



SOMMARIO

N. 6 GIUGNO 2013

SINDACATO - Il CAE di Unicredit: contrario ai processi di esternalizzazione

PARI OPPORTUNITÀ - Accordo ABI-Sindacati. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale

LAVORO - Ben 82 milioni di euro versati al F.O.C. nel settore del credito

SINDACATO

Il CAE di Unicredit: contrario ai processi di esternalizzazione

Il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit, riunitosi in sessione plenaria nella giornata del 28 maggio, ha ribadito e rivendicato l'importanza del dialogo sociale, da praticare in tutte le realtà ed in tutti i Paesi in cui il Gruppo Unicredit è presente, riaffermando la necessità del suo ulteriore sviluppo, soprattutto in presenza dell'attuale scenario complesso, caratterizzato da tensioni occupazionali rivenienti da fusioni, esternalizzazioni, ristrutturazioni e scelte strategiche riguardanti il business.

Il diritto del CAE di ricevere informazioni dal Gruppo non è stato pienamente riconosciuto in quanto non sono state fornite complete informazioni per quanto riguarda la fusione delle banche ceca e slovacca e la chiusura della banca in Lettonia. Pertanto, il CAE richiede che il Gruppo fornisca informazioni immediate, dettagliate ed esplicite in merito alla fusione delle banche ceca e slovacca e la chiusura della banca in Lettonia, al fine di garantire al CAE il tempo sufficiente a preparare e svolgere consultazioni con il Gruppo.

In merito alle operazioni di fusione delle banche ceca e slovacca e alla chiusura della banca in Lettonia, il CAE chiede, in analogia a quanto fatto anche nel recente passato, che vengano riconosciuti ai lavoratori coinvolti trattamenti di miglior favore rispetto alle previsioni legislative locali in materia. I piani di rilancio del Gruppo non possono passare esclusivamente attraverso la forte riduzione del costo del lavoro che determi-

na pesanti impatti sociali sui lavoratori e sulle loro famiglie, o attraverso le esasperate pressioni commerciali che in alcuni Paesi della CEE sfociano, nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, addirittura nel licenziamento. In merito a queste pratiche il CAE dichiara la sua assoluta contrarietà e la sua ferma opposizione.

Il CAE di Unicredit ha focalizzato l'attenzione del management sulla necessità di una radicale riduzione delle consulenze, ritenendo improcrastinabile un forte investimento a favore del patrimonio aziendale costituito dalle risorse umane presenti all'interno di Unicredit. Il CAE chiede un impegno tangibile rivolto alla riconversione e valorizzazione delle professionalità presenti, con una attenzione particolare alla popolazione over 50.

Il CAE di Unicredit ribadisce la sua assoluta contrarietà ai processi di esternalizzazione di attività e lavoratori realizzati attraverso progetti che determinano un peggioramento delle condizioni normative e professionali dei lavoratori addetti, oltre che una perdita di competenze manageriali e professionali.

Il CAE di Unicredit richiede al Top Management, in caso di progetti di esternalizzazione, di stipulare accordi, sulla falsariga di quelli italiani e/o tedeschi, nei Paesi coinvolti da tali attività. In sostanza, si devono garantire i posti di lavoro, le condizioni di lavoro, i livelli degli stipendi e i contratti di lavoro.

Sulla base del fatto che ad uno dei membri del CAE è stato impedito di partecipare alla riunione plenaria, il CAE riafferma che il diritto dei suoi membri di partecipare alle riunioni è un diritto innegabile.

Si è concordato con la direzione centrale che tutti i manager locali saranno informati per iscritto che tale diritto deve essere esercitato incondizionatamente. ■

Milano, 28 maggio 2013

PARI OPPORTUNITÀ

A cura del Coordinamento Nazionale
Unisin Donne e Pari Opportunità

Accordo ABI-Sindacati

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale

È stato di recente firmato presso l'ABI un accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale. In premessa l'accordo cita legislazione, avvisi, documenti ed intese di grande rilevanza per il mercato del lavoro e per la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro: CCNL del 19 gennaio 2012; avviso comune del 7 marzo 2011; art. 9 della legge 53/2000; Piano nazionale della famiglia adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 7 giugno 2012; Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano e dalle Autonomie locali datato 25 ottobre 2012; nuove misure a sostegno della genitorialità introdotte dalla legge n. 92/2012; legge 24 dicembre 2012 n. 228 (legge di stabilità); Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema

bancario del 16 giugno 2004; dichiarazione congiunta firmata dalle Parti sociali europee del settore bancario del 18 maggio 2005; Comunicazione della Commissione Europea del 3 marzo 2010 Europa 2020 (Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva) e Piano di azione sulla Responsabilità Sociale d'impresa 2012-2014 presentato il 16 aprile 2013.

Dal 30 giugno verranno insediati la Commissione nazionale Pari Opportunità e l'Osservatorio paritetico sulla Responsabilità sociale d'impresa. La *Commissione Pari Opportunità*, oltre ai compiti previsti dall'art. 14 del CCNL 19 gennaio 2012, potrà:

- approfondire e valutare elementi di criticità, nei vari aspetti in cui essi si esplicano, allo scopo di favorire ulteriormente l'equilibrio di genere nelle politiche di pari opportunità;
- sviluppare le professionalità attraverso la valorizzazione dell'elemento formativo, eventualmente in sinergia con FBA a sostegno di azioni positive, della conciliazione di tempi di vita e di lavoro, dell'invecchiamento attivo dei dipendenti bancari;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio anche con riferimento alle attività svolte dalle commissioni aziendali pari opportunità che possono costituirsi ai sensi dell'art. 15 CCNL 19 gennaio 2012;
- valutare nell'ambito della Commissione le possibili sinergie realizzabili tra le parti a livello territoriale, con particolare riguardo alle sedi regio-

MEDICINA E SALUTE

Prevenzione Cardiometabolica nella donna lavoratrice

La prevenzione è molto importante per la salute. È per questo motivo che in collaborazione con il CNR-SPP (Consiglio Nazionale delle Ricerche - Servizio Protezione e Prevenzione) di Roma la nostra Organizzazione Sindacale ha reso disponibile per le nostre Dirigenti Sindacali e per le Iscritte di Unità Sindacale Falcri-Silcea il programma di "Prevenzione cardiometabolica nella donna lavoratrice".

Il programma consente attraverso la compilazione di "una cartella clinica web-based integrata nel sistema di telemedicina e-WITALS dove la donna lavoratrice riporterà l'anamnesi e i valori dei principali fattori di rischio cardiovascolare e risponderà ad un questionario sulle abitudini alimentari" di ottenere il calcolo computerizzato del rischio cardiovascolare a 10 anni insieme ad un commento e un indirizzo terapeutico nutrizionale dietetico personalizzato.

Tutte le interessate all'iniziativa potranno rivolgersi al Coordinamento Nazionale *Unisin Donne e Pari Opportunità* inoltrando una e-mail a segreteria@unitasindacale.it per ulteriori chiarimenti e per l'iscrizione al programma.

Bianca Desideri



brio tra le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima e il benessere in azienda". Favorite, almeno sulla carta, e ove compatibili con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, le flessibilità di orario ivi compresi il telelavoro e il part time per i genitori con figli entro i primi 3 anni di vita del bambino/a e per esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio/educativi, nella scuola dell'infanzia e nel primo anno di scuola primaria, o nel caso di documentata infermità del coniuge o di

- nali, eventualmente coinvolgendo gli organismi istituzionali di parità competenti;
- individuare linee guida per l'attuazione nel settore del credito delle iniziative previste a livello locale dall'intesa del 25 ottobre 2012 e richiamata in premessa (dell'accordo firmato) e per l'acquisizione dei relativi finanziamenti;
- studiare e approfondire le agevolazioni connesse ai regimi di imposizione fiscale e contribuzione previdenziale, anche al fine di valutare la possibilità di intraprendere azioni comuni nei confronti delle Autorità competenti;
- attivare, ai fini di cui sopra, le opportune sinergie con Sedi Accademiche e Centri Studi accreditati.

I compiti dell'*Osservatorio nazionale paritetico sulla Responsabilità Sociale d'impresa (CSR)* sono quelli stabiliti dal Protocollo del 16 giugno 2004 con particolare riguardo "al monitoraggio delle forme di agevolazione e/o incentivazione esistenti, a livello europeo, italiano, territoriale; alla promozione di buone pratiche settoriali anche attraverso il confronto con analoghe iniziative assunte in altri settori sia a livello nazionale che internazionale, alla valorizzazione di strumenti innovativi di welfare; allo stimolo di eventuali forme di partnership tra diverse aziende finalizzate ad individuare strumenti integrativi di welfare (ad esempio asili nido, voucher servizi, mobility management)". Per quanto concerne le flessibilità, l'articolo 3, sottolinea l'esigenza della ricerca del "migliore equili-

un parente entro il secondo grado.

La formulazione definitiva dell'art. 5 relativa alla fruizione di *aspettativa e/o flessibilità di orario per l'assistenza ai figli studenti del primo ciclo dell'istruzione che mostrano disturbi dell'apprendimento (DSA)* quali dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia, ha tenuto conto, così come richiesto pressantemente da UNISIN, di quanto previsto dalla legge 8 ottobre 2010 e dal ccnl vigente.

In merito, invece, alla normazione a livello di contrattazione collettiva dei congedi parentali su base oraria, è convenuto dalle Parti di attendere l'emanazione delle necessarie istruzioni applicative da parte degli Enti competenti, che, allo stato non sono ancora state pubblicate e ciò per evitare di introdurre, in mancanza di tali istruzioni, previsioni fortemente restrittive quali quelle proposte da controparte datoriale.

Un accordo nel complesso interessante, in grado di poter generare best practices in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro e responsabilità sociale d'impresa se verranno messe in campo concretamente le iniziative enunciate e se si genererà un clima di forte collaborazione tra le Parti stipulanti per favorire effettivamente una migliore, più proficua e più produttiva organizzazione del lavoro in un'ottica di crescita senza però mai dimenticare o mettere in secondo piano le esigenze, le professionalità, i carichi familiari delle Lavoratrici e dei Lavoratori. ■

LAVORO

A cura della Segreteria Nazionale

Ben 82 milioni di euro versati al F.O.C. nel settore del credito

In questi giorni sono pervenuti al Fondo Nazionale per l'occupazione (F.O.C.) i versamenti da parte delle aziende dei contributi per gli anni 2012 e 2013 relativi ai circa 310.000 dipendenti del settore.

Sono stati versati oltre 82 milioni di euro corrispondenti a una giornata di banca ore per le aree professionali e una giornata di ex festività per i quadri direttivi e i dirigenti relative agli anni 2012 e 2013. Il top management delle banche (impegnato a versare il 4% della loro retribuzione fissa) ha versato per il solo 2012 3,5 milioni di euro, mentre il loro versamento relativo al 2013 verrà effettuato entro il mese di dicembre per tener conto degli emolumenti che verranno percepiti dai manager in corso d'anno.

Sono tuttavia ancora in corso le verifiche contabili e i solleciti alle aziende che ancora non hanno provveduto ad effettuare il versamento dovuto. Tali cifre sono quindi suscettibili di ulteriori limitati aumenti.

Va anche rilevato che sono erroneamente pervenuti al FOC anche versamenti da parte di aziende non iscritte ad Abi e quindi non destinatarie delle previsioni di intervento: si stanno valutando le decisioni da assumere in merito.

I versamenti per gli anni 2012 e 2013 rappresentano in tutta evidenza cifre importanti che potranno essere utilizzate dalle aziende per sostenere in modo significativo l'occupazione del settore.

A questo proposito il CDA del FOC sta predisponendo le modalità operative affinché le aziende possano percepire i contributi previsti per le assunzioni e le stabilizzazioni avvenute a partire dal primo gennaio 2012.

La scelta effettuata con il CCNL del 2012 di costituire il Fondo Nazionale per l'Occupazione attraverso l'intervento diretto di tutti i lavoratori e degli Amministratori del settore si sta quindi concretizzando in un reale contributo alla riduzione della disoccupazione giovanile, giunta nel nostro Paese ormai a livelli insostenibili e contribuirà a sostenere la ripresa delle assunzioni nel nostro settore e la stabilizzazione dei molti precari oggi presenti nelle banche. ■



PROFESSIONE BANCARIO

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Maria Angela Comotti
Emilio Contrasto
Roberto Ferrari
Giuseppe Ettore Fremder
Claudio Gulinello
Aleardo Pelacchi
Angelo Peretti

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
professionebancario@falcri.it

Autorizzazione del Tribunale
di Roma n. 17196
del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Questo periodico
è associato alla Unione
Stampa Periodica Italiana



Impaginazione e stampa:
Euroloff S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137
Fax 06.2005251

Anno XXV - N. 6
Giugno 2013
Chiuso in tipografia
il 4 luglio 2013

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.