

Direttore Responsabile: Massimo Giavarini

Direttore Comitato di Redazione: Ado Dalla Villa

Comitato di redazione: Marco Turati - Aldo Iacomelli - Giuseppe Ria - Antonio Liguori - Giovanni Randazzo
Antonello Pesenti - Silvia Frigè - Gaetano Morandi - Claudio Pozzati - Massimo Giavarini - Ado Dalla Villa
Liliana Scocimarro—Francesco Colasuonno

Unificazione: si può fare

Questa sembra la strada definitivamente tracciata, salvo ripensamenti, da Alessandro Profumo per Unicredit. Si tratta in sintesi di una ulteriore scommessa, perché le banche unificande di cui si parla (Unicredit Banca, Banca di Roma e Banco di Sicilia) hanno radici profonde nel contesto sociale ed economico del territorio in cui operano, senza contare le aziende corporate e private operanti su particolari segmentazioni di clientela. Oggi la crisi economica ha evidenziato il problema degli alti costi di mantenimento di queste strutture separate, nonché la progressiva perdita di professionalità connaturata all'attuale modello. Inoltre non può sfuggire che per dare un senso economico alle aggregazioni occorre fare la Banca aggregata. L'obiettivo dunque, non poteva essere il gigantismo organizzativo, lasciando autonomie territoriali poco gestibili, bensì ricondurre il tutto verso il conseguimento di benefici per la clientela, i risparmiatori e gli imprenditori sui quali in ultima istanza devono riflettersi i vantaggi delle fusioni. Ultimi, ma non ultimi i lavoratori di questo Gruppo che molto hanno già dato e non sempre si sono visti riconoscere il lavoro svolto; è utile ricordare a tale scopo che i dipendenti di Unicredit sono coinvolti in logoranti ristrutturazioni dall'anno 2000 e la loro abnegazione non sempre è stata debitamente riconosciuta. Il superamento dell'attuale modello quindi dovrà garantire una miglior comprensione del territorio pur in presenza di una Direzione Unitaria, un accorciamento della catena decisionale ed una diffusa diminuzione dei costi. Si tratta pertanto di avviare una operazione che vada ben oltre gli ambiti strettamente aziendali e cioè che tocchi in modo tangibile l'interesse generale. Molto importante sarà la verifica delle modalità attuative del processo per conoscere la reale portata dell'innovazione. In questo contesto un fattore di assoluto rilievo è rappresentato dai livelli di occupazione del Gruppo, visti anche i tempi non certo felici in cui ci muoviamo. Da più parti vengono ventilati numeri a quattro cifre riguardanti i probabili esuberanti rivenienti da questa operazione, anche se a onor del vero mai confermati dall'Azienda. Rimarchiamo il fatto non secondario che se da un lato si parla di numerose migliaia di risorse in esubero, dall'altro la rete soffre di carenze di organico tali che anche brevi assenze non preventivate mettono a rischio l'operatività degli sportelli. **Il problema se presente, dovrà necessariamente essere trattato con senso di responsabilità dalle parti sociali, onde evitare soluzioni traumatiche.**

Per fare una grande banca nazionale con un ruolo di assoluto rilievo internazionale occorrono, una struttura organizzativa e una governance interna efficace, ma non bisogna mai dimenticare l'importanza del fattore lavoro, che rappresenta lo strumento principale per vincere le grandi sfide.



UniCa

Avvertenze

Come tutti sapete è iniziata la campagna di prevenzione 2009/2010.

Trattasi di una iniziativa che riteniamo molto importante, rivolta a tutti i colleghi indipendentemente dalle fasce di età.

Sarà trattata con modalità diverse perché diverso è il fattore rischio, **i beneficiari sono i titolari di polizza.**

Quindi la condizione fondamentale per poter beneficiare della stessa è che il collega risulti iscritto ad UniCa.

Pertanto coloro che fossero posti in quiescenza a partire dal 01/01/2010 hanno due possibilità

- Aderire alla campagna immediatamente e procedere nel corso del presente anno
- Aderire nel corso del 2010 provvedendo a sottoscrivere la copertura nei primi mesi del 2010

Per gli **esodati** nulla cambia in quanto, lo rammentiamo, sono a tutti gli effetti considerati come il personale in servizio.

Vi chiediamo di essere *momentaneamente* tolleranti rispetto al servizio che i Providers sono attualmente in grado di erogare in quanto:

- I Providers dalla firma del contratto di fornitura servizi hanno avuto praticamente una settimana di tempo per "fare la rete"
- I convenzionamenti sono in corso e pertanto sono destinati a *crescere*
- La concomitanza del progetto cuore ha richiesto ulteriori chiarimenti operativi con varie strutture sanitarie a causa di divergenze interpretative.
- Nella malaugurata ipotesi che non fosse possibile fare convenzioni su piazza immediate gli assistiti saranno richiamati a breve
- In ultima analisi la campagna avrà una durata molto estesa, scadenza prevista 31/06/2010 per cui tutti gli interessati avranno la possibilità di soddisfare tale esigenza.

Nonostante queste momentanee difficoltà la campagna di prevenzione dovrebbe andare a regime entro una decina di giorni.

eutanasia di una banca

Risale all'ormai lontano mese di febbraio la prima comunicazione ufficiale di Unicredit Corporate Banking con la quale si avviava la riorganizzazione dell'intera banca.

Da allora ha preso il via una strana e complessa trattativa caratterizzata da brusche interruzioni, sofferti riavvii, proclami solennemente annunciati che venivano prontamente smentiti nell'arco di pochi giorni.

La procedura ex art. 15 del CCNL, quella che disciplina la ristrutturazione di un'azienda, è stata avviata formalmente due volte in otto mesi nel corso dei quali le OO.SS. non sono mai state in condizione di valutare il progetto di ristrutturazione nel suo insieme. Probabilmente perché tale progetto nella sua interezza in verità non è mai esistito: a ogni incontro venivano fornite una serie di informazioni frammentarie, vaghe, ogni volta emergeva un nuovo dettaglio, spesso in contraddizione con quanto comunicato nell'incontro precedente. Così, ad esempio, è risultato molto difficile capire se questa riorganizzazione prevedesse esuberi reali ed in che misura, quanti sarebbero stati i lavoratori interessati da fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale; oppure conoscere in che modo si volesse rivedere la struttura della Direzione Generale. Quasi che si trattasse di dati segreti anziché di informazioni essenziali che il contratto prevede vengano resi noti al sindacato prima dell'inizio del confronto!

Può questa definirsi una trattativa secondo il dettato del CCNL? A noi non sembra proprio. Forse la nostalgia della finanza creativa ha determinato la nascita di un nuovo modello di relazioni industriali, anche questo improntato alla creatività ed alla fantasia?

Nel contempo buona parte del management dell'azienda è stata sostituita, compreso il Direttore Generale, e la crisi economica ha continuato ad imperversare con le ripercussioni che è facile immaginare sull'attività e sulle risultanze economiche di una banca che si occupa esclusivamente del mercato imprese.

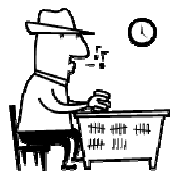
In qualche modo il confronto sindacale è proseguito, tra le proteste delle organizzazioni sindacali e la perplessità e la preoccupazione dei lavoratori dinanzi agli atteggiamenti sempre più reticenti dell'azienda, che, spesso in modo indisponente, qualche volta commovente, cercava di giustificare una strategia incomprensibile con la presunta esigenza di far fronte con prontezza ai continui ed imprevedibili (!?) mutamenti del mercato. E' noto, infatti, come di fronte ad un problema che diventa più serio ogni giorno che passa, la miglior cosa da fare sia quella di cambiare idea sul da farsi ogni giorno, lasciando di fatto trascorrere mesi e mesi senza far nulla...

Come abbiamo detto, il confronto è proseguito e lo scorso 3 novembre la cosiddetta procedura ex art. 15 si è chiusa con la firma di un verbale. Abbiamo deciso noi, il sindacato, di chiedere all'azienda di fare un accordo; non certo perché fossimo convinti che la presunta procedura di cui sopra fosse alla fine; al contrario, avendo acquisito la consapevolezza di come questa ristrutturazione fosse ancora tutta da concepire prima ancora di essere attuata, abbiamo ritenuto opportuno, nell'interesse dei lavoratori ed a garanzia dei loro diritti, di fissare delle regole per lo svolgimento futuro di questo processo.

Si è concordato, tra l'altro, che le eventuali eccedenze di personale derivanti dalla riorganizzazione saranno "gestite" all'interno dell'azienda, che tutte le risorse interessate da questo processo verranno riconvertite e riqualificate facendo ampio ricorso ad iniziative di formazione. L'azienda utilizzerà, la mobilità territoriale quale strumento residuale (cercando comunque sempre il consenso del lavoratore), l'ultrattività per un certo periodo dei percorsi di inquadramento e si creeranno ulteriori percorsi di carriera per le nuove figure professionali. Pochi giorni dopo la firma di questo accordo, il Gruppo Unicredit ha reso noto ufficialmente ciò che da tempo tutti immaginavano e che i media già avevano ampiamente pubblicato: ovvero la presentazione in C.d.A di un piano industriale di gruppo che prevede la fusione in una entità unica, ormai affettuosamente definita "il bancone", delle tre banche retail, di banca Corporate e di banca Private. In Unicredit Corporate Banking dunque l'obiettivo non è (o non è più) ristrutturare la banca, ma organizzarne una pietosa eutanasia.

In quale altro modo definire il processo che trasformerà una banca di quasi seimila persone nella divisione corporate del "bancone" che avrà il compito di occuparsi soltanto delle imprese con un fatturato superiore ai cinquanta milioni di euro? Il nostro accordo avrà dunque la funzione di tutelare il più possibile i lavoratori nel corso del prossimo anno, che sarà lungo e difficile. Ora è più chiaro il significato delle parole pronunciate qualche mese fa da un nostro manager: "non siamo un'azienda in crisi, siamo un'azienda che si organizza per il futuro".

Questo è il futuro



lettera di M. Draghi alle banche

Mario Draghi striglia le banche, perché indugiano nei tagli agli stipendi dei super manager.

In una recente lettera inviata a tutti gli Istituti di credito del paese, a partire dai maggiori, (Unicredit, Intesa Sanpaolo, Mps, Banco Popolare, Ubi e Mediobanca) il governatore della Banca d'Italia rileva " carenze e ritardi" nell'applicazione delle norme di vigilanza sui compensi, **così come ripetutamente denunciato dalla FABI.**

Reclama un tempestivo allineamento alle disposizioni redatte dalla Vigilanza, nonché ai nuovi principi internazionali del Financial Stability Board, l'organismo anti crisi voluto dal G20 e da lui presieduto.

Draghi è convinto che adeguati sistemi di remunerazione siano una condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e quindi la stabilità complessiva del sistema finanziario.

Dalle sei Big, che hanno rilevanza sistemica, vuole una verifica sulla coerenza delle politiche retributive adottate.

Come spesso accade le posizioni e i dubbi espressi dalla FABI trovano sostenitori istituzionali anche di altissimo livello, segno evidente e questa lettera ne fornisce prova, che ciò che scriviamo e denunciato molto spesso coglie nel segno.

Corte di Cassazione 23/04/2009n.9689: responsabilità del datore di lavoro in tema di infortuni sul lavoro



Con la sentenza in oggetto la Cassazione ha confermato l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, in base al quale il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore non solo quando ometta di adottare le idonee misure protettive, ma anche quando non accerti che il dipendente faccia realmente uso di tali misure, senza che possa essere riconosciuto alcun effetto esimente all'eventuale concorso di colpa del dipendente. La responsabilità datoriale va esclusa solo qualora la condotta del lavoratore presenti i caratteri dell'abnormità, ponendosi come causa esclusiva dell'evento.

agevolazioni previste per disabili

Continuiamo in questo numero con alcuni flash sulle agevolazioni previste per i disabili, figli e famigliari. Come per i congedi parentali, vogliamo dare un'informativa flash sull'argomento, invitando i colleghi e le colleghe che necessitano di chiarimenti specifici a contattare i propri dirigenti sindacali FABI.

La legge 104 5/2/1992, definisce il concetto di handicap, tutela i disabili e predispone una serie d'interventi volti a favorire la cura da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il testo Unico 151/2001 armonizza le norme previste della legge, aggiornandole con le disposizioni vigenti per la tutela della maternità e paternità.

In particolare per i *Congedi Parentali*, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre di minore disabile hanno diritto al **prolungamento fino a tre anni** del congedo parentale, purché al bambino sia stata accertata la situazione di gravità, come la legge stessa prevede, e non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Per questi congedi è prevista una retribuzione pari al 30% della retribuzione, maturano i contributi figurativi e sono computati nell'anzianità di servizio, escluse le ferie, tredicesima o gratifica di Natale.

In alternativa a questi congedi possono essere **fruite 2 ore di riposo giornaliero** fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Il congedo spetta al genitore richiedente, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Successivamente al compimento del terzo anno d'età del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa il padre lavoratore, hanno diritto a **tre giorni di permesso mensile**, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche frazionati, purché il bambino non sia ricoverato presso un istituto.

Questi permessi mensili possono essere utilizzati anche per **assistere figli maggiorenni e famigliari disabili (affini, parenti entro il 3 grado, convivente)** a condizione che sia stata accertata la situazione di gravità ai sensi della legge 104 e non siano ricoverati a tempo pieno.

Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore che assistono con continuità, un familiare disabile ha diritto, la dove è possibile, ad una sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.

Essendo la materia particolarmente complessa non vogliamo dilungarci in esempi e casi particolari, ma rimaniamo come sempre a disposizione per richieste d'approfondimenti o segnalazioni di casi particolari.

Nel prossimo numero, continueremo i nostri flash e ci occuperemo dei congedi per adozioni/affido, evenienze particolari e formazione e speriamo di fare cosa gradita nel fornirvi queste pillole d'informazione.



pagine da conservare

ETF - ETC ma cosa sono?

In questa breve esposizione vorrei illustrarvi due recenti strumenti d'investimento, gli "ETF" e gli "ETC", che negli ultimi anni hanno avuto particolare successo sul mercato presso gli investitori istituzionali, ma sconosciuti ai più.

Gli ETF vennero introdotti sul mercato USA nel 1993, quando fu lanciato il primo "Spider" che riproduceva l'andamento del SP500. Sul mercato americano ebbero un grande sviluppo negli anni '90, nel 2000 comparvero nel mercato europeo. Solo dal 2002 vennero introdotti nel mercato italiano i primi 10 ETF ma attualmente se ne quotano più di 400. In Italia rappresentano il 15% dei volumi della borsa.

Gli ETF (**Exchange Traded Fund**) sono una particolare tipologia di fondi d'investimento o Sicav, con due principali caratteristiche:

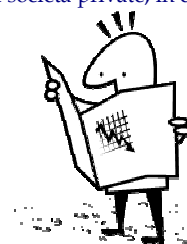
- la negoziazione avviene in Borsa (come per le azioni).
- ha come obiettivo quello di replicare l'indice al quale si riferisce, attraverso una gestione passiva.

L'ETF riassume in sé le caratteristiche dei fondi e quelle delle azioni in quanto consente di sfruttare i punti di forza d'entrambi:

- diversificazione e riduzione del rischio d'investimento.
- flessibilità e trasparenza della negoziazione in tempo reale.

Con gli ETF è possibile diversificare il rischio su tante assets class:

- indici obbligazionari: titoli di stato in euro ed in valuta, segmentati per scadenza. Titoli corporate di società private, in euro o in valuta.
- Indici azionari di singoli mercati o di intere aree geografiche (Italia, Francia, Europa, USA, etc.)
- indici azionari dei mercati emergenti (Cina, India, Brasile, Korea, etc.)
- indici nazionali settoriali (auto, telefonici, energia, etc.)
- indici azionari style (mid cap, small cap, value, select dividend)
- indici di materie prime.
- Indici di società immobiliari e di private equity.



Esistono poi gli ETF cosiddetti "strutturati" che non sono solo in funzione dell'andamento dell'indice Bench mark, ma possono anche essere volti a:

- partecipare in maniera più che proporzionale all'andamento di un indice (ETF a leva).
- Partecipare inversamente rispetto l'andamento dell'indice di riferimento (ETF SHORT con o senza leva).
- Alla protezione del valore del portafoglio, pur partecipando agli eventuali rialzi dell'indice di riferimento (ETF protective Put).

I dividendi o gli interessi che gli ETF incassano, possono essere distribuiti periodicamente o capitalizzati nel patrimonio degli ETF stessi. Il beneficiario è l'investitore.

Gli ETC (**Exchange Trade Commodities**) sono strumenti finanziari emessi ad investimento diretto in materie prime o a contratti derivati su materie prime. Sono strettamente legati all'andamento del sottostante senza dover fare trading sui future e senza gestire i roll over dei mercati a scadenza. Tecnicamente sono una obbligazione senza cedola con durata indeterminata appoggiata ad un contratto d'esposizione al sottostante. A differenza degli ETF, l'investitore può prendere posizione sulla singola materia prima. La maggior parte delle materie prime è quotata in USD, ne consegue che il valore dell'investimento è influenzato dall'oscillazione del cambio EURO/USD.

Gli ETC fisici sono emessi e garantiti dall'acquisto della materia prima sottostante da parte dell'emittente, conservata in caveau di una banca depositaria. Sono fisici gli ETC sui metalli preziosi e non quelli su prodotti agricoli, metalli industriali, commodities legate all'energia, per i quali si pongono problemi di conservazione e stoccaggio.

Possiamo avere anche ETC settoriali quali: ETC agricolture, energy, water, oil, etc.

Gli ETC offrono una esposizione del tipo total return (rendimento totale) quindi il tasso d'interesse del collaterale è capitalizzato nel prezzo del titolo. I dividendi non sono pagati.

Gli ETC fisici non pagano né interessi né dividendi.

Non ancora presenti sul mercato italiano invece gli ETC CURRENCY che consentono di investire sulle valute; questo strumento è stato introdotto da poco tempo al LONDON STOCK EXCHANGE e permette di investire sul o contro il \$ americano nei confronti delle altre valute del G10 (euro, franco svizzero, sterlina, dollaro canadese ecc).

A ragione si può sostenere che questi strumenti possano consentire una grande diversificazione del portafoglio oltre alla possibilità di diminuire il rischio dell'investimento; dato che ormai sono tantissimi gli emittenti, nei prossimi numeri vi porterò qualche esempio specificandone le caratteristiche. Mi auguro di essere riuscito a spiegarvene il funzionamento e che "ETF" ed "ETC" non siano più "quegli sconosciuti".

La cosa che appare curiosa e che l'operatività per i colleghi tramite l'Home Banking non sia ammessa mentre al contrario lo è per strumenti ben più rischiosi quali i covered warrant.

Probabilmente come dicevo all'inizio dell'articolo ben pochi ne conoscono il funzionamento.