1 e QD2 e di € 680 per QD3 e QD4, mentre dal 2009 il contributo sarà rispettivamente di € 650 per A.P./QD1 e QD2, e di € 900 per QD3 e QD4.
- Mantenere in equilibrio il bilancio di Unica per garantire il futuro della Cassa anche per le future generazioni.
- La trasparenza della gestione è un altro punto qualificante per la vita di Unica.
- Sarà importante migliorare la comunicazione attraverso il Portale per essere sempre più puntuali nelle informazioni e rendere l'utilizzo delle prestazioni il più possibile semplice ed efficace.

Il prossimo Consiglio di Amministrazione di Unica avrà anche l'importante compito di gestire l'ingresso di colleghe e colleghi delle aziende dell'ex Gruppo Capitalia.

Noi lavoreremo, se saremo eletti, per trovare le soluzioni più positive e adeguate per una Cassa che si basi su principi di equità e di solidarietà.

PROTOCOLLO DI INTESA SINDACALE

Il 29 novembre 2007, in Bergamo.

Tra:

le seguenti Aziende di Credito, d'ora in poi denominate "Banche":

- Unione di Banche Italiane S.c.p.a., d'ora in poi per brevità denominata anche "UBI";
- Banca Popolare di Bergamo S.p.a., d'ora in poi per brevità denominata anche "BPB";
- Banca Popolare Commercio e Industria S.p.a., d'ora in poi per brevità denominata anche "BPCI";

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo del Gruppo UBI Banca

- DIRCREDITO
- FABI
- FALCRI
- FIBA/CISL
- FISAC/CGIL
- UIL.CA
- UGL Credito

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

Premesso che

1. Con lettera del 5 ottobre 2007, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta, le Banche hanno fornito alle OO.SS. l'informativa prevista dall'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428, come modificato dal D.lgs 18/2001, nonché dalla disciplina contrattuale in materia di rilevanti riorganizzazioni che coinvolgono una pluralità di aziende facenti parte del medesimo Gruppo, riguardante il programmato trasferimento di 4 sportelli infragruppo, dando così avvio alle procedure previste dalle normative appena citate;
2. Su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalle normative di legge e contrattuali, e i relativi incontri fra le Delegazioni delle Banche e quella delle OO.SS. si succedevano dal 26 ottobre 2007 sino alla data del presente Accordo;
3. Le Parti si danno atto che quanto convenuto nel presente accordo trova applicazione nei confronti del Personale assegnato alle filiali di BPB Spa che, ai sensi e per gli effetti di quanto illustrato nell'informativa già citata al punto 1 delle premesse, passerà alle dipendenze di BPCI Spa con decorrenza 1/12/2007;
4. Le Parti nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della procedura un ampio e approfondito confronto in ordine alle modalità di realizzazione della manovra illustrata nell'informativa di cui al precedente punto 1 e alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali nei confronti del Personale derivanti dalla stessa manovra;

convengono e stipulano quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Il trattamento di fine rapporto maturato che risulti nelle disponibilità di BPB, e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare, passerà in capo a BPCI.

Per quanto riguarda le eventuali ferie arretrate e le ore accumulate nella Banca delle Ore alla data del 30/11/2007, BPCI subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito della Cedente nei confronti del Personale interessato dalla cessione.

Art.2

Pari opportunità e trattamenti delle Risorse

BPCI riconoscerà a tutti i Dipendenti in carico alle filiali acquisite pari opportunità sul piano delle occasioni di sviluppo personale e professionale.

Fermo quanto sopra, nel confrontarsi sulle particolarità proprie dei passaggi, le Parti si sono accordate per disciplinarle con le previsioni di seguito indicate.

Art. 3

Previdenza complementare

I Dipendenti destinati a passare a BPCI in virtù della cessione di sportelli potranno optare per:

1. mantenere l'iscrizione alla Forma Previdenziale cui sono attualmente iscritti per la costruzione delle relative prestazioni previdenziali, fermo restando da parte di BPCI e del Lavoratore il versamento della rispettiva contribuzione secondo le aliquote oggi vigenti in BPB, e nelle misure effettivamente versate sulle singole posizioni individuali (fatte salve le variazioni migliorative derivanti dalla contrattazione aziendale in BPCI).

Per consentire tale permanenza, BPCI provvederà a comunicare al Fondo Pensione UBI-BPB il proprio impegno a proseguire nella contribuzione e nelle altre incombenze che le competono come datore di lavoro, prestandosi anche per l'eventuale espletamento delle formalità di adesione e/o funzionamento richieste dallo Statuto vigente.

2. richiedere l'adesione alla Forma Previdenziale attualmente in essere per il Personale dipendente di BPCI fermo restando:

- il mantenimento della eventuale qualità di vecchio iscritto in caso di trasferimento della sua posizione a sensi dell'art. 10 c. 1 lett. a) del D.Lgs 124/94 e successive integrazioni/modifiche;
- il versamento della rispettiva contribuzione secondo le aliquote aziendali oggi vigenti in BPB, e nelle misure effettivamente versate sulle singole posizioni individuali (fatte salve le variazioni migliorative derivanti dalla contrattazione aziendale in BPCI).

Art. 4

Assistenza Sanitaria, Polizza infortuni e Polizza vita

Per i Dipendenti destinati a passare a BPCI in virtù della manovra di cessione di sportelli che mantengano l'iscrizione al Fondo Pensione UBI-BPB saranno mantenuti gli attuali strumenti di copertura sanitaria e le altre coperture assicurative (polizza infortuni e polizza vita) in essere presso BPB, in quanto le polizze sono stipulate dal Fondo Pensione a beneficio dei soci dello stesso. BPCI, da parte sua, si impegna a versare le quote a proprio carico tempo per tempo stabilite per le coperture assicurative di cui trattasi.

I Dipendenti che invece decideranno di richiedere l'adesione alla Forma Previdenziale attualmente in essere per il Personale dipendente di BPCI, a decorrere dalla data di effettuazione di tale scelta, saranno destinatari delle coperture assicurative in vigore presso BPCI.

Art.5

Norme per la regolamentazione del trasferimento dei rapporti di lavoro

Le Parti espressamente convengono:

a) Premio aziendale

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'G. But', 'B. S...', and 'B. S...']

Il Premio Aziendale relativo all'intero esercizio 2007, verrà erogato secondo i criteri, le misure e le voci complessivamente previsti presso BPB.

A decorrere dall'esercizio 2008, il Premio aziendale verrà erogato da BPCI secondo criteri e condizioni tempo per tempo vigenti discendenti dal relativo accordo e fermo restando quanto indicato all'art. 1 (quartultimo comma).

b) Indennità di mobilità

L'importo dell'indennità di mobilità eventualmente percepito presso la banca di provenienza al momento del passaggio verrà mantenuto con analogo titolo ed in pari misura fino al venir meno dei motivi che la giustificano.

Resta inoltre inteso che detto assegno sarà assorbibile, fino a concorrenza, da eventuale analogo istituto applicabile presso la banca cessionaria.

c) Assegno ex BPB-CV

Ai Dipendenti BPB interessati dalla presente manovra verrà mantenuto, ove ne siano attualmente titolari, l'importo mensile dell'assegno ex BPB-CV (di cui all'accordo aziendale BPB del 1/3/2007) nella misura attualmente corrisposta; tale importo mensile, incrementato a decorrere dal 1/1/2008 del 20% per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, verrà riversato nell' "Assegno ex intesa 29/11/2007", di cui all'art. 1 del presente accordo, con recupero nel mese di gennaio 2008 del rateo dell'assegno ex BPB-CV relativo al mese di dicembre 2007.

d) Automatismi

L'importo dell'assegno di anzianità nel grado eventualmente percepito, o in corso di maturazione alla data del passaggio, da parte dei dipendenti provenienti da BPB in servizio presso le filiali oggetto di cessione, a decorrere dalla data del trasferimento o dalla successiva data di maturazione dell'assegno stesso sarà corrisposto da BPCI sotto analogo voce retributiva; detto assegno sarà riassorbibile, fino a concorrenza, da eventuale analogo istituto applicabile presso la banca cessionaria, ovvero da avanzamenti di carriera.

Analogamente, saranno riconosciuti da BPCI, ove spettanti e nel mese successivo alla maturazione, gli incrementi retributivi derivanti da automatismo (avanzamenti di grado, trattamento economico del livello superiore) in corso di maturazione presso BPB Spa alla data del passaggio, nonché - ove riconosciuto al restante Personale di BPB Spa - il contenuto economico complessivamente corrispondente al premio di fedeltà previsto per il raggiungimento del 25° e 35° anno di anzianità di servizio effettivo, che sarebbero maturati entro la data del 31/12/2009.

e) Ticket pasto

La differenza tra l'importo del ticket pasto erogato a decorrere dal 1° dicembre 2007 da BPB ai propri Dipendenti e quello erogato da BPCI viene riconosciuta al lordo con apposita voce nel cedolino stipendi mensile - ovvero, a scelta del Dipendente da effettuarsi entro il 31/12/2007, in forma di contribuzione al Fondo di Previdenza Complementare a cui risulta iscritto - riassorbibile dagli incrementi tempo per tempo apportati al ticket pasto erogato presso BPCI e calcolata sul numero di buoni pasto assegnati al dipendente nel mese di riferimento.

f) Sistema incentivante per l'anno 2007

BPB terrà a proprio carico i riconoscimenti derivanti dal sistema incentivante relativo all'intero anno 2007 ed eventualmente maturato dal Personale destinatario del presente Accordo,

*Dichiarazione delle Banche
Mobilità territoriale*

Con riferimento al Personale in servizio presso le filiali BPB oggetto di trasferimento e che si trovi in mobilità territoriale di lunga percorrenza, le Banche confermano l'impegno a valutare, dopo il trasferimento a BPCI e su richiesta dell'interessato, le possibili soluzioni idonee a limitare, per quanto possibile, il disagio derivante dalla mobilità stessa.

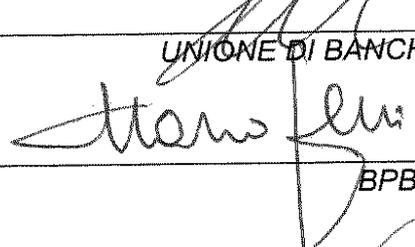
L'eventuale avvicinamento alla residenza potrà comportare l'adibizione a mansioni nuove o diverse, purché proprie dell'Area Professionale di appartenenza.

Al medesimo fine di contenere il disagio derivante dalla mobilità territoriale di lunga percorrenza, saranno inoltre valutate con particolare attenzione le eventuali richieste di mobilità infragruppo presentate dai Dipendenti di cui sopra.

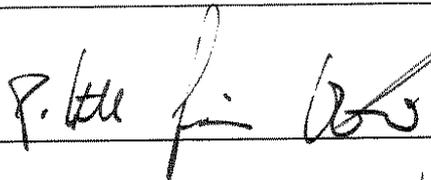
Ai soli effetti della presente previsione contrattuale, per mobilità di lunga percorrenza si intende quella rientrante nelle fasce, previste dall'art. 9 dell'accordo 3 marzo 2005, non inferiori alla 4^a.

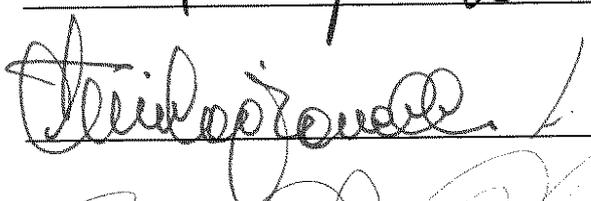
Letto, approvato, sottoscritto.


UNIONE DI BANCHE ITALIANE Scpa


BPB Spa


BPCI Spa

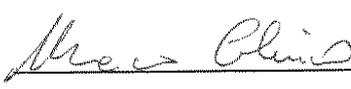

DIRCREDITO


FABI


FALCRI


FIBA/CISL


FISAC/CGIL


UIL.CA


UGL CREDITO

Milano, 29 novembre 2007

Spett.
Organizzazioni Sindacali
DIRCREDITO
FABI
FALCRI
FIBA / CISL
FISAC / CGIL
UILCA
UGL Credito

Facciamo riferimento alle intese intercorse con le Vostre spett. Sigle Sindacali durante la procedura sindacale relativa alla operazione di trasferimento di ramo d'azienda da BPB Spa a BPCI Spa, per confermare che quest'ultima procederà:

- entro il primo trimestre del 2008 alla stabilizzazione di tre posizioni di lavoro presenti con contratto a tempo determinato presso le filiali BPB Spa che, con decorrenza 1/12/2007, saranno trasferite alle dipendenze di BPCI Spa;
- a rinnovare, in occasione delle rispettive scadenze e con la medesima tipologia contrattuale, il contratto di somministrazione a tempo determinato di tre posizioni di lavoro già oggi presenti nelle filiali trasferite.

Distinti saluti.

Banca Popolare Commercio e Industria Spa
Risorse Umane



Milano, 29 novembre 2007

Spett.
Organizzazioni Sindacali
DIRCREDITO
FABI
FALCRI
FIBA / CISL
FISAC / CGIL
UILCA
UGL Credito

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data odierna, Vi confermiamo che la scrivente Banca riconoscerà, ai sensi dell'art. 49 del vigente CCNL, ai Dipendenti che passeranno alle dipendenze di BPCI Spa per effetto dell'operazione di trasferimento di sportelli da BPB Spa, 2 giorni mensili di permesso retribuito ulteriori rispetto alle previsioni di legge, a coloro, tra i Dipendenti di cui sopra, che alla data del passaggio risultino fruitori dei permessi previsti dalla legge 104/1992 con modalità "a giornata" a condizione e fino a quando permanga il diritto alla fruizione dei permessi concessi dalla normativa di legge già citata.

BPCI valuterà con particolare attenzione la concessione ai suddetti Dipendenti di permessi retribuiti aggiuntivi a fronte di necessità correlate a ricoveri ospedalieri di familiari conviventi e figli di età inferiore a 14 anni o all'inserimento di figli presso l'asilo.

Distinti saluti.

Banca Popolare Commercio e Industria Spa
Risorse Umane



Bergamo, 29 novembre 2007

Spett.
Organizzazioni Sindacali
DIRCREDITO
FABI
FALCRI
FIBA / CISL
FISAC / CGIL
UILCA
UGL Credito

Facciamo seguito a quanto convenuto nell'incontro odierno, che ha portato alla stipula dell'Accordo relativo alla cessione di sportelli infragruppo, per confermarvi che:

1. i Dipendenti che passeranno a BPCI, beneficiari di contratto di mutuo e/o prestito con BPB, radicato presso Filiali non oggetto di cessione, conserveranno presso BPB le condizioni tempo per tempo in essere presso la stessa sino alla scadenza contrattuale, anche se tali Dipendenti non saranno più legati da rapporto di lavoro dipendente con la stessa Azienda.
2. per quanto riguarda i rapporti bancari accesi presso BPB dai Dipendenti che passeranno a BPCI, e radicati presso Filiali oggetto di cessione:
 - i contratti di mutuo e/o prestito proseguiranno presso BPCI in durata, indicizzazioni e per tutte le altre condizioni tempo per tempo in essere presso la banca di provenienza e compatibilmente con le previsioni dell'atto pubblico fino alla scadenza degli stessi;
 - le aperture di fidi in c/c, qualora abbiano una durata fissa, proseguiranno fino alla scadenza; nel caso di fidi in c/c a revoca, ad essi verrà applicata quale data di scadenza il 30/6/2009.

In caso di utilizzi eccedenti i limiti di fido in vigore presso BPCI, saranno definiti, d'intesa con la banca stessa, opportune forme di intervento autoliquidabili della durata, di massima, di 30 mesi, salvo casi particolari da definirsi tra azienda e lavoratore.

Resta inteso che successivamente alle scadenze sopra indicate saranno applicati i regimi esistenti presso BPCI.

Distinti saluti.

Banca Popolare Commercio e Industria Spa
Risorse Umane

Banca Popolare di Bergamo Spa
Risorse Umane



INCONTRO DEL 29 NOVEMBRE: RIFORMA CARRIERE MISURE PER LA RISTRUTTURAZIONE FILIALI

In data odierna si è tenuto il previsto incontro negoziale avente ad oggetto inquadramenti e istituti gestionali connessi (leggi riforma delle carriere) nell'ambito del complessivo rinnovo contrattuale nonché aspetti collegati alla riorganizzazione della rete territoriale.

INQUADRAMENTI

In apertura del confronto sull'argomento l'Amministrazione della Banca ha manifestato l'intendimento di procedere senza pregiudiziali, non disponendo di soluzioni preconfezionate. Il Segretario Generale ha dichiarato che intende preservare i seguenti valori di riferimento del sistema di inquadramenti: merito, flessibilità, valorizzazione delle differenze.

Occorre, ad avviso della Banca, confrontarsi al tavolo per trovare eventuali convergenze, dandosi un metodo di lavoro e dedicando riunioni specifiche al tema.

Ovviamente, nella discussione dovrebbero rientrare anche i sistemi gestionali connessi con le carriere (valutazione, prove di avanzamento, formazione e addestramento). Sul sistema di valutazione, in particolare, le linee lungo le quali incamminarsi per una riforma sono quelle del mantenimento di una capacità segnaletica, dell'ancoraggio ad oggettività, della trasparenza, della semplificazione delle procedure.

* * * * *

Le OO.SS. scriventi hanno manifestato la piena disponibilità ad un confronto a tutto campo sulla materia della riforma delle carriere, ritenuta indispensabile per superare le attuali criticità, acuite dal progetto di ristrutturazione.

Sono state sottolineate alcune premesse entro le quali inquadrare qualsiasi ipotesi di riforma delle carriere: **a) ridare entusiasmo, slancio, motivazione e prospettive al qualificato personale presente nell'Istituto, riducendo la demotivazione connessa con la formazione di rilevanti punti di accumulo in alcuni gradi; b) superare le incoerenze palesi tra responsabilità, mansioni, posizioni organizzative e premi/riconoscimenti oggi esistenti; c) consentire una ripresa forte del potere di acquisto delle retribuzioni e ripartire a vantaggio dei dipendenti gli incrementi di efficienza e di produttività che il cambiamento comporta; d) rivedere obsolete procedure di lavoro.**

Quanto ai contenuti, è stata sottolineata con forza la necessità di una **riduzione dell'articolazione dei gradi**, già oggi non rispondenti ad effettivi livelli di responsabilità, e di una generalizzata semplificazione (ad es. attraverso l'eliminazione di artificiose denominazioni delle qualifiche).

Inoltre, va rivista la **progressione economica**, prevedendo passaggi di livello retributivo nell'ambito del medesimo grado, da conseguire al raggiungimento di determinate e verificabili condizioni. Sono stati altresì prospettati **percorsi di carriera diversificati fra**

“manager” e “professional”, considerata sia la diffusione di tali ultime posizioni sia l'estensione del lavoro progettuale, con la creazione di *“team”* e gruppi.

E' stata anche ricordata la necessità di prevedere **rapporti percentuali stabili nel tempo tra i promossi e la platea dei promuovibili** per assicurare l'equità nel mantenimento di opportunità di carriera comparabili fra le diverse generazioni di personale.

Maggiore spazio dovrà essere dedicato alla ricerca di un'ideale **valorizzazione del merito** anche attraverso il potenziamento della parte variabile della retribuzione, da ancorare al raggiungimento di risultati visibili, raggiungibili, concordati e misurabili.

Una peculiare attenzione dovrebbe essere prestata alla situazione delle **nuove generazioni**, che non hanno mai usufruito sinora di un “vero” rinnovo contrattuale, e del personale a contratto, eliminando alcune discriminazioni esistenti. Particolare cura sarà da riservare al tema della **parità di trattamento fra generi**, anche alla luce di quanto emerso dalle conclusioni della Commissione Pari Opportunità.

Su richiesta delle OO.SS. l'Amministrazione ha assunto l'impegno di risolvere le problematiche legate al superamento della **carriera Se.Ge.Si.**, dedicando apposito incontro dal prossimo mese di gennaio.

In buona sostanza, le OO.SS. hanno ribadito con forza la necessità di procedere ad una **complessiva rivisitazione dell'intera gamma di istituti del Regolamento del Personale**, da riscrivere da cima a fondo, in modo da investire a tutto tondo l'insieme delle regole dell'impiego in Banca alla luce della profonda revisione in atto dei processi di lavoro e dell'organizzazione. Con riguardo più specificamente alla riforma delle carriere, le OO.SS. hanno prospettato l'esigenza, in considerazione della difficoltà dei temi sottostanti e della necessità di trovare sintesi e bilanciamenti fra interessi diversi, di costituire un tavolo negoziale di approfondimento delle tematiche da portare poi alla discussione a stati di avanzamento. La Banca ha accettato questa impostazione e si è convenuto di aggiornarsi sul tema al mese di gennaio p.v.

MISURE RISTRUTTURAZIONE FILIALI

L'Amministrazione della Banca ha introdotto il tema delle misure negoziali connesse con la riforma della rete periferica chiarendo che l'ambito soggettivo di applicazione delle stesse deve intendersi esteso al personale delle Filiali in chiusura e di quelle da rimodulare.

Tra quelle in chiusura vanno incluse, oltre alle note 33 dipendenze, anche le 6 sedi di lavoro ove rimarranno le Divisioni delocalizzate di Vigilanza, in quanto per il personale ivi addetto si pone l'opzione fra misure di accompagnamento all'uscita, per chi decide di cessare dal servizio, ovvero la mobilità di ufficio e le relative misure di supporto all'inserimento nella nuova sede di lavoro.

Nel secondo gruppo invece l'Amministrazione ritiene possibile gestire l'eventuale surplus con gradualità, facendo leva - oltre che sul turn-over fisiologico e sugli ordinari strumenti di mobilità - su forme di mobilità incentivata facoltativa a favore di coloro che aderiscono ai piani di mobilità predisposti dall'Amministrazione. Per il personale addetto a queste Filiali troverebbero applicazione le stesse misure di supporto all'inserimento nella nuova sede di lavoro adottate per il personale trasferito d'ufficio dalle Filiali in chiusura.

Il dettaglio delle misure prospettate dalla Banca è riportato nel documento allegato.

* * * * *

Le scriventi OO.SS. hanno ribadito che le misure da predisporre per accompagnare il processo di ristrutturazione della rete periferica **non potranno non ricomprendere** le seguenti: **regole trasparenti per soddisfare le esigenze manifestate dai colleghi; abolizione dei**

vincoli di residenza; per i lavoratori motivatamente impossibilitati al trasferimento forme alternative di impiego quali distacchi presso altre amministrazioni; percorsi professionali individuali; iter addestrativi e formativi connessi; rivisitazione degli assetti delle unità riceventi per valorizzare i nuovi ingressi e riconsiderazione dei relativi organici che tenga conto dei flussi in entrata; gestione in loco degli eventuali esuberi nelle Filiali rimodulate; adeguate soluzioni per fronteggiare le problematiche abitative; ristoro economico per coloro che non riescano a mantenere la posizione organizzativa precedentemente rivestita; rimodulazione straordinaria degli istituti dedicati al personale trasferito d'ufficio; agevolazioni per la mobilità giornaliera; considerazione del tempo di viaggio nell'orario di lavoro; telelavoro; tutela dei soggetti titolari di alloggio di servizio; part-time; flessibilità oraria in ingresso e in uscita; accompagnamento incentivato alla quiescenza volontaria.

Le **proposte della Banca sono quindi state giudicate inadeguate** dalle OO.SS., sia perché non in grado di compensare i grandi disagi che il personale delle Filiali dovrà subire a seguito dell'unilaterale scelta organizzativa dell'Amministrazione, sia perché non affrontano in alcun modo le problematiche delle colleghe e dei colleghi impossibilitati per motivi individuali o familiari a trasferirsi o a fare i pendolari dalla residenza abitativa a quella di lavoro.

La Banca deve **modificare le proprie impostazioni** rispetto al problema delle Filiali in chiusura; non potrà essere l'Amministrazione a scegliere le soluzioni più adatte, dovrà essere fornito un ventaglio di soluzioni che mettano in grado ciascuno – intrattenuto in modo trasparente e formale da esponenti della funzione personale presso la Filiale di residenza – di fare la scelta più consona alle proprie esigenze, il cui accoglimento sia verificabile.

La delegazione aziendale – consapevole che senza la firma del Sindacato, che al momento appare assai lontana, avrà enormi difficoltà ad attuare la riforma organizzativa – si è dichiarata **disponibile a migliorare le proprie proposte tenuto conto delle richieste e delle critiche delle OO.SS. del primo tavolo.**

Per questo l'incontro di oggi deve essere considerato solo un primo approccio al tema delle misure di accompagnamento che **proseguirà nelle prossime settimane.**

Roma, 29 novembre 2007

LE SEGRETERIE NAZIONALI



Segreterie di Coordinamento e Segreterie di Gruppo

INTESA  SANPAOLO

E-mail segreteria@fabintesasampaolo.it

www.fabintesasampaolo.it

c/o FABI Milano Via Torino 21 tel. 02.89012885 fax. 02.89012948

c/o FABI Torino Via Guarini 4 tel. 011.5611153 fax 011.540096

Armonizzazione contrattuale: INTERROTTA LA TRATTATIVA

Nella giornata di ieri 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.

Le risposte da parte dell'Azienda sono ancora distanti, anche se con spostamenti rispetto alla fase iniziale.

In sintesi:

- **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^a fascia sino a € 150.000 al 75% del MRO (TUR) pari ad oggi al 3%; tasso fisso 1^a 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 dichiara 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.

Le posizioni sono distanti su:

- 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. L'Azienda rimane inoltre indisponibile a trovare soluzioni per l'equilibrio finanziario della Cassa Sanitaria Intesa.

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.

Milano, 29 novembre 2007

La Segreteria



TRATTATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL CREDITO COOPERATIVO

Abbiamo proseguito nelle giornate del 28 e 29 c.te il confronto con la Federcasse sulla piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

Abbiamo inteso imprimere alla trattativa caratteristiche di concretezza e attenta focalizzazione delle singole problematiche, che dovranno essere oggetto del rinnovo, nonché verificati anche gli argomenti che hanno più stretta attinenza alla peculiarità del Credito Cooperativo.

Federcasse, pure dichiarando , a sua volta, l'intenzione di concorrere a definire in tempi brevi le condizioni per il rinnovo del CCNL, persiste, a nostro giudizio , in una posizione di attendismo e di sottovalutazione della rilevanza di alcune delle principali proposte sindacali.

Il confronto riprenderà il giorno 5 dicembre p.v. e dovrà registrare- come abbiamo puntualizzato alla Controparte – quel significativo mutamento di rotta , indispensabile per pervenire in tempi brevi ad una positiva conclusione della trattativa.

Ci siamo riservati, ad esito dell'incontro del 5 p.v., una valutazione complessiva sull'andamento della trattativa, di cui porteremo a conoscenza la Categoria.

Cordiali saluti.

Roma, 29 novembre 2007

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SINCRA/UGL – UILCA/UIL**



Segreterie di Coordinamento UniCredit Banca

Bologna, 28 novembre 2007

MIFID: formazione inconsistente

La direttiva europea sui servizi finanziari (Mifid), approvata nel 2004 ed entrata in vigore in tutti i Paesi dell'Unione il primo novembre scorso, pone notevoli tutele per il risparmiatore che diventa a pieno titolo un cittadino europeo e può avvalersi delle migliori pratiche a difesa dei suoi investimenti, soprattutto azionari. In sostanza il risparmiatore dovrebbe diventare più informato, più tutelato, ma anche più responsabile.

Con il Mifid cambia anche la veste della consulenza finanziaria, chiamata a una maggiore responsabilità nel servizio di investimento.

Per fare tutto ciò è necessario essere informati e formati.

A questo fine, ed in attesa che l'Azienda metta in condizione gli operatori di agire secondo quanto prevedono le regole Mifid, il Sindacato ha:

- sollecitato l'azienda ad approntare in tempi brevi gli opportuni moduli formativi;
- consegnato alla Banca, a maggior tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, la lettera qui sotto riprodotta.

Invitiamo i colleghi a segnalarci prontamente eventuali pressioni indebite mirate a forzare l'attività quotidiana di vendita e di consulenza.

Spett.le
UNICREDIT BANCA SPA
Direzione Generale Ufficio Personale
Bologna

Bologna 27 novembre 2007

Oggetto: Recepimento della Direttiva MIFID sulla intermediazione finanziaria.

*Con riferimento alla decisione della banca di uniformare, con decorrenza 1 novembre 2007, la propria normativa interna e i propri comportamenti alla Direttiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21/7/2004 e successive ulteriori direttive, leggi e regolamenti in ambito europeo e nazionale, in materia di svolgimento dei servizi e delle attività di investimento e di nuove regole dei mercati degli strumenti finanziari, **riteniamo che le prescrizioni organizzative, informative e formative, erogate dall'azienda nei confronti dei destinatari siano inadeguate a fornire al personale interessato gli strumenti necessari a svolgere l'attività in modo consapevole e competente.***

*Nello specifico giudichiamo che la formazione fornita sia insufficiente e **incompleta**, pertanto inadeguata rispetto all'elevata complessità e specificità delle **mansioni richieste**: ciò contribuisce ad esporre gli operatori a rischi **impropri**.*

Per quanto sopra esposto ribadiamo che i colleghi sono sollevati da ogni responsabilità derivante dallo svolgimento di tale attività.

Distinti saluti.

Intersas Nazionale

Dircredito – Fabi – Falcri - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil – Silcea – Sinfub - Ugl Credito – Uilca



Ai lavoratori della Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia Spa.

Istituito un polo di back-office a Udine.

Nei giorni scorsi è proseguito il confronto sulla riorganizzazione aziendale e di cui avevamo già dato notizia per quanto riguarda il cambiamento della struttura dei Mercati. Alla presenza della Capogruppo, nella persona del dott. Manzotti in qualità di Responsabile delle strutture di back-office, l'Azienda ha confermato la volontà di istituire un polo di back-office in regione.

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.

Il polo avrà sede a Udine e sarà operativo da febbraio del prossimo anno, sono in corso i contatti per definire la collocazione della struttura e l'Azienda pensa ad uno stabile in Viale Palmanova dove ci sarà lo spazio per ospitare anche **le aule per la formazione eliminando quindi il disagio di San Daniele**. Alla partenza il polo servirà unicamente i due mercati di Udine e l'allargamento del servizio ai rimanenti mercati avverrà successivamente (non sappiamo quando). Incorporerà quasi tutti gli addetti alla Tesoreria (16) e il rimanente personale provverrà dal back-office imprese di Udine (5/6), dalla rete (2/4) e dalla rete Intesa (13/15) per un totale tra i 36 e i 41 lavoratori.

I poli di back-office sono strutture di Capogruppo e quindi per i colleghi Intesa si tratterà di un trasferimento, mentre per quelli Cassa di Risparmio ci sarà il distacco in attesa dell'armonizzazione contrattuale **garantendo dei ruoli atti a salvaguardare le professionalità acquisite**. L'Azienda ha espressamente dichiarato che non intende fare ricorso alla mobilità e che quindi i lavoratori da adibire al polo saranno individuati tra quelli che già si trovano a Udine o che, su loro richiesta, chiederanno di andarci, Il rappresentante dell'ufficio personale ha assicurato che verranno effettuati dei colloqui propedeutici a valutare le intenzioni dei colleghi.

Man mano che avverrà l'accentramento per chi oggi opera presso i back-office imprese è prevista la ricollocazione principalmente nella rete previa adeguata riconversione professionale. Stesso passaggio dovrà riguardare i lavoratori del Domus del Mercato di Pordenone nell'ipotesi di accentramento sul Domus di Gorizia, anche se ad oggi non c'è una decisione ufficiale.

Abbiamo definito con l'Azienda di rivederci sull'argomento prima della partenza effettiva del progetto e poi successivamente mentre si andrà a regime per valutare le eventuali problematiche che potessero insorgere, in particolare per quanto riguarda mobilità e riconversione.

Come prima valutazione possiamo dire che riteniamo positiva l'istituzione del polo se manterrà occupazione in regione e se alleggerirà i carichi di lavoro sulla rete, ma ci riserviamo un giudizio definitivo a quando la struttura sarà operativa.

Udine, 27 novembre 2007

Le Segreterie di Coordinamento Aziendale di CariFVG Spa
Dircredito Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Uilca



Federazione Autonoma Bancari Italiani
DELEGAZIONE DI GRUPPO



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org
capitalia@fabigruppocapitalia.org – www.fabigruppocapitalia.org

Incontro di venerdì 23 c.m. con Relazioni Sindacali sul tema della verifica delle adesioni all'esodo in riferimento all'accordo 3 agosto 2007

Vi informiamo che, **in coerenza con quanto discusso con le OO.SS.** nel corso dell'incontro del 23 nov u.s., le Relazioni Sindacali di Capogruppo stanno fornendo agli Uffici del Personale delle aziende del Gruppo le seguenti indicazioni:

- previa conclusione della verifica dei requisiti previdenziali dichiarati, **le domande di accesso al Fondo di Solidarietà presentate dai dipendenti con finestra di uscita 1° gennaio 2008 potranno essere accolte, in quanto rientranti nei limiti numerici previsti dal Protocollo del 3 agosto scorso.**
- è possibile **dare corso alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno presentate per il mese di dicembre** dai suddetti dipendenti.
- In caso di modifiche legislative impattanti su tale popolazione, si tornerà a stretto giro di posta per fornire indicazioni.

Nel corso del mese di dicembre le funzioni competenti del Personale forniranno le indicazioni di carattere amministrativo necessarie per la gestione delle uscite del 1° gennaio 2008 (es: continuazione dell'iscrizione al proprio fondo di previdenza complementare, modalità di compilazione e presentazione all'Inps della domanda di accesso al Fondo di Solidarietà, etc...).

Milano, 26 novembre 2007

Delegazione di Gruppo
FABI
UniCredit Group



Segreterie di Coordinamento e Segreterie di Gruppo

INTESA  SANPAOLO

E-mail segreteria@fabintesasampaolo.it

www.fabintesasampaolo.it

c/o FABI Milano Via Torino 21 tel. 02.89012885 fax. 02.89012948
c/o FABI Torino Via Guarini 4 tel. 011.5611153 fax 011.540096

MIFID(o) o non MIFID(o)?

*“la relazione che dobbiamo costruire con i clienti dev'essere solida e durevole,
non basata su risultati di corto respiro,
va impostata in modo da garantire il massimo rispetto dei valori etici,
della deontologia, della professionalità e della dignità di tutti i colleghi”*

(Mosaico, ottobre '07)

La direttiva europea MIFID

(direttiva sui mercati di strumenti finanziari)

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 vada 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.

Per i lavoratori bancari, si tratta di un'importante occasione per ristabilire un corretto rapporto con la clientela, al di fuori di logiche di prodotto e di budget.

Lavoriamo nei limiti della Mifid!

Utilizziamo 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).

Milano, novembre 2007

La Segreteria



Allora ... ci vediamo a Milano! **(accattammece 'o pullmànn!)**

Il 22 e 23 u.s si sono tenute assemblee a Fochetti e Anzani dalle quali è scaturita una mozione che vincola il sindacato di Capitalia Informatica ai seguenti punti:

- mantenimento del collegamento societario da estendere a tutti i lavoratori
- mantenimento dei livelli occupazionali, professionali e delle sedi di lavoro
- nessun accordo in assenza di un piano industriale dettagliato
- nessun accordo senza l'approvazione dei lavoratori

Le continue violazioni delle norme di legge e di contratto, da parte aziendale, con l'utilizzo indiscriminato di procedure di distacco, trasferimento di attività e di personale, impongono la presentazione del piano industriale, già previsto per inizio anno e rinviato a metà 2008, senza il quale non sarà possibile alcun accordo.

Il 27 novembre, presso il locali di Viale Tupini, l'Azienda intende illustrare a Dirigenti, QD4 e QD3, le evoluzioni societarie riferite all'Information Technology. Il sindacato stigmatizza che, in una simile occasione ufficiale, l'Azienda intenda confrontarsi su evoluzioni societarie ancora prima dell'avvio della procedura sindacale e del piano industriale di Gruppo.

Sarebbe opportuno che prima di procedere a simili iniziative vengano preventivamente coinvolte le RSA istituzionalmente preposte al negoziato.

Non vorremmo che alle previste società per la "gestione delle carte" e della "technical school" si aggiunga, magari, una società creata *ad hoc*, utilizzando personale interno, per la gestione della migrazione, con conseguenti immaginabili pressioni e storture.

In assemblea i lavoratori hanno inoltre conferito il mandato alle RSA di organizzare **un'Assemblea Cittadina**, dove siano coinvolte le istituzioni e le forze politiche con l'obiettivo di aprire un confronto sul problema dell'occupazione attuale e futura.

La crisi del polo informatico e delle attività ad esso connesse, le cessioni di ramo d'azienda e le relative garanzie occupazionali sono problemi che investono l'intero tessuto sociale, non solo i dipendenti delle nostre Aziende.

Siamo fermamente convinti che l'operazione di fusione tra Unicredito e Capitalia, tanto esaltata da tutte le forze politiche ed istituzionali, non deve perseguire come unico obiettivo quello di aumentare i dividendi per i grandi azionisti, ma svolgere il ruolo di garantire sviluppo economico e occupazionale nel rispetto delle conquiste sociali.

*Informiamo i lavoratori che stiamo definendo i dettagli organizzativi per una opportuna "trasferta" a Milano – per il 5 dicembre p.v., da effettuarsi in pullman – per meglio sostenere la nostra delegazione trattante le problematiche di Capitalia Informatica.
Chi fosse interessato a partecipare è pregato di contattarci tempestivamente.*

P.S. - Ci è giunta la notizia, che ci lascia allibiti, di un possibile mancato rinnovo delle prestazioni da parte della CASPIE nei confronti dei colleghi in pensione. Restando in attesa di una autorevole necessaria smentita, riteniamo comunque non tollerabile una simile perdita di tutela sociale, per cui ci riserviamo di concordare con tutti i colleghi del Gruppo adeguate azioni di lotta.

RSA di Capitalia Informatica - Roma

Dircredito Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Silcea Sinfub Ugl Uilca



Federazione Autonoma Bancari Italiani
DELEGAZIONE DI GRUPPO



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org
capitalia@fabigruppocapitalia.org – www.fabigruppocapitalia.org

Incontro di venerdì 23 c.m. con Relazioni Sindacali sul tema della verifica delle adesioni all'esodo in riferimento all'accordo 3 agosto 2007

Si è svolto a Roma un incontro tra le OO.SS. e l'Azienda sulla verifica del numero degli esodi incentivati in riferimento all'accordo 3 agosto 2007.

All'inizio della riunione, le OO.SS. hanno comunicato all'azienda, in merito al tema dei distacchi, la seguente posizione ad integrazione all'Art. 7 dell'accordo del 3 agosto 2007:

- Cessioni di contratto debbono essere solo residuali, o, fatti solo dopo gli accordi previsti di armonizzazione dei trattamenti economici/normativi;
- Valutazione dei lavoratori;
- I distacchi debbano rispettare le professionalità dei distaccati, non saranno accettati casi di demansionamento;
- Accordo quadro di riferimento/indirizzo per i distacchi per evitare comportamenti difformi da parte nelle varie aziende nei confronti dei lavoratori interessati.

L'azienda si è riservata di valutare ed analizzare la dichiarazione delle OO.SS. e di fornire una risposta nei prossimi incontri che saranno calendarizzati tra le parti nelle varie aziende.

VERIFICA ESODI ACCORDO 3 AGOSTO 2007

Le elaborazioni dei dati sono state abbastanza complesse considerando che :

- in primo luogo le domande sono risultate eccedenti il numero previsto nell'accordo;
- dati più puntuali potrebbero recare piccole variazioni;
- la mancata trasformazione, ad oggi, in legge del Protocollo sul Welfare che apporterebbe delle modifiche alla c.d. "Legge Maroni" sul sistema pensionistico (AGO).

Il piano ha raccolto in totale un numero di **6793 adesioni**, di cui 1908 pensionamenti incentivati (a fronte dei 2.000 previsti) e 4885 adesioni al fondo esuberi (a fronte di un "tetto" di 3000).

In percentuale nel perimetro dei due gruppi UCI e Capitalia è così suddiviso:

Perimetro UNICREDITO

Pensionamenti 543 (28,5%)
Fondo sostegno 2561 (52,4%)
per un totale **3104 uscite**.

Perimetro CAPITALIA

Pensionamenti 1365 (71,5%)
Fondo sostegno 2324 (47,6%)
per un totale **3689 uscite.**

Per quanto concerne le cosiddette "piazze calde", i numeri di adesioni ai piani di incentivazioni sono i seguenti:

MILANO	825
ROMA	1620
PALERMO	337
BRESCIA	83
REGGIO E.	121
Altre Piazze	3807

Le tre piazze di Milano, Roma e Palermo rappresentano il 41% del totale.

La percentuale di composizione sulle piazze calde (MI, RM, PA, BS e RE):

Perimetro UCI:	Pensionamenti 15,5%	Fondo 35,1%	Totale 28,6%
Perimetro CAPITALIA:	Pensionamenti 84,5%	Fondo 64,9%	Totale 71,4%

Nel dettaglio delle " finestre " individuate, le uscite per pensionamenti incentivati perimetro UniCredit:

• 01.10.2007	108
• 31.12.2007	51
• 01.04.2008	44
• 31.12.2008	32
• 31.12.2009	123
• 21.12.2010	185
Totale	543

Nel dettaglio delle " finestre " individuate, le uscite per pensionamenti incentivati perimetro Capitalia:

• 01.10.2007	525
• 31.12.2007	157
• 01.04.2008	132
• 31.12.2008	86
• 31.12.2009	212
• 21.12.2010	253
Totale	1365

Nel dettaglio le uscite per adesioni al Fondo solidarietà perimetro UniCredit:

• 31.12.2007	518
• 31.12.2008	748
• 31.12.2009	717
• 01.07.2010	578
Totale	2561

Nel dettaglio le uscite per adesioni al Fondo solidarietà perimetro Capitalia:

• 31.12.2007	668
• 31.12.2008	687
• 31.12.2009	583
• 01.07.2010	386
Totale	2324

Nelle agenzie che saranno cedute, le adesioni ai Piani di incentivazioni sono i seguenti:

Pensionamenti:

Banca Roma	18
Banco Sicilia	8

Fondo Solidarietà:

Banco Roma	79
Banco Sicilia	26
Bipop Carire	7
UniCredit Banca	6

Sulla base di quanto sopra, risulta evidente che le domande di adesione all'esodo al Fondo di Sostegno al Reddito, risultano superiori alla cifra individuata nell'accordo del 3 agosto 07.

Sia le OO.SS. , che l'azienda si sono riservate di valutare al proprio interno le possibili soluzioni per l'accoglimento delle richieste eccedenti, tenendo nella massima attenzione l'attuale e futuro dimensionamento degli organici.

Il prossimo incontro è previsto per i giorni 28 e 29 novembre a Milano.

AL PRESENTE COMUNICATO SEGUIRA' L'INVIO DELLA PRESENTAZIONE AZIENDALE IN POWER POINT.

Roma 23 novembre 2007

Delegazione di Gruppo
FABI
UniCredit Group



WEEKLY

RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI

Dal 19 al 23 novembre 2007

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

www.fabintesasanpaolo.it

email: segreteria@fabintesasanpaolo.it

21 novembre 2007

FUSIONE OPI – BIIS

In data odierna siamo giunti alla conclusione dell'Accordo di integrazione delle due società. Tale Accordo regolerà 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.

Verbale di Accordo

In data 22 Novembre 2007

tra

UNICREDITO ITALIANO S.p.A., nelle persone dei Sigg. Gianluigi Robaldo, Giancarla Zemiti, Fabrizio Rinella, Roberto Innocenti, Bettina Corsini;
e le OO.SS. di Gruppo di Dircredito-FD FABI FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB UGLCREDITO, UILCA nelle persone dei Sigg:
DIRCREDITO-FD: Roberto Biccari, Giuliano Arosio, Maurizio Auguadri;
FABI: Pietro Mosca, Angelo di Cristo, Stefano Cefaloni, Massimo Giavarini
FALCRI: Angelo Peretti, Gabriele Galli, Floriana Benedet, Tommaso Cimmino
FIBA/CISL: Ezio Massoglio Fabrizio Bernardini, Roberto Muzzi, Marco Berselli
FISAC/CGIL: Andrea Bonansea, Alfonso Botta, Marco Salvi, Gaetana Sicolo, Roberto Ballini, Fernando Ricciardi
SILCEA: Luigi Canadelli, Corrado Medetti, Alberto De Gennaro, Alessandro Crosa, Francesco Soavi, Silvana Menolli
SINFUB: Antonio Barbatto, Francesco Cuccovillo, Simone Adami, Ugo Borin
UGL CREDITO: Davide Zecca, Andrea Cavagna, Giuseppe Biamonte, Roberto Benedetti, Antonio Toto, Claudio Zagnoli
UIL CA : Guido Diecidue, Maurizio Mattioli, Eliseo Tassan

premesso che:

- il giorno 12 settembre 2002 è stato costituito, tra Confcommercio, Abi, Ania, Confetra e Cgil, Cisl, Uil, il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua per le imprese del terziario For.Te;
- For.Te opera nel rispetto di quanto previsto dall'art. 118 della Legge 388/2000 e dall'art. 48 della Legge 289/2002, nonché nel rispetto della Circolare n. 36 del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2003 e dei relativi allegati;
- For.Te, in coerenza con quanto previsto dal regolamento attuativo, intende promuovere Piani formativi, aziendali, territoriali, settoriali o individuali, nel rispetto di quanto previsto dal Piano Operativo delle Attività (POA);
- For.Te ha emesso in data 29 ottobre 2006 l'Avviso 1/07 al fine di promuovere e finanziare Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali concordati tra le parti sociali in favore delle imprese che hanno già aderito a For.Te o che abbiano già aderito a For.Te entro la data del 31 maggio 2007;
- per l'Avviso di cui sopra sono state stanziato risorse per € 54.901.000,00 di cui € 13.517.000 riservati al comparto creditizio-finanziario;
- i destinatari dell'attività formative di cui sopra sono i lavoratori e le lavoratrici per le quali le imprese sono tenute a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n° 160/1975, così come modificato dall'art.25 della legge quadro sulla formazione professionale n°. 845/1978 e successive modificazioni;

in considerazione che:

- tutte le aziende del Gruppo UniCredito hanno aderito a For.Te entro il 31 maggio 2007;
- il “Protocollo per la realizzazione del progetto di integrazione delle risorse umane e per le relazioni industriali di UniCredito Italiano” sottoscritto il 10 settembre 1999 ha previsto, tra l’altro, a favore delle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione ed addestramento e che i programmi di formazione professionale ed addestramento operativo conseguenti a tali processi rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie;
- il “Protocollo per la realizzazione del Progetto S3” sottoscritto il 18 giugno 2002 ha attribuito alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione prevista dal Progetto S3 ed ha stabilito che i programmi di formazione professionale ed addestramento operativo conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie;
- l’Accordo concernente il “Piano Industriale UniCredito Italiano 2004/2007” sottoscritto in data 11 febbraio 2005, confermata la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale del Gruppo, ha riconosciuto nella formazione continua uno strumento prioritario per lo sviluppo del personale quale fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell’azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell’impresa;
- nel corso del 2005 è stato effettuato un percorso formativo congiunto –(in sei sessioni) – aperto a 25 professionals delle Direzioni Risorse e 50 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del Gruppo, con l’obiettivo di diffondere la riproducibilità delle “buone pratiche” di formazione professionale mediante la bilateralità, sviluppando, sui temi formativi, forme di collaborazione tra le unità tecniche preposte all’offerta formativa aziendale e le rappresentanze dei lavoratori;
- nel corso del 2006 è stato avviato un percorso formativo congiunto denominato “Laboratorio Concertare formazione” nell’ambito del quale, professionals delle Direzioni Risorse e rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del Gruppo attraverso appositi workshop apprendono, tramite la sperimentazione, le diverse forme di collaborazione idonee ad elaborare offerte formative condivise tra azienda e rappresentanze dei lavoratori;
- l’Accordo di Gruppo del 1° dicembre 2005 ha previsto, la costituzione a livello di Gruppo di una Commissione Bilaterale per la Formazione finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali;
- tenuto anche conto delle esperienze positive maturate nell’ambito dei citati percorsi formativi congiunti, la citata Commissione di Gruppo ha concluso i propri lavori relativamente al presente bando For.Te. per quanto concerne i piani aventi a vario titolo valenza trasversale dandosi atto che:
 - UniCredit, quale Capogruppo, ha progettato 4 Piani formativi rivolti ai dipendenti delle Aree Professionali e Quadri Direttivi del Gruppo. Detti Piani formativi denominati “Learning focal point”, “Pink learning focal point”, “Previdenza integrativa” e ”Business & Social Education 2”, riguardano nell’ordine di elencazione:
 1. L’erogazione di percorsi formativi per la formazione di formatori interni part time da impiegare nelle attività formative di riconversione legate al processo di integrazione in atto con le aziende del gruppo ex Capitalia .
Il piano viene specializzato per facilitare i massicci investimenti formativi previsti per l’integrazione, in quanto propone un programma di coinvolgimento, della struttura organizzativa di aziende in fase di ristrutturazione, volto all’impiego di lavoratori (di

preferenza over 45 anni) con un pregresso e significativo percorso di lavoro, nella formazione dei colleghi in transito verso nuovi mestieri e nuovi contenuti di attuali mestieri. Tali percorsi dedicati alla costruzione di una rete di formatori interni part time mirano a:

- utilizzare la figura del formatore interno quale elemento di completamento ai processi di integrazione, e in particolare in recupero di lavoratori collocati in professioni obsolete,
- facilitare i processi formativi delle singole aziende che si trovano di fronte a problemi di riconversione e che vi potranno fare fronte molto rapidamente con formatori interni, con buona conoscenza del contesto microsociale dell'azienda,
- facilitare la percezione di un modello di business che viene avvicinato ed importato in alcuni elementi operativi dagli stessi lavoratori che lo propongono ad altri lavoratori agevolando da parte di questi ultimi l'acquisizione di significative varianti di profili professionali e competenze.

Detto piano si articola in 3 distinti progetti formativi (vedi allegato):

- FORMATORI A TUTTO TONDO,
- TUTOR BASE,
- TUTOR AVANZATO.

2. Il piano ricalca interamente l'impostazione del precedente tuttavia nell'ambito della specializzazione del piano orientata a facilitare i massicci investimenti formativi previsti per l'integrazione con le aziende del gruppo ex Capitalia, il programma di coinvolgimento, della struttura organizzativa di aziende in fase di ristrutturazione è volto alla costruzione di formatori interni part time in prevalenza (almeno il 60%) attinti dall'insieme delle lavoratrici di queste aziende. Tali Lavoratrici, opportunamente formate, saranno quindi impiegate nella formazione di altri lavoratori e lavoratrici, dell'azienda di appartenenza, in transito verso nuovi mestieri e nuovi contenuti di attuali mestieri.

Detto piano si articola in 3 distinti progetti formativi (vedi allegato):

- FORMATORI A TUTTO TONDO,
- TUTOR BASE,
- TUTOR AVANZATO.

3. In conseguenza dell'importanza che per ogni lavoratori riveste il futuro previdenziale, il gruppo e le OO. SS vengono a determinazione sull'investire in una importante iniziativa formativa rivolta a costruire squadre di facilitatori interni e informatori/consulenti interni destinati informare i lavoratori delle aziende del gruppo in modo capillare, chiaro e puntuale sulle coperture che potranno attendersi dai vari pilastri previdenziali, in modo tale che accanto alla definizione razionale di questo problema conseguenti.saranno le domande di soluzioni e le opzioni di scelta di previdenza integrativa.

Il varo del presente piano, considera che la partnership tra azienda e OO.SS. in tema di formazione può, per tale area di intervento, contemplare in forte misura anche il principio della sussidiarietà da parte rappresentanti dei lavoratori. Gran parte dei facilitatori verrà, infatti, tratta dai ranghi delle OO.SS. e su ancora più larga scala sarà il contributo delle OO.SS in termini di partecipazione di lavoratori destinati ad integrare le proprie competenze con quelle di informatore/consulente previdenziale interno.

Con il presente piano si intende inoltre garantire la possibilità di ricambio generazionale nell'ambito degli organismi di gestione ed indirizzo dei fondi aziendali con personale in servizio. Personale che si ritiene in grado di operare un'attualizzazione delle attese previdenziali dei lavoratori, lontani dalla quiescenza, secondo rappresentazioni non correlate alla tradizionale cultura di investimento e all'organizzazione sociale del lavoro tipica dell'età industriale, ma piuttosto derivanti dalla lettura dell'evoluzione delle attese di tenore di vita. Viene con questo piano colta in pieno l'opportunità, di realizzare in partnership tutto il ciclo produttivo di formazione su un tema negoziale quale la previdenza integrativa dei lavoratori fino ad arrivare all'utilizzo dell'output (facilitatore previdenziale informatore/consulente previdenziale interni) in attuazione del tema negoziale stesso.

Detto piano si articola in 4 distinti progetti formativi (vedi allegato):

- I MAGNIFICI CENTO,
- LABORATORIO PREVIDENZA,
- GLOSSARIO PREVIDENZA,

- COMUNICARE PREVIDENZA.

4. Sia l'erogazione di percorsi formativi incentrati sulle Pari Opportunità - volti a dispiegare un importante valore di lungo periodo per l'azienda oltre che di valore sociale ancora per l'azienda e per i lavoratori stessi.- che il rafforzamento del processo di sviluppo della Partnership tra aziende e OO. SS. in tema di formazione, investendo nei laboratori di concertazione.

Questo piano agisce sulla leva formativa per

- a) equalizzare le competenze in tema di Pari Opportunità (P.O.) tra lavoratori per far conseguire agli stessi le conoscenze che sono prerequisito per evolvere le P.O. da enunciato di principio a proposta di insieme concertato di azioni positive;
- b) ottenere una "massa critica" di facilitatori interni (tra i quali numerosi rappresentanti dei lavoratori) quale premessa alla impostazione di reti di circolazione delle proposte e delle esperienze di formazione concertata tra aziende del gruppo;
- c) elevare nei lavoratori le capacità di ascolto e di superamento delle barriere di genere con l'intendimento di maturare le attitudini fondamentali utilizzabili anche per integrare culture diverse che caratterizzano il contesto multinazionale del gruppo.
- d) aiutare i lavoratori a rielaborare una strategia individuale di sviluppo professionale nel gruppo in un contesto evolutivo connesso ai processi di integrazione in atto, migliorando le rispettive capacità individuali di ridefinire un efficace e soddisfacente strategia di occupabilità nell'ambito del gruppo ed abituarli a rivalutare e rileggere le proprie competenze e potenzialità in tale nuovo contesto.

Detto piano si articola in sei distinti progetti formativi (vedi allegato):

- ? LABORATORIO PARI OPPORTUNITÀ,
- ? RESPONSABILI DI LAVORATORI DISABILI ,
- ? ASSERTIVITÀ E AUTOSTIMA AL FEMMINILE,
- ? LEADERSHIP DEL FEMMINILE,
- ? STRATEGIE DI SVILUPPO INDIVIDUALI,
- ? LABORATORIO CONCERTARE FORMAZIONE.

Le parti, con l'obiettivo di condividere e di mettere a fattor comune le rispettive esperienze e competenze in tema di progettazione della formazione, si impegnano, come già positivamente sperimentato in occasione dei corsi "Costruire formazione concertata nell'ambito dei fondi interprofessionali", "Laboratorio Concertare Formazione" a sviluppare congiuntamente la fase di "microprogetto" relativa ai progetti contenuti nei piani", "Learning focal point", "Pink learning focal point", "Previdenza integrativa" e "Business & Social Education 2".

➤ le risorse interessate saranno:

- i. Per il piano "Learning focal point" c.a. 429, per un totale di c.a. 12.480 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.520
- ii. Per il piano "Pink learning focal point" c.a. 429, per un totale di c.a. 12.480 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.520
- iii. Per il piano "Previdenza integrativa" c.a. 545, per un totale di c.a. 12.488 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.700
- iv. Per il piano "Business & Social Education 2" c.a. 552, per un totale di c.a. 12.480 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.520

si conviene che:

i contenuti dei Piani formativi richiamati nel presente accordo sono funzionali alla realizzazione degli obiettivi di qualificazione professionale del personale coinvolto, rispondono alle richieste di prevenire le situazioni di possibile precarietà cognitiva dei lavoratori/lavoratrici e creano complessive condizioni di convenienza all'investimento in apprendimento da parte di lavoratori/lavoratrici ed imprese.

Le Parti dichiarano che sussistono le condizioni affinché l'Azienda presenti – nel rispetto di quanto stabilito dall'Avviso 1/07 deliberato dal C.,d.A. FOR.TE il 29 ottobre 2006 – domanda per il finanziamento dei Piani formativi denominati denominati “Learning focal point”, “Pink learning focal point”, “Previdenza integrativa” e “Business & Social Education 2”; a tale scopo le Parti si danno atto che tali Piani formativi rientrano tra quelli finanziabili dai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

UNICREDIT S.p.A.

DIRCREDITO - FD FABI FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL , SILCEA, SINFUB UGLCREDITO, UILCA



PRIMI RISULTATI MA....NON BASTA!

I primi 12 neo-assunti sono arrivati. Dopo tanti annunci andati a vuoto hanno iniziato un corso di 2 settimane e prenderanno servizio in Filiale il 26/11.

Sono il primo nucleo dei 17 che l'Azienda si era impegnata in modo vincolante ad assumere in sostituzione delle Colleghe e dei Colleghi con "ruolo commerciale" (nella nota proporzione 1 a 2) usciti in applicazione del Fondo Esuberi dell'1/12/2006.

Per le ulteriori 5 assunzioni dovremo attendere probabilmente la fine dell'anno, poiché le selezioni sono ancora in corso.

Le uscite per "esodo" sono iniziate il 31/3 e proseguite il 30/6 e 30/9 ed è stato necessario aspettare fino al mese di novembre perché l'Azienda desse seguito agli impegni presi. Questo lasso di tempo è stato **pretestuosamente** causato dalla non applicabilità in Liguria (in mancanza di un provvedimento regionale ad hoc) del contratto di *apprendistato professionalizzante*, circostanza però che era a tutti nota sin dal 10/9/2003. Sì, nota da 4 anni!

L'intoppo è stato superato con l'accordo dell'1/8/2007 nel quale è stata prevista la facoltà di assunzione con contratto di *inserimento*. Comunque, nonostante questo secondo accordo, i nostri Nuovi Colleghi, selezionati sin dallo scorso marzo, hanno dovuto aspettare altri 2 mesi e mezzo.

Lo scarto temporale tra "uscite" e "assunzioni" serve a questa Azienda anche per scaricare su Lavoratrici e Lavoratori rimasti l'onere della ristrutturazione aziendale. Continuando a produrre a regime di "budget" la Banca ottiene due scopi:

- Lavoratrici e Lavoratori "finanziano" di fatto (creando le risorse economiche) la riorganizzazione aziendale;
- testa la possibilità di far procedere la macchina produttiva a ranghi ridotti.

Il 29 ottobre le Colleghe e i Colleghi della Liguria sono stati chiamati allo sciopero dalle OO.SS. sul problema degli organici.

In questi giorni l'Azienda ci ha comunicato che, entro la fine del 2007, saranno assunti ulteriori 20 Tempi Determinati, di cui 12 per far fronte alle migrazioni informatiche, e 8 deliberati per sostituzione di maternità.

L'ottima riuscita dello sciopero del 29 ottobre ha evidentemente convinto l'Azienda a rivedere i numeri delle assunzioni destinate alla nostra area, attestando così la fondatezza delle nostre rivendicazioni.

Le OO.SS. valutano positivamente questo primo risultato, ma non è sicuramente sufficiente

- perché alle dimissioni, che a oggi sono già cresciute a 23, si sono già aggiunti 5 Colleghi che hanno lasciato la "produzione" per andare a costituire (con altri provenienti da altre Aree) il primo nucleo della "task force" per la prossima migrazione informatica

- perché non possiamo credere all'affermazione che questi Colleghi vengano sostituiti dagli efficientamenti degli uffici di Area, di Back Office o dell'Estero Mercè.

La quantificazione degli "esuberanti" unilateralmente decisa dall'Azienda nel Piano Industriale 2007-2009 prevede che le uscite nel "fondo esuberanti" siano parzialmente coperte dagli efficientamenti. Sarebbe un trucco da "funambolico illusionista" utilizzare gli stessi "numeri" per coprire anche le dimissioni.

Se poi qualcuno di parte aziendale vuol sostenere che assieme al Collega dimissionario è giusto che parta anche il lavoro e la conseguente redditività, ebbene, lo faccia espressamente.

A sostegno delle opinioni qui espresse le OO.SS. organizzeranno il 27 novembre una giornata di presidio in Via Fieschi nei pressi della Direzione dell'Area Liguria con volantinaggio alla Clientela ed alla Cittadinanza.

Genova, 20/11/2007

DIRCREDITO-FABI-FALCRI-FIBA/CISL-FISAC/CGIL-SILCEA-UILCA
Coordinamento Area Liguria Intesa Sanpaolo