



RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI  
Dal 18 al 22 aprile 2011

A cura delle Segreterie di Gruppo FABI

INTESA  SANPAOLO

WEEKLY

www.fabintesasanpaolo.org  
email: [segreteria@fabintesasanpaolo.it](mailto:segreteria@fabintesasanpaolo.it)

21 aprile 2011

## ACCORDO SULLA FORMAZIONE FINANZIATA

Azienda ha presentato un **progetto formativo**, le cui proposte erano state precedentemente esaminate e discusse dalle Commissioni Miste Pari Opportunità, mirato alla promozione e alla diffusione di una cultura aziendale sensibile alla differenza di genere e in grado di percepire e valorizzare le diversità intese nel senso più ampio del termine.

Il progetto “ **IL VALORE DELLA DIVERSITÀ** ” si sviluppa in 2 macro obiettivi:

Una Formazione diversa – rivolta a favorire l'inclusione e l'integrazione dei colleghi diversamente abili nel contesto lavorativo, attraverso la valorizzazione e lo sviluppo di competenze e potenzialità.

Nuove frontiere del talento e della cultura di genere – il focus prioritario di questi impianti formativi è centrato alla diffusione e alla emersione del talento al femminile e la crescente consapevolezza personale nei processi di auto-sviluppo nonché a promuovere modelli/strumenti per politiche di conciliazione dei temi di vita e di lavoro.

### **Una Formazione diversa**

Sono stati presentati 4 progetti il cui obiettivo è quello di facilitare l'accesso alle risorse di colleghi diversamente abili, al fine di garantire loro una formazione adeguata grazie anche all'utilizzo di formazione in aula con traduzione nel linguaggio dei segni in caso di colleghi non udenti o tecnologie informatiche per i colleghi ipovedenti.

### **Nuove frontiere del talento e della cultura di genere**

Sono state presentati 4 progetti formativi:

#### Leadeeship LAB

rivolto a 90/100 direttori (uomini e donne) di nuovo ingresso nel ruolo con i seguenti obiettivi: potenziamento della leadership, della auto-consapevolezza nelle azioni manageriali, comprensione delle proprie capacità e modalità per valorizzare le opportunità e le diversità.

#### Empowerment al Femminile

rivolto a 30 colleghe in percorso di crescita manageriale, con l'obiettivo di rafforzamento delle capacità personali e le competenze in una prospettiva di crescita manageriale.

#### Benessere Organizzativo

rivolto a 180 Specialisti Risorse Umane, finalizzato a:

creazione di una cultura di impresa che valorizzi le diversità, diffusione di modelli/strumenti per ottimizzare la gestione della vita lavorativa di donne e uomini, favorire la diffusione di una cultura del benessere sul luogo di lavoro.

#### Riconoscere gli stereotipi

coinvolti 45 colleghi delle Risorse Umane, con l'obiettivo di:

favorire la gestione delle diversità, riconoscere e superare gli stereotipi nel diversity management, promuovere modelli per ottimizzare la gestione della vita lavorativa di donne e uomini.

## **INDENNITA' DI SOSTITUZIONE DIRETTORI**

Come è noto da tempo si sono riscontrate difficoltà tecniche per l'erogazione dell'indennità di sostituzione dei Direttori di Filiale, ampiamente e diffusamente richiesta dai lavoratori.

Le difficoltà risiedono nelle diverse tipologie di trattamenti economici acquisiti dal personale presso le banche di provenienza, in particolare del Gruppo Sanpaolo Imi, e all'utilizzo di una procedura unica per il calcolo dell'indennità nel nuovo Gruppo Intesa Sanpaolo.

Allo scopo di risolvere la questione, dopo una lunga analisi delle diverse situazioni, si è raggiunta un'intesa che prevede la forfettizzazione delle differenze per il personale ex SPIMI con una quota forfetaria di 4.35 euro per giorno di sostituzione, la quota fissa si aggiungerà all'ASSEGNO INTEGRATIVO.

Per il personale di CARIFIRENZE, tenuto conto che le voci di stipendio non consentono il calcolo di un valore medio, saranno messe a confronto le retribuzioni annuali lorde previste dal CCNL (RAL) del sostituto e del sostituito, si calcolerà la differenza giornaliera e sarà liquidato l'importo spettante.

Il nuovo metodo di calcolo partirà dal mese di Agosto 2009 e le somme arretrate saranno computate nelle mensilità di giugno/luglio.

## **ORARIO DI SPORTELLO – SPERIMENTAZIONI**

L'azienda ha comunicato che nei prossimi giorni saranno avviate sperimentazioni e sondaggi sul prolungamento degli orari di sportello che comprendono l'apertura dopo le 17, durante l'orario continuato e l'apertura al sabato, nell'ambito delle opzioni previste dal vigente CCNL.

In generale dopo l'orario di chiusura serale della filiale e al sabato sarà effettuata solo consulenza commerciale. In ogni caso gli orari e il tipo di attività svolta è riportata nella **tabella allegata**.

Saranno interessate 3 filiali:

BERGAMO 5, MAPPANO (TO), FIRENZE 24.

Le sperimentazioni sono diverse in ciascuna delle 3 filiali. La sperimentazione sarà avviata il 2 maggio e si concluderà a fine luglio. Il personale coinvolto sarà utilizzato con orari di lavoro differenti per coprire le varie fasce di orario. Tra le tipologie di orario sarà utilizzata anche quella su sei giorni la settimana, sabato compreso (6x6).

In merito ai trattamenti non ci saranno cambiamenti per Buoni Pasto e Ferie, cioè anche coloro che non dovessero effettuare pausa pranzo per spostamento di orario o lavoro su sei giorni percepiranno il buono pasto intero per 5 giorni alla settimana.

Nell'Area Lazio sarà effettuato un sondaggio tra la clientela con lo scopo di conoscere le esigenze in merito agli orari di apertura delle filiali.

22 aprile 2011

## BILANCIO 2010 FONDO PENSIONI CARIPLO: POSITIVO RISULTATO

In data 15 Aprile 2011 il Consiglio di Amministrazione ha approvato all'unanimità il bilancio 2010, il quale è stato redatto secondo gli schemi approvati dalla COVIP.

Il numero degli iscritti alla **Sez. 1** al 31/12/2010 (pensionati) è di 4.313, mentre il numero degli attivi, **Sez. 2**, è di 6.003 unità.

La GESTIONE PATRIMONIALE: l'utile registrato sul patrimonio complessivo, al netto delle spese amministrative, è di circa € 57,9 milioni.

Il **patrimonio immobiliare**, che al 31/12/2010 ammonta a € 627,3 milioni circa a valori di mercato, nonostante il mutato contesto economico, ha registrato una redditività pari ad € 27,8 milioni, pari al 4,46%.

In ambito **mobiliare** grazie al decisivo contributo degli stimoli monetari e fiscali, il 2010 si è dimostrato un anno di ripresa economica, ma anche di gravi tensioni per le quotazioni del debito pubblico nell'Eurozona. Il contesto internazionale è stato favorevole. Produzione e flussi commerciali globali hanno registrato tassi di crescita relativamente sostenuti per tutto l'anno, sebbene il ritorno ai livelli precedenti la crisi finanziaria e la recessione possa dirsi completo soltanto per i paesi emergenti.

La performance complessiva della gestione finanziaria è stata pari al 3,30% ( al lordo della tassazione ed al netto degli oneri di gestione).

**Gli investimenti mobiliari** ammontano a € 1.347 milioni.

Il rendimento complessivo della gestione finanziaria ammonta ad € 37,8 milioni.

In conclusione, se si pone a raffronto il risultato della gestione, positiva per € 64 milioni circa, con il patrimonio mediamente investito, si ricava un tasso lordo di rendimento del 3,18%.

Patrimonio del Fondo al 31/12/09	€ 2.055.933.289
Variazione dell'attivo netto destinato alle prestazioni	€ 94.458.991

Attivo netto destinato alle prestazioni al 31/12/2010	€ 1.961.474.298
---	-----------------

=====

Un doveroso e sincero ringraziamento a TUTTO il personale addetto al Fondo, a partire dal Responsabile Dott.Burani, per la professionalità, l'impegno e la disponibilità ripetutamente dimostrata contribuendo, con riferimento all'ultimo quinquennio, alla realizzazione di risultati di assoluto rilievo.

Ricordiamo infine che nel prossimo Consiglio fissato per il mese di Maggio verrà deliberata la percentuale di incremento delle singole posizioni individuali (Sez.2).