



www.uilca.it

notizi@rio

UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

UNICREDIT GROUP

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

n° 4 / 2015

**MERRO
Christmas**

- **EDITORIALE:** Le banche e il rischio di perdere la fiducia dei clienti
- **Direct Pole Roma:** peggiorano le condizioni di lavoro!
- **Il Segnalibro:** Natale con pirati e bucanieri
- **Questionario Direct Pole**
- **La Formazione finanziata...** questa sconosciuta
- **Ostrakon:** Le quattro banche dell'Ave Maria e i loro top manager

Buone Feste



REDAZIONE

Guido Diecidue (direttore responsabile)
Giorgio Giovanardi
Salvatore Li Castri
Rosario Mingoia
Paolo Picollo
Vincenzo Tenerelli
Stefano Streccioni
Luciano Teresi
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)

SEGRETERIA DI DIREZIONE e GRAFICA GCZ

 **UILCA Unicredit**

 **@uilcaunicredit**

@ uilca.unicredit@uilca.it



Sono giorni davvero oscuri quelli che stiamo vivendo nel sistema bancario italiano. In realtà in tutto il sistema italiano. Stanno venendo al pettine tutte le malefatte dei banchieri nazionali che la Uilca denuncia da anni; in primis le vendite irresponsabili, sostenute da continue pressioni commerciali, finalizzate a rifilare prodotti spazzatura sottoscritti da una clientela che ha avuto l'unica debolezza di affidarsi completamente alla propria banca, come si affida al parroco o al farmacista.

Per evitare di perdere completamente la fiducia dei propri correntisti, sarebbe ora che gli istituti di credito cominciassero a fare una vera consulenza, proponendo investimenti adatti e in linea con profili di rischio e le esigenze della clientela. Stiamo parlando ovviamente della vicenda delle quattro Banche finite in default tecnico e salvate con il decreto governativo e con i soldi messi dai grandi Gruppi e dai possessori di azioni e obbligazioni subordinate.

Purtroppo altre Banche sono in condizioni simili e i risparmiatori (tutti) si stanno chiedendo se la fiducia riposta nell'"amico bancario" è stata ed è una buona idea, ma soprattutto se quelle obbligazioni che gli ha venduto negli anni passati siano buone o potenziale spazzatura. Soprattutto quell'abbreviazione sub ...

Se viene meno la fiducia, il castello di carta, costruito da chi sta speculando da anni sulla pelle di ingenui e fiduciosi risparmiatori, crolla e le conseguenze sono devastanti.

Ma una domanda ci sorge spontanea: i principi condivisi nel nostro Gruppo con la dichiarazione congiunta firmata dal CAE, sono a conoscenza di tutti? La centralità del cliente, più volte in quella carta citata, non significa che il cliente debba finire nel mirino del cecchino, ma che le scelte di investimento devono essere in linea con i reali bisogni del cliente. E questo accade? Le interviste Mifid forzate sono in linea con questi principi? Le caratteristiche dei prodotti venduti vengono spiegate in profondità? Viene da ridere se si guarda l'ultimo collocamento fatto nel mese di novembre... Non si conosce nulla, ma bisogna arrivare primi nelle graduatorie! Così si piazzano sulla fiducia prodotti sconosciuti, ma le procedure si inceppano e bisogna richiamare i clienti più e più volte... Che figura!

Purtroppo però alla fine i manager che danno indicazioni di operare in questo modo non pagano mai prezzi, vedrete che alla fine cercheranno di scaricare le responsabilità su chi allo sportello ha venduto e vende in questo modo. Ma ne vale la pena? I premi che vengono promessi e poi quasi mai erogati, se non a pochi fortunati, valgono la pena di vivere stressati e magari con un po' di disgusto quando ci si guarda allo specchio?

Noi crediamo fermamente di no e siamo già impegnati, insieme a tutte le sigle sindacali, a trattare un accordo sulle vendite responsabili e contro le pressioni commerciali per monitorare e stroncare questo modo di operare.

Ma sia chiara una cosa: che nessuno si permetta di scaricare la colpa sui lavoratori, che obbediscono a ordini superiori. Ogni lavoratore deve essere messo in condizione di operare serenamente, secondo le regole e conservando un'etica professionale e personale.

In alto le coscienze e i cuori, bisogna credere tutti insieme che è possibile costruire un modo migliore di vivere e lavorare.

Direct Pole Roma: *peggiorano le condizioni di lavoro!*

***Nemmeno il trasferimento in
via Tupini ha migliorato la situazione***

L'occasione è stata quella di presentare ai lavoratori del Direct Pole Roma i contenuti dell'accordo di Gruppo siglato l'8 ottobre. L'assemblea del 13 novembre scorso, svoltasi nella sala conferenza di viale Tupini, si è poi soffermata a trattare soprattutto temi e problematiche interne alla struttura.

Nella prima parte dell'assemblea, è intervenuto Piero Disnan della Uilca che ha spiegato con dovizia di particolari e in modo molto chiaro ai giovani lavoratori che hanno gremito la Sala della Lupa, i vantaggi che sono previsti per chi aderisce alla previdenza complementare, soprattutto in virtù dell'incremento del contributo aziendale al 4% previsto nell'accordo dell'8 ottobre e dei benefici fiscali sulla contribuzione complessiva.

Poi, è stata data la parola soprattutto ai lavoratori che, con i loro interventi, hanno evidenziato un deterioramento delle condizioni di lavoro derivante sia dal peggioramento dagli orari di lavoro, che dal continuo e inesorabile aumento delle pressioni commerciali. Se, dunque, da un lato l'Azienda insiste in ogni occasione pubblica nell'evidenziare l'importanza e la centralità che i Direct rappresentano nel progetto di sviluppo futuro dell'azienda, dall'altra determina l'inasprimento delle condizioni di lavoro senza preoccuparsi dello stress da lavoro che questa politica determina.



Il controllo della barra telefonica è peggiorato, si sono ridotti tempi di entrata tra una telefonata e l'altra così come le richieste anticipate di logoff non interrompono il flusso di chiamate.

In tema di formazione la denuncia è forte: blocco dei processi formativi surrogati da conoscenze "light" acquisite attraverso "briefing" o affiancamenti sempre più brevi per non sottrarre tempo alla produzione. In barba alle promesse fatte, la permanenza all'interno del Direct di Roma è più lunga ben oltre i due anni previsti dalla prassi aziendale e, infatti, le riallocazioni per chi accede al job posting, sono improbabili così come le richieste di trasferimento verso la rete che vengono accolte parzialmente e in tempi biblici.

Infine, alle colleghe part time è inibito qualsiasi trasferimento. In molti hanno evidenziato le differenze operative tra poli in tema di orari, di programmazione degli skill e delle dinamiche del turn over.

Per questo motivo le OO.SS. si sono impegnate a portare di nuovo all'attenzione del tavolo nazionale di Unicredit Banca il tema "Direct Pole".

Direct Pole Roma:

*peggiorano
le condizioni
di lavoro!*

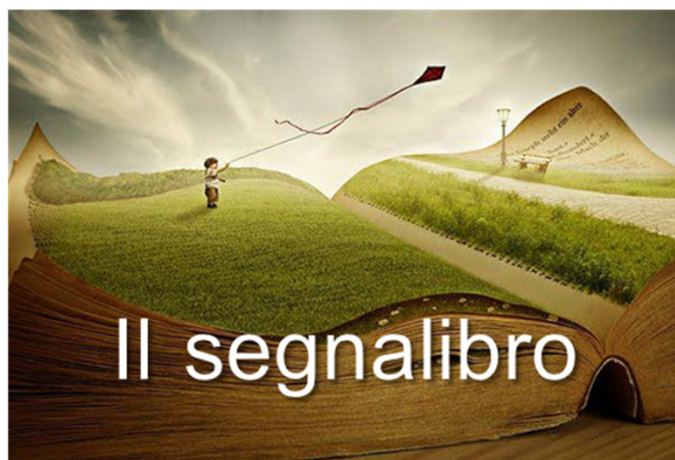


I colleghi provenienti dalla rete con esperienze e competenze consolidate che sono stati inseriti nei due Team Specialist hanno evidenziato, oltre alle difficoltà di consolidamento del progetto di consulenza da remoto, la incompatibilità della loro prestazione specialistica con la rigidità dei turni applicati.

In sintesi, dalla testimonianza diretta dei lavoratori è emerso un quadro che evidenzia la scarsa attenzione aziendale alla motivazione delle persone e all'aspetto qualitativo del lavoro.

A questo punto si è convenuto che non sia più rinviabile un riesame organizzativo della struttura che contenga regole e norme chiare sulle condizioni di lavoro all'interno dei Direct.

Le OO.SS. di Roma, in particolare, si sono impegnate a richiedere in tempi brevi un incontro a livello locale per affrontare le problematiche emerse nel corso dell'assemblea. ♦



NATALE CON PIRATI E BUCANIERI. BUONA LETTURA CON UN TRIS !

Valerio Evangelisti e il tramonto della pirateria all'alba del XVIII secolo.

Non abbiamo ancora tutti i palinsesti televisivi per il periodo natalizio. Come è certo, però, che sulle tavole degli italiani alla vigilia di Natale si mangerà pesce, è altrettanto sicura la messa in onda dei film de "I Pirati dei Caraibi", con Johnny Deep e tutta la banda. Qui invece parliamo di libri e se volete avere uno sguardo vero e senza filtri su quella che è stata la pirateria ai tempi di Luigi XIV di Francia (specialmente dalla metà del 1600 in poi), allora **"Tortuga", "Veracruz" e "Cartagena, gli ultimi della Tortuga"** sono titoli imperdibili per un vero bucaniere.

Scritti magistralmente da Valerio Evangelisti, scrittore forse più famoso all'estero che in Italia, questi tre libri vi faranno viaggiare con Laurens De Graaf detto Lorencillo, l'ammiraglio De Grammont e tutta una serie di ladri, prostitute, traditori, negrieri e voltagabbana. Il filo conduttore riguarda il lento tramonto della pirateria all'alba del XVIII secolo, con storici personaggi del mar dei Caraibi vogliosi di riaffermare la loro supremazia su quelle acque.

I libri, acquistabili sia singolarmente che in un unico volume, vi faranno guardare Orlando Bloom con occhi diversi, e capire che sulle assi di legno di una grande barca il lieto fine non è quasi mai sicuro.



Buone Feste

notizi@rio

QUESTIONARIO

Facendo seguito alle assemblee che stiamo svolgendo in tutti i Direct Pole di Unicredit sottoponiamo ai lavoratori il seguente questionario che ci permetterà di valutare al meglio, e in forma anonima, le criticità più importanti del vostro lavoro.



1) Tipologia contratto di lavoro

- ☐ Tempo indeterminato
- ☐ Tempo determinato
- ☐ Alto

2) Inquadramento

- ☐ 1^a Area Professionale
- ☐ 2^a Area Professionale
- ☐ 3^a Area Professionale
- ☐ Quadro Direttivo

3) Da quanto tempo lavori in UniCredit Direct?

- ☐ Da 0 a 5 anni
- ☐ Da 6 a 10 anni
- ☐ Più di 10 anni

4) Iscritto/a ad un Sindacato

- ☐ Sì
- ☐ No

5) Saresti interessato/a a svolgere attività sindacale?

- ☐ Sì
- ☐ No

6) Ci sono opportunità di crescita nel tuo lavoro?

- ☐ Sì
- ☐ Poche
- ☐ No

7) La qualità della Formazione pensi sia

- ☐ Esaustiva
- ☐ Mediocre
- ☐ Altro _____

8) Uscire dal perimetro del Direct Pole per una collocazione in altre attività pensi sia

- ☐ Facile
- ☐ Difficile
- ☐ Altro _____

9) Le pressioni commerciali sono

- ☐ Frequenti
- ☐ Rare
- ☐ Assenti

10) Turni di lavoro pesanti

- ☐ Sì
- ☐ No

Se sì per quale motivazione?

11) Ritieni che il tempo previsto tra le telefonate sia sufficiente?

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Non svolgo attività telefonica

Se no, quale ritieni debba essere il tempo più adatto?

12) Quali sono le attività che si svolgono nella tua unità produttiva?

- ☐ Solo attività telefonica
- ☐ Solo attività di back office
- ☐ Attività telefonica e di back office
- ☐ Attività di consulenza
- ☐ Altro _____

13) Come definiresti le comunicazioni aziendali sulle scelte organizzative e operative?

14) L'organizzazione del lavoro è soddisfacente?

- ☐ Sì
- ☐ No

Se no, per quale motivazione?

15) A fine giornata manifesti problemi

- ☐ Alla voce
- ☐ Mal di testa
- ☐ Stress
- ☐ Altro _____
- ☐ Nessun problema

16) L'ambiente di lavoro è confortevole?

- ☐ Sì
- ☐ No

Se no, per quale motivazione?

17) Le tue mansioni sono molto ripetitive?

- ☐ Sì
- ☐ No



Buone Feste

notizi@rio



@uilcaunicredit



LA FORMAZIONE FINANZIATA...QUESTA SCONOSCIUTA

Tutti i lavoratori sono tenuti a versare lo 0,30 del proprio salario (RAL) allo Stato, a titolo di "assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria" da destinare alla formazione continua del lavoratore.

Il principio che sottende è quello che un lavoratore, che abbia sviluppato nel tempo più conoscenze capacità o abilità, attraverso corsi di formazione, possa avere maggiori possibilità di trovare nuova occupazione in caso di perdita del posto di lavoro.

Nuova occupazione non solo esterna, ma anche interna, guardando alle aziende del nostro settore, oggetto di continue integrazioni, modifiche dell'assetto organizzativo, che con la creazione di nuove figure professionali richiedono nuove competenze.

Le contribuzioni sono dunque versate all'Inps per poi essere destinate alle attività formative. Si è costituito un Fondo interprofessionale, cui le aziende aderiscono in forma volontaria, i contributi sono ritornati al Fondo che li ridistribuisce attraverso gli Avvisi cui le stesse partecipano.

Il nostro è il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del settore Banche e Assicurazioni (per brevità FBA), costituito fra le tre sigle confederali CGIL, CISL e UIL e le associazioni imprenditoriali Abi e Ania (bancaria e assicurativa). Gli organismi sono equamente distribuiti fra la parte sindacale e aziendale così da consentire una vera pariteticità, tenuto presente anche degli interessi che le due parti rappresentano e i fini che si prefiggono. Difatti il Fondo da una parte ha la finalità di creare maggiore competitività per le aziende e dall'altra quello di favorire l'occupabilità dei lavoratori promuovendo la valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali.

Non sfugga la differenza fra occupabilità e occupazione proprio per l'azione di prevenire i fattori d'inoccupabilità, attraverso una formazione che non si limiti a quella iniziale al momento dell'assunzione, ma prosegua durante tutto il ciclo dell'attività lavorativa: la "life long learning" ovvero la "formazione continua".

Inoltre, fra le altre finalità del Fondo, ci sono quelle di intercettare i bisogni dei lavoratori della categoria, accrescere la formazione quanti/qualitativa erogata, ma anche aprirsi a nuove prospettive: diventare ente certificatore di competenze, unico in Italia, sul modello European Qualification Framework (EQF).

La Commissione Tecnica Bilaterale Formazione consente al sindacato di intervenire nella formazione delle aziende, quale parte sociale attiva, che analizzi, valuti e proponga attività formative, in linea con le necessità rilevate e consenta l'accesso alla formazione finanziata attraverso un accordo.

Ogni anno, in base alle contribuzioni effettuate, il Fondo pubblica gli Avvisi (sostanzialmente dei bandi), di norma un Generalista (che comprende i piani formativi con corsi di area Tecnica, Manageriale, Comportamentale e Linguistica), un Individuale (Master, Specialistici), o Specifici (Salute e Sicurezza, Over 55) e uno riservato alle medie e piccole imprese. Gli Avvisi contengono specifiche condizioni, limiti e dettagli tecnici che devono essere rispettati per essere oggetto di valutazione da parte del Fondo.

La presentazione si perfeziona attraverso uno strumento totalmente informatico, con il quale le aziende inseriscono i Piani Formativi Aziendali o di Gruppo che contengono tutte le particolarità dei Progetti formativi descritti in dettaglio (finalità, obiettivi didattici, destinatari, edizioni, ore, strumenti, attuatori, importo complessivo del piano, compartecipazione alla spesa, ecc).

(Fine prima parte; la seconda parte verrà pubblicata nel prossimo numero de "Il Notizi@rio")

A cura dei componenti UILCA Commissione Formazione di Gruppo

FESTIVITA' SOPPRESSE 2016

CCNL ABI

Per l'anno **2016** le giornate di cosiddette "festività sopresse" ai sensi del CCNL 19/1/2012, non modificato dall'accordo di rinnovo del 31 marzo 2015, coincidenti con giornate in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria, sono **4**:

- Giovedì 5 maggio Ascensione
- Giovedì 26 maggio Corpus Domini
- Mercoledì 29 giugno SS. Apostoli Pietro e Paolo (festivo per Roma)
- Venerdì 4 novembre Festa dell'Unità Nazionale

Le giornate di "festività sopresse" possono essere fruite come permesso retribuito (dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno), previa comunicazione e richiesta all'azienda, secondo le modalità previste dal CCNL vigente. Le stesse si riducono a 3 per la piazza di Roma, data la festività del 29 giugno.

Ricordiamo che per i quadri direttivi le giornate si riducono a 3, in quanto continua, anche con l'accordo di rinnovo del 31 marzo 2015, la destinazione di una giornata al Fondo Nazionale per l'Occupazione (FOC).

Sottolineiamo che il medesimo Fondo viene altresì alimentato dalle aree professionali con la medesima quantità di ore da "Banca Ore". 📍



FIRMATO ACCORDO COPERTURA SUPERSTITI

Il 17 dicembre abbiamo sottoscritto l'accordo per la copertura dei colleghi deceduti in costanza di servizio. E' importante ricordare che fino ad oggi l'evento in questione veniva coperto soltanto se causato da infortunio.

Dal 1 gennaio 2016 sarà invece coperto per tutte le cause, compresa la malattia. Si tratta di un'autoassicurazione che garantirà un riconoscimento economico alle famiglie.

Nel dettaglio, le coperture saranno così determinate:

Euro 75.000,00 per coniuge a carico;

Euro 25.000,00 per coniuge non a carico; Euro 50.000,00 per figli a carico fino al terzo figlio; Euro 25.000,00 per il quarto figlio.

Tali importi saranno maggiorati del 50% in caso di evento avvenuto entro il 35° anno. Dal 36° la maggiorazione sarà decurtata del 2,5% per anno fino al 55° anno di età. Per i single è previsto un rimborso di euro 5.000,00.

Seguiranno il testo dell'accordo e le tabelle esplicative nei comunicati congiunti delle OO.SS.

ULTIMA ORA NEWS

UNICA: Rinnovati i piani sanitari per il biennio 2016-2017.

Il 17 dicembre il CDA di Unica ha deliberato il rinnovo delle polizze sanitaria e dentaria introducendo tante novità in termini di servizi offerti. Tra le tante, il rimborso per implantologia dentaria, l'ampliamento dai tre ai cinque anni di età della possibilità di richiedere rimborsi per cure e interventi per le famiglie dei bambini affetti da patologie congenite, la concessione di un contributo straordinario di mille euro anno (per un massimo di cinque anni) per tutte le famiglie con figli affetti dalla sindrome di down e l'accesso per tutti (non solo per la polizza «extra») alle cliniche cosiddette «Top». Con queste nuove misure Unica tende a rafforzare il sistema di welfare destinato alle famiglie bisognose, determinando un forte impatto sociale. Un ringraziamento speciale va al nostro consigliere di amministrazione in Unica, Rosario Mingoia, che si è particolarmente speso per raggiungere questi importanti risultati. Il dettaglio del rinnovo delle polizze verrà illustrato ampiamente nei comunicati congiunti e nel prossimo Notizi@rio Uilca UniCredit.

ULTIMA ORA NEWS

Linee Guida sulla Formazione Online.

Firmato l'accordo sulle regole certe del come, dove e quando, i dettagli nel prossimo Notizi@rio. Seguiteci!



OSTRAKON

Un **ostrakon** è un pezzo di ceramica (o pietra) rotto da vaso o altri recipienti di terracotta.

La parola deriva dal greco ostrakon, che significa conchiglia, ma indica anche i frammenti di ceramica usati come scheda elettorale nelle procedure di ostracismo.

A noi interessa l'uso che ne veniva fatto ad Atene nei procedimenti di bando ed esilio (ostracismi) di personaggi in vista della società e dell'agone politico.

L'intento della redazione di **notizi@rio** è quella di scrivere sul nostro pezzo di ceramica i nomi dei personaggi del mondo bancario, sindacale, politico e della società in generale che di volta in volta si distingueranno con azioni e comportamenti che meriteranno di essere banditi.

Sono ben accette le «nomination» da parte dei nostri lettori che potranno essere inviate all'indirizzo della nostra redazione uilca.torino@uilca.it



Le quattro Banche dell'Ave Maria e i loro top manager: per loro l'iscrizione su Ostrakon di Natale

"I risparmiatori italiani devono prendere coscienza che le obbligazioni bancarie non sono esenti da rischi...ma il sistema bancario è robusto..."

Questo in sintesi il commento che consulenti e gestori hanno rilasciato dopo il salvataggio di Banca Marche, Banca Etruria, Cariferrara e Carichiati.

Intanto, senza l'intervento di quattro miliardi di Intesa, UniCredit e Ubi, le quattro banche dell'Ave Maria, lunedì 23 novembre 2015 non avrebbero aperto le filiali così come capitò non più tardi di qualche mese fa a tutte le banche della Grecia.

Salve le banche, ma non i possessori di obbligazioni subordinate per un totale di 728 milioni di euro (Banca Marche 205 milioni, Carife 148 milioni, Etruria 375 milioni), clienti che si sono fidati e hanno dato carta bianca al proprio istituto senza indagare cosa ci fosse sotto alla parola "subordinata".

A Ostrakon non interessa se nascerà una nuova good bank e una nuova bad bank, della serie prendi quattro e paghi uno stile supermarket (a proposito al vertice dei quattro nuovi Cda è stato nominato Roberto Nicastro, vi dice nulla?).

Quello che interessa è che l'iscrizione sul coccio ateniese di Natale spetta di diritto ai top manager delle quattro banche che hanno determinato il crak di questi (ex) nobili istituti ed hanno fatto trovare sotto l'albero natalizio di 15.000 obbligazionisti (oltre i 137.000 azionisti), solo carbone per un valore di 728 milioni. Purtroppo abbiamo già il primo caso di suicidio in data 9 dicembre.

Non sarà per loro un buon Natale...