



UILCA GRUPPO MPS

SOMMARIO:

Breaking News

Tutto e di più dal tuo Sindacato

Anno III n. 8
Ago-Set 2011

Editoriale di B. Sabatini	1
Rassegna Stampa: La manovra proposta dal Governo è ingiusta e non risolve i problemi del Paese: colpisce ancora una volta lavoratori dipendenti, Comuni e Regioni e non si occupa della crescita. Di M. Masi - Roma, 22/8/11	2
Rassegna Stampa: La Uilca non applicherà in aziende e territori la deroga all'articolo 18 proposta con la manovra finanziaria. Di M. Masi - Roma, 5/9/11	5
COSS BAV: Circolare Unitaria e Accordo sull'ampliamento dell'orario di sportello e riduzione pausa pranzo Padova, 26/7/11	6
RSA COG Siena: Comunicato ai lavoratori Siena, 1/8/11	7
RSA Gruppo Milano: Pressioni commerciali; la "certezza" dell'inopportunità Milano, 2/8/11	9
RSA Regione Umbria: DTM: nuova struttura e vecchi vizi - Perugia, 24/8/11	10
RSA Siena: Lavori in corso Siena, 31/8/11	11
RSA Gruppo Milano: Mario Tantone è il nuovo Capo Dipartimento. Milano, 5/9/11	12
DPPO: Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere - di Sandra Vannini	13
Utilità Operativa: Assunzione 143 risorse, legge 68/99 Categorie degli Invalidi	14
Facci sapere cosa ne pensi!	15

EDITORIALE

Dopo la "pausa estiva" torna "**UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS**" che, in questo numero, dedica attenzione alle vicende riguardanti la manovra finanziaria del Governo, ed alle posizioni espresse in proposito dalla nostra Sigla attraverso i comunicati stampa del Segretario Generale **Massimo Masi**. Ampio spazio è inoltre riservato alle recenti attività negoziali di **NUOVA BAV** ed alle circolari edite dalle RSA nei vari ambiti territoriali di Banca Monte dei Paschi.

Fra le ulteriori tematiche trattate questo mese nel nostro giornale, merita una menzione speciale l'iniziativa promossa il 6 luglio scorso a Roma dal **Dipartimento Nazionale Pari Opportunità** sulla pubblicazione del **Bilancio di Genere**, della quale riportiamo la relazione introduttiva della Coordinatrice **Sandra Vannini**.

Infine, nella sezione "Utilità Operativa", vengono fornite notizie concernenti le selezioni effettuate in Banca Monte dei Paschi per il **collocamento obbligatorio** (Legge 68/99).

Buona lettura.

Benedetta Sabatini

Comitato di Redazione

Rassegna Stampa

**Comunicato Stampa
del Segretario Generale Uilca Massimo Masi**

La manovra proposta dal Governo è ingiusta e non risolve i problemi del Paese: colpisce ancora una volta lavoratori dipendenti, Comuni e Regioni e non si occupa della crescita.

Roma, 22 Agosto 2011

La manovra finanziaria di 40,5 miliardi di euro proposta dal Governo, che verrà discussa in Parlamento da martedì 23 agosto, presenta molte e pesanti ombre sia sul piano formale che sostanziale.

In primo luogo amareggiano e preoccupano i continui e farseschi tentennamenti del Governo di fronte a provvedimenti che ha autonomamente deciso.

Un atteggiamento che ha ulteriormente aggravato la situazione di precarietà in cui vive il Paese, causando nuove forti perdite nelle quotazioni di Borsa, che tra l'altro si configurano come una chiara bocciatura dell'Esecutivo in carica da parte dei mercati finanziari.

In ogni caso la valutazione delle misure proposte con la manovra finanziaria è nel complesso nettamente negativa, in quanto le flebili luci che prefigura su alcuni aspetti sono del tutto oscurate da quanto previsto nella maggior parte delle voci.

Nello specifico.

Tassazione e tagli

Ancora una volta le decisioni del Governo intendono penalizzare i lavoratori e le istituzioni che già hanno pagato interventi di finanza pubblica precedenti.

In particolare le misure proposte nella manovra colpiscono in modo pesante i lavoratori che già pagano, in modo più che congruo, le tasse.

Sul versante del recupero dell'evasione fiscale, che dovrebbe invece costituire uno dei cardini di una manovra ispirata a principi di equità, non è previsto nulla di concreto, se non l'enunciazione di concetti che riprendono misure già esistenti e da questo Governo cancellate. Il tutto in un clima di strisciante svilimento dell'operato dei lavoratori di Equitalia, che quotidianamente svolgono il loro dovere al servizio del Paese e vengono minacciati dalle stesse forze politiche che compongono il Governo in carica.

Non è chiaro come si potrebbe tassare ulteriormente i capitali oggetto dello scudo fiscale, in ogni caso oggi è certo che quell'operazione, dalla Uilca pesantemente criticata nel metodo e nel merito, è stata un enorme fallimento e un generoso e

Comunicato Stampa del Segretario Generale Uilca Massimo Masi

La manovra proposta dal Governo è ingiusta e non risolve i problemi del Paese: colpisce ancora una volta lavoratori dipendenti, Comuni e Regioni e non si occupa della crescita.

segue da pag. 2

immeritato regalo a chi aveva evaso il Fisco e le leggi sull'esportazione di denaro.

Le misure proposte nella manovra colpiscono inoltre, ancora una volta, attraverso la minaccia del mancato pagamento della tredicesima, i lavoratori statali, ai quali la Uilca esprime piena solidarietà.

Le misure proposte nella manovra colpiscono, ancora una volta, i Comuni e le Regioni, che saranno costretti, di nuovo, come nei mesi passati, a dover lesinare i servizi ai cittadini più bisognosi oppure ad applicare addizionali regionali o comunali, che andranno ad aggravare i costi dei cittadini onesti, che pagano le tasse.

Suona inoltre come provocatoria l'ipotesi, ormai una chimera, di abbassamento delle tasse, da anni richiesta con una costante battaglia dalla Uil, che nel provvedimento è appesa a una delega al Governo, da esercitare in un futuro quanto mai aleatorio.

Costi della politica

Per quanto riguarda la riduzione dei costi della politica, evocata da tante parti della società civile, e con grande forza dalla Uil, qualcuno ha visto nelle proposte del Governo aperture importanti. Per noi si tratta solo di fumo negli occhi.

In merito al taglio delle Province, da quando è stato annunciato, lentamente, ma inesorabilmente, il numero di quelle coinvolte sta calando e ancora non si capisce quali e quante dovranno essere eliminate. In ogni caso è certamente cambiato il principio che guida la decisione, non più il risparmio dei costi, ma la salvaguardia di bacini elettorali e dei posti da assegnare. In tempi in cui si richiede serietà e certezze non stupisce che i mercati penalizzino l'Italia.

In quest'ambito non si capisce inoltre quando il provvedimento andrà in vigore, in quante di queste hanno appena rinnovato i Consigli.

La manovra una certezza però la consegna: non vi sarà alcun taglio agli stipendi di onorevoli e senatori, né, tanto meno, ai bonus e ai vitalizi.

Siamo alle solite. Solo proclami senza effetti diretti.

Rassegna Stampa

**Comunicato Stampa
del Segretario Generale Uilca Massimo Masi**

La manovra proposta dal Governo è ingiusta e non risolve i problemi del Paese: colpisce ancora una volta lavoratori dipendenti, Comuni e Regioni e non si occupa della crescita.

segue da pag. 3

Contratti e liberalizzazioni

Valuteremo se l'obiettivo del Governo di liberalizzare alcuni servizi andrà in porto, segnalando che quanto finora ipotizzato è comunque poco rispetto a quanto si potrebbe e si dovrebbe fare.

Nel frattempo assistiamo con crescente preoccupazione al tentativo di porre mano all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, peraltro senza provarci direttamente, ma inserendo misure in tal senso all'interno di una manovra che di altro dovrebbe occuparsi.

Questa operazione assumerebbe particolare valenza negativa nel settore del credito, dove, con grande fatica, e dopo lunghe trattative, siamo riusciti a mantenere in vita il Fondo di Solidarietà, che accompagna i lavoratori in pensione nelle aziende in ristrutturazione, senza ricorrere a licenziamenti nascosti o truccati.

Ora il tentativo del Governo di modificare l'articolo 18 potrebbe rimettere in discussione questa nostra conquista, in particolare considerando la volontà di qualche banca di instaurare rapporti sindacali molto duri.

La Uil e la Uilca sono da sempre a favore della contrattazione decentrata, ma chiediamo regole precise per evitare giungle contrattuali nelle banche e nelle assicurazioni.

Infine merita una riflessione specifica il capitolo **Pensioni**.

L'incertezza che regna sull'argomento è uno dei principali sintomi di inadeguatezza di questo Governo, che non sappiamo se sul tema cambierà rotta, provvedendo a modifiche sostanziali. Certamente un ulteriore cambiamento metterebbe in difficoltà gli accordi che faticosamente abbiamo raggiunto nel Gruppo Intesa Sanpaolo e in altre importanti banche. Non si tratta di mandare in pensione le persone prima, si tratta di avere certezze legislative per le lavoratrici, per i lavoratori e per lo stesso sindacato, che non può firmare accordi con il rischio che siano rimessi in di-

Rassegna Stampa

**Comunicato Stampa
del Segretario Generale Uilca Massimo Masi**

La manovra proposta dal Governo è ingiusta e non risolve i problemi del Paese: colpisce ancora una volta lavoratori dipendenti, Comuni e Regioni e non si occupa della crescita.

segue da pag. 4

scussione solo pochi mesi dopo.

Oltre a tante ipotesi inique la manovra presenta una enorme mancanza, che contestiamo al Governo e al ministro Tremonti, quella di norme che possano prefigurare una crescita occupazionale ed economica del Paese. I dati presentati dall'Unioncamere sabato scorso di ulteriori perdite di posti di lavoro entro la fine dell'anno non sono solo elementi statistici, ma i drammatici effetti di una manovra regressiva.

Dedichiamo al ministro Tremonti, che si appresta a scrivere un nuovo libro sulla crisi finanziaria un aforisma di Marco Biagi: "Un esperto di economia è colui che fa le previsioni e poi ti spiega perché non si sono avverate".

Nella Direzione Nazionale della Uilca del 12 settembre, dove i provvedimenti previsti dalla manovra verranno analizzati in modo approfondito, e nel Convegno del 13 settembre a Roma, che la Uilca organizza con l'Università Luiss e con la Uil, alla presenza del Ceo di Intesa Sanpaolo Corrado Passera e del ministro del Lavoro Maurizio Sacconi, discuteremo il tema centrale dello sviluppo e daremo le nostre indicazioni in una prospettiva di crescita del Paese.

Auspico che il Comitato Centrale della Uil, convocato per il 16 settembre, possa affrontare senza schemi preconcepiuti, senza limitazioni di tempi e di interventi questa manovra del Governo. Chiedo che la Uil assuma una posizione chiara assieme a Cgil e Cisl per la difesa dei diritti dei lavoratori e del lavoro.

Come Uilca faremo, come sempre, la nostra parte, assumendoci tutte le responsabilità per dare una risposta chiara e forte a provvedimenti che riteniamo ingiusti, iniqui, sbagliati e inadeguati a risolvere i problemi dell'Italia e della sua economia.



Comunicato Stampa del Segretario Generale Uilca Massimo Masi

La Uilca non applicherà in aziende e territori la deroga all'articolo 18 proposta con la manovra finanziaria

Roma, 5 Settembre 2011

L'approvazione in Commissione Bilancio del Senato dell'emendamento che prevede una deroga all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori implica un suo inserimento nella manovra finanziaria che sta per essere discussa in Parlamento.

Questa operazione inserisce in un provvedimento di finanza pubblica un intervento in materia di lavoro, che non ha alcuna attinenza con la necessità di sistemare i conti dello stato e nemmeno con eventuali obiettivi di crescita, peraltro completamente esclusi in tutti i passaggi della manovra del Governo.

Una seria e responsabile discussione su come trovare soluzioni che favoriscano la creazione di nuova occupazione stabile, incontrando le esigenze delle imprese senza togliere diritti ai lavoratori e superando il precariato, andrebbe eventualmente svolta nelle sedi opportune, con i corretti metodi di confronto tra le parti sociali.

Per questi motivi la Uilca considera la proposta strumentale e sbagliata, pertanto ritiene e auspica che venga ritirata o bocciata.

In ogni caso la Uilca si impegna a non attivare alcuna deroga all'articolo 18 nelle aziende e nei territori in cui opera. Questa decisione verrà ratificata e deliberata dalla prossima Direzione Nazionale convocata il 12 settembre p.v..



Banca Antonveneta**Gruppo Montepaschi****Accordo sull'ampliamento dell'orario di sportello e possibile riduzione della pausa pranzo con conseguente uscita anticipata****Padova, 26 Luglio 2011**

In data odierna si è concluso il confronto sindacale a fronte della decisione della Banca di attuare quanto previsto dall'art. 97 del CCNL circa l'ampliamento dell'orario di sportello a 6 ore e 30 minuti a decorrere dal 1° ottobre.

Di fronte a questa determinazione aziendale abbiamo colto l'opportunità normata dall'art. 98 CCNL che prevede l'uscita anticipata alle ore 16.15 a fronte di una riduzione fino a mezz'ora della pausa pranzo.

Per la rete

L'accordo prevede che entro il prossimo 9 settembre i dipendenti di ciascuna filiale si esprimano a maggioranza per richiedere la riduzione della pausa pranzo a mezz'ora.

Per la Direzione Generale

In questo caso la scelta spetta ad ogni singolo lavoratore compatibilmente con l'esigenza di garantire la funzionalità del servizio.

Va sottolineato che in ogni caso, indipendentemente dalla scelta, l'orario di apertura al

pubblico dal 1° ottobre nella fascia pomeridiana sarà aumentato di mezz'ora.

Per una migliore comprensione della nuova normativa alleghiamo l'accordo completo.

Abbiamo programmato... un incontro a metà settembre per una verifica complessiva sugli organici.

Le Segreterie Centrali

**Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl
- Fisac/Cgil - Uilca**

Verbale di Accordo**tra la Banca Antonveneta Spa,****e****le Organizzazioni Sindacali Aziendali****premesse che**

- l'art. 97 del CCNL (punto 8) prevede la possibilità di un ampliamento dell'orario di sportello fino a 6 ore e 30 minuti giornalieri;

- il successivo art. 98, al secondo comma, prevede la possibilità di ridurre o pro-
trarre, rispettivamente fino

a mezz'ora o fino a 2 ore, la durata dell'intervallo con intesa fra l'impresa e gli organismi aziendali.

- L'Azienda, in relazione a quanto previsto dal punto 8 dell'art. 97 del CCNL intende cogliere l'opportunità di un ampliamento dell'orario di sportello a 6 ore e 30 minuti.

- in questo contesto, le Organizzazioni Sindacali, anche alla luce della positiva esperienza dello Sportello Avanzato Ospedale di Padova, chiedono l'applicazione dell'art.98 con particolare riferimento alla riduzione dell'intervallo a 30 minuti.

Tutto ciò premesso:

Circolari Sindacali

Banca Antonveneta

Gruppo Montepaschi

Accordo sull'ampliamento dell'orario di sportello e possibile riduzione della pausa pranzo con conseguente uscita anticipata

segue da pag. 7

- L'Azienda e le suddette Segreterie degli Organi di coordinamento (di seguito "Le Parti") concordano in ordine alle possibilità di dare pronta attuazione alla previsione di riduzione dell'intervallo, purchè la sua attuazione non si ponga in contrasto con la funzionalità operativa delle singole dipendenze ed in particolare con le esigenze della clientela in ordine all'orario di apertura dello sportello;

- Le Parti concordano pertanto di definire di seguito il pro-

cesso in ordine alla riduzione dell'orario di intervallo a 30 minuti ed all'ampliamento dell'orario di sportello;

- A tal proposito, per il personale delle dipendenze (Rete), sarà possibile effettuare la scelta di riduzione dell'intervallo a 30 minuti, oppure mantenerlo invariato secondo le nuove articolazioni di orario come da prospetto allegato;

- Per quanto riguarda, infine, la Direzione Centrale e le DTM, le Parti convengono che

l'applicazione di tale Accordo possa realizzarsi con modalità diverse da quelle previste per il personale alle dipendenze (Rete), in deroga al principio della valenza collettiva delle nuove previsioni di orario e nei limiti in cui venga comunque garantita la funzionalità delle strutture coinvolte;

- Ciascuna delle parti potrà richiedere un incontro di verifica sulla corretta applicazione del presente accordo anche al fine di affrontare eventuali criticità.

Allegato 1

NUOVA ARTICOLAZIONE ORARIO RETE FILIALI

1) Orario standard (decorrenza 1° Ottobre 2011 salvo modalità transitoria)

- Mattino Orario Lavoro 08.15 - 13.30; Orario Sportello 08.20 - 13.20

- Pomeriggio Orario Lavoro 14.30 - 16.45; Orario Sportello 14.45 - 16.15

2) **Riduzione intervallo pranzo**

- Mattino Orario Lavoro 08.15 - 13.30; Orario Sportello 08.20 - 13.20

- Pomeriggio Orario Lavoro 14.00 - 16.15; Orario Sportello 14.15 - 15.45

Banca Antonveneta

Gruppo Montepaschi

Accordo sull'ampliamento dell'orario di sportello e possibile riduzione della pausa pranzo con conseguente uscita anticipata

segue da pag. 8

Allegato 2

DESCRIZIONE OPERATIVA DEL PROCESSO

PER LA RETE

Il processo di riduzione orario di lavoro per le filiali di ciascuna DTM è gestito dalla singola filiale con richiesta da parte della maggioranza (50%+1) dei dipendenti della Filiale ed è articolato come segue:

- La Filiale invia, entro il primo giorno del mese antecedente la data di decorrenza individuata, la richiesta allo Staff Esercizio Ruoli (APTL di riferimento) che provvederà a comunicare nelle giornate successive la decorrenza dei nuovi orari a tutte le strutture aziendali interessate (GRU, DTM, Organizzazione).

PER LA DIREZIONE GENERALE

Le richieste provenienti dai dipendenti degli uffici di direzione generale saranno indirizzate alla Direzione Personale e Gestione Organizzativa che si riserverà di accoglierle nei limiti in cui venga comunque garantita la funzionalità delle strutture coinvolte ed il supporto alle strutture di Rete.

MODALITA' DI AVVIO

Al fine di avviare operativamente il presente accordo, ed in considerazione del periodo estivo, la prima data utile di decorrenza dei nuovi orari viene individuata con il 1° Ottobre 2011.

Le richieste di riduzione dell'orario di intervallo dovranno pertanto pervenire entro il 9 settembre 2011.

Le richieste che perverranno successivamente alla data precedentemente individuata (9 settembre) avranno cadenza semestrale (1/3 - 1/9 di ciascun anno) a partire dal 1° marzo 2012.

Con riferimento al punto precedente, per garantire la continuità operativa delle dipendenze interessate dalla riduzione dell'intervallo, laddove vi siano condizioni contrattuali individuali che possono impedire il corretto funzionamento dello sportello, la dipendenza conserverà l'attuale orario di lavoro e sportello fino al venire meno delle stesse.

Circolari Sindacali

RSA CONSORZIO OPERATIVO GRUPPO MPS POLO DI SIENA

Comunicato ai lavoratori

Siena, 1 Agosto 2011

Nell'incontro col DG G. Pancaccini, da noi sollecitato per discutere su alcuni temi che destano particolari preoccupazioni tra i lavoratori, ci è stata ufficializzata la notizia delle dimissioni del DG medesimo per motivi personali.

Non intendendo entrare nel merito della scelta, riteniamo ancora una volta necessaria una riflessione sull'utilizzo di Manager esterni che possono in qualsiasi momento anteporre la propria carriera al bene dell'azienda. Dista preoccupazione che il Consorzio, in questa fase di implementazioni di progetti strategici, non abbia alla guida chi ha avuto un ruolo di primo piano nella gestione del cambiamento. Ci auguriamo che la scelta di un eventuale nuovo DG venga fatta all'interno delle competenze e delle professionalità già esistenti nell'azienda.

Per tornare al motivo del nostro incontro, ci preme evidenziare le difficoltà e le preoccupazioni manifestate dai colleghi che abbiamo riportato all'azienda, come segue:

- Difficoltà create dalla messa in campo di nuove procedure
- Il costo e la funzione a volte incomprensibili di applicativi acquistati sul mercato
- La proprietà della conoscenza in mano a consulenti che la usano spesso dirigendo e imponendo risultati difficili e orari anticontrattuali
- La mancanza di riferimenti certi, per cui abbiamo colleghi a cui si richiede il proprio impegno al 100% su nuove procedure e altrettanto su vec-

chie, a volte, in totale solitudine e silenzio di chi dovrebbe, dall'alto, governare i processi.

A tutto questo ci è stato risposto:

- Il ricorso a prodotti software acquistati all'esterno (PaschiPeople-SAP) è stato giustificato da una scelta aziendale, a nostro avviso alquanto discutibile, che ritiene di non dover più investire su applicazioni di gestione interna, impiegando le risorse risparmiate (... non certo quelle economiche!) in servizi che sono il Core Business della Banca

- La proprietà delle conoscenze che sembra passare di fatto in mano a personale esterno, rimarrà, secondo il DG, al Consorzio grazie al patrimonio di documentazione che si sta realizzando

- Il DG si è accollato la responsabilità della pressione effettuata da coordinatori di progetto esterni (PMO) in merito a tempistiche di realizzazione, mentre direttive che esulano da quanto sopra e risultano estranee alla cultura del MPS e del sindacato, sono da segnalare e condannare

- Per tutti i colleghi interessati dalle lavorazioni del PaschiFace, la presenza di doppi responsabili (capo servizio -responsabile tavolo) e la richiesta di adempiere attività riconducibili a incarichi differenti (gestore vecchia piattaforma applicativa- analista della nuova piattaforma) è stato giustificato come step fisiologico alla ristrutturazione

in atto. Di fronte ad una tale banalizzazione non abbiamo esitato a manifestare la nostra contrarietà, sollecitando la verifica almeno su alcune delle situazioni critiche, rimandando ad un successivo incontro la verifica di eventuali correttivi

- La mancanza di comunicazione che di fatto non alimenta la necessaria motivazione per affrontare questa nuova sfida e causa numerose problematiche, impone alla Direzione un'ulteriore riflessione sulla necessità di dover adottare altri percorsi formativi e nuove misure correttive nei confronti di chi governa i processi.

Noi OO.SS. prendiamo atto delle risposte forniteci, seppur non soddisfacenti, ma non smetteremo di esercitare un costante monitoraggio.

Ritardi accumulati, incomprensione del quotidiano, professionalità trasferite all'esterno, incomunicabilità con i propri responsabili, notizie mediatiche equivocabili, riportano all'antica questione: **quale futuro per il Consorzio?**

A questo proposito desta particolare preoccupazione il ritardo di mesi, rispetto a quello della Capogruppo, dell'uscita del piano industriale del Consorzio medesimo.

Come OO.SS riteniamo che qualsiasi decisione relativa al Consorzio non possa prescindere dalle nostre priorità che sono lo sviluppo delle professionalità interne, la tenuta occupazionale interna e la qualità dell'ambiente di lavoro.

Circolari Sindacali

SAS BMPS - AREA NORDOVEST - GRUPPO MILANO

Pressioni commerciali: la “certezza” dell’inopportunità

Milano, 2 Agosto 2011

Il Protocollo sulle Politiche Commerciali vigente nella nostra Banca, siglato tra le Parti in data 9/12/04, prescrive che l'Azienda “**individui obiettivi di budget compatibili con le potenzialità del mercato di riferimento e della singola struttura commerciale**”, e che “**predisponga campagne prodotto coerenti con le potenzialità del segmento di riferimento**”.

Ora, sorprende che in una fase di riassetto organizzativo in itinere da un lato – con tanto di confronto sindacale ancora aperto -, e di convulsione dei mercati finanziari in un contesto di crisi economica che riduce sensibilmente la propensione al risparmio dall'altro, giungano **esortazioni commerciali assolutamente scomposte e fuori luogo**, per esempio con la pretesa, del tutto incomprensibile, che i colleghi pianifichino nell'arco di sole 24

ore l'attività di collocamento di un prodotto presso la clientela.

E' evidente che campagne indiscriminate e “a tappeto” sui singoli prodotti confliggono con l'analisi che la normativa impone agli operatori rispetto alle caratteristiche del prodotto e della clientela di riferimento, che debbono sempre essere tenute in debita considerazione.

Inoltre, ci giungono segnalazioni di **messaggi a contenuto commerciale** veicolati attraverso i cellulari aziendali **persino in ore serali**.

Tali comportamenti, oltre a rappresentare un abuso rispetto all'utilizzo di uno strumento aziendale a cui si dovrebbe ricorrere in orari extralavorativi **solo in caso di emergenza**, costituiscono una violazione delle previsioni contrattuali sulla prestazione lavorativa e della privacy.

Invitiamo pertanto tutti i colleghi a **ignorare e a denunciare pressioni commerciali improprie** e invitiamo nuovamente la Direzione dell'Area a ricondurle a normali indicazioni di lavoro, ripristinando una situazione accettabile nelle forme e nei contenuti.

Come sindacato non tollereremo ulteriormente questo **pesante clima**, dovuto a pressioni commerciali fuori luogo e fuori tempo, cominciando se necessario a denunciarne autori e strumenti impropri ed a mettere in campo tutte le iniziative opportune per contrastare questo svilente fenomeno.

LE SEGRETERIE

Circolari Sindacali

RSA - Banca MPS - Regione Umbria

DTM: nuova struttura e vecchi vizi*Perugia, 24 Agosto 2011*

Il 18 Luglio, poco più di un mese fa e in pieno periodo feriale, è partita l'ennesima ristrutturazione aziendale, con la costituzione delle DTM e la riorganizzazione dei DOR e dei processi del credito.

Non torniamo sull'argomento per una valutazione complessiva del riassetto, sia perché gli attesi effetti positivi in tema di snellimento del lavoro (autonomie e filiera decisionale più corta) sono tutti da verificare, sia perché ancora non sono stati del tutto completati i movimenti di personale per la costituzione definitiva delle strutture.

In questo mese abbiamo però **già potuto constatare i primi effetti negativi**, purtroppo già ampiamente verificati e sotto gli occhi di tutti i colleghi: **il ritorno a fortissime pressioni commerciali sui budget, con modi, tempi e ambiti assolutamente inaccettabili.**

Sembra di essere tornati ai tempi delle 4YOU, con telefonate ed email nemmeno gior-

naliere, ma ripetute più volte al giorno, con richieste di produzione di budget nel giro di poche ore con tanto di classifiche dei bravi e dei "somari", lesive della dignità e della professionalità dei colleghi.

Modi sbagliati, perché non è bersagliando i Titolari (e di conseguenza i colleghi) di telefonate ed email, il modo migliore di partire con le nuove DTM e contribuire a creare un clima di serena collaborazione che è il presupposto essenziale per produrre buoni risultati nel medio termine.

Tempi sbagliati, perché chiedere risultati immediati con molti colleghi in ferie è contrario ad ogni logica e principio di programmazione commerciale.

Ambiti sbagliati, perché le pressioni sono focalizzate su prodotti di finanza (tra l'altro con budget da raggiungere entro fine settembre!) in un momento di tale turbolenza che neanche i titoli di stato sono avvertiti più come sicuri.

Tra l'altro vorremmo sottolineare, che **la Banca, a far data dal 1/7/2011, ha scelto di collocare i propri prodotti a catalogo (nei quali rientrano tutti quelli a budget) esclusivamente in consulenza avanzata e quindi in regime di adeguatezza.**

Tanto per essere chiari, **se ieri** il gestore chiamava il cliente, gli proponeva il prodotto a budget e, in base al profilo di rischio, il sistema in consulenza avanzata riteneva il prodotto non adeguato, **il gestore poteva anche essere "talmente bravo e convincente" dall'indurre il cliente stesso a richiedere di propria iniziativa il prodotto in consulenza base.**

Dal 1/7/2011 questo non è più possibile, perché il prodotto è sottoscrivibile solo in regime di adeguatezza in consulenza avanzata.

E' utile sottolineare i maggiori rischi cui si va incontro in questo nuovo scenario, soprattutto per i colleghi, visto

RSA - Banca MPS - Regione Umbria

DTM: nuova struttura e vecchi vizi

Perugia, 24 Agosto 2011

segue da pag. 12

che la Banca, *ufficialmente*, pone nella normativa l'orientamento al cliente, e non il prodotto, al centro del rapporto, **per cui sono assolutamente da evitare forzature sui profili di rischio e sugli orizzonti temporali di investimento, soprattutto in concomitanza con la sottoscrizione dei prodotti.**

L'esplosione del fenomeno delle pressioni commerciali in tante DTM, ovviamente non solo della nostra Area Territoriale, è allarmante perché conferma che non si tratta solo di iniziative estemporanee di qualche Responsabile DTM o Coordinatore Commerciale smanioso di fare bella figura, ma di una *direttiva* più o meno ufficiale a livello di Banca.

In un momento in cui il Monte avrebbe dovuto iniziare a fare quel salto di qualità verso un nuovo modello organizzativo e verso un nuovo modo di fare Banca, si torna

a cadere negli errori del passato, lasciando nelle intenzioni dei piani industriali e nella normativa una Banca che, nella realtà, continua a ragionare con obiettivi di brevissimo termine.

Sono soprattutto i dipendenti della Rete che continuano a pagare sulla propria pelle le inefficienze e contraddizioni della Banca e continuano al contempo ad avere le maggiori responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, ai cui benefici, peraltro, partecipano in misura decisamente marginale.

La situazione non è più sostenibile e chiediamo da subito che a livello di Area Territoriale e di DTM cessino le attuali modalità di pressioni sui budget, lasciando soprattutto alle Filiali il tempo e il modo di organizzare la propria attività commerciale con tempi coerenti a quelli dei budget

assegnati e degli organici a disposizione.

Le Segreterie

Circolari Sindacali

RSA della Provincia di Siena - Monte dei Paschi di Siena

Lavori in corso

Siena, 31 Agosto 2011

Il periodo estivo, che generalmente dovrebbe essere un momento di stasi e tranquillità, è stato per la nostra Area Territoriale un susseguirsi di novità e sorprese. Nel mese di giugno è avvenuto l'avvicinamento del Titolare dell'Area Territoriale, nel mese di luglio quello del Coordinatore dei Gestori delle Risorse Umane; il 18 Luglio, come per tutta la Banca, è stata posta in atto l'ennesima ristrutturazione aziendale con la costituzione delle D.T.M., la riorganizzazione dei D.O.R. e dei processi del credito.

A sorpresa, come se tutto ciò non bastasse, alcuni giorni fa il Dir. Tantone, Responsabile del D.O.R., dopo poco più di un anno dal suo insediamento, è stato avvicinato dalla Dott.ssa. Cifoni.

Certo è che se avessimo potuto proporre una tempistica diversa agli accadimenti, avremmo pensato scelte diverse, perché in un momento così delicato per la Banca, sarebbe stato necessario avere maggiore continuità anche nelle relazioni sindacali.

Fatta questa necessaria premessa, vogliamo evidenziare al nuovo Responsabile del D.O.R., nostro primario interlocutore, quali sono i principali argomenti su cui dovre-

mo confrontarci.

Pressioni commerciali. Ci risulta che qualcuno, con la costituzione delle D.T.M., abbia capito male lo spirito e la filosofia con cui sono nate, ed interpreti il proprio ruolo in maniera impropria, utilizzando modi, tempi e ambiti di intervento sbagliati. E' di tutta evidenza che subissare ripetutamente i Titolari (e di conseguenza i colleghi), di telefonate e mail, anche più volte al giorno, con richieste di produzione di budget, con tanto di classifiche dei bravi e dei meno bravi, è inaccettabile e lesivo della dignità e della professionalità dei lavoratori.

Organici. Disamina attenta di tutte le problematiche afferenti gli organici, da quelli delle Filiali ai Centri PMI, dal D.O.R. all'Area Territoriale. È necessario altresì che venga individuato quanto prima il Responsabile dell'Organizzazione, funzione importante, scoperta ormai da alcuni mesi.

DTM. Siamo ancora in attesa, a distanza di un mese e mezzo dalla partenza, di una fotografia aggiornata dei nuovi uffici sulla congruità degli organici, anche in relazione all'accordo sottoscritto dagli Organi di Coordinamento.

In particolare per quanto ri-

guarda la **Direzione Terr. Mercato della Val'Elsa**, dopo oltre un mese dalla sua costituzione, l'organico risulta tuttora carente ed incompleto, tanto che la nuova struttura si trova nell'impossibilità di organizzare compiutamente la propria attività di presidio sul territorio.

Costituita incomprensibilmente di terza fascia, risulta fortemente penalizzata, sia in termini di autonomie che di prestigio del comparto produttivo Valdelsano, che pur soffrendo particolarmente per la congiuntura economica, rimane il più importante della Provincia di Siena.

Incontri periodici. Nel tempo avevamo stabilito dei rapporti organici e funzionali col Responsabile del D.O.R., al fine di seguire con maggior attenzione, puntualità e coinvolgimento le varie problematiche dell'Area. Riteniamo necessario ripristinare e consolidare tale prassi, rifuggendo dalle semplici informative telefoniche, che hanno sì il merito della tempestività, ma non sono certo complete ed esauritive.

Nell'attesa, auspichiamo un confronto leale e risolutore delle istanze che da tempo attendono una soluzione.

SAS della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA
Area Nordovest – Gruppo Milano

MARIO TANTONE

È il nuovo Capo Dipartimento

Milano, 5 Settembre 2011

Il 1° settembre si è presentato alle scriventi Organizzazioni Sindacali il **nuovo Responsabile del Dipartimento Operativo di Rete Mario Tantone**, insediatosi da pochi giorni, che sostituirà il Dir. Salvatore Marino.

Abbiamo espresso al Dir. Tantone la necessità urgente di riprendere il confronto sindacale in tema di DTM, organici, sicurezze antirapina ed insistenti quanto improprie pressioni commerciali. Abbiamo ribadito che il nostro territorio richiede una attenzione particolare perché presenta caratteristiche peculiari ed anche criticità specifiche. Sul fronte dei sacrifici abbiamo già dato molto. Abbiamo bisogno di fermarci un attimo e riprendere il respiro regolare,

non possiamo sempre correre dietro al cambiamento. L'ultimo riassetto dovrà necessariamente avere una prospettiva lunga, che consenta qualche analisi in corso d'opera e qualche aggiustamento a consuntivo.

Ci è stato assicurato che le relazioni sindacali saranno improntate alla collaborazione ed alla trasparenza, perché un confronto costruttivo e trasparente, ciascuno nel rispetto del proprio ruolo, può giovare sia alla banca che ai lavoratori. **Ci attendiamo che alle parole facciano seguito i fatti, come si conviene tra persone perbene.**

Con l'occasione ci è stata brevemente illustrata la

nuova **"Piattaforma Paschi FACE"**, concepita per situazioni di lavoro integrate e finalizzata a sostituire gli attuali applicativi (limitati in quanto strutturati solo per singole transazioni; questi ultimi rimarranno tuttavia ugualmente disponibili per almeno 3 mesi).

La **fase 1** della realizzazione della Piattaforma coinvolgerà i ruoli di Filiale ad esclusione dell'operatività small business. **L'avvio** previsto per il 16 settembre interesserà progressivamente e con più rilasci il ruolo del Titolare e l'operatività commerciale Affluent e Family. I rilasci avverranno per gruppi di filiali, con avvio di iniziali fasi di test che interesseranno, in Lombardia Ovest, le seguenti filiali:

Circolari Sindacali

SAS della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA
Area Nordovest - Gruppo Milano

MARIO TANTONE

È il nuovo Capo Dipartimento

Milano, 5 Settembre 2011

segue da pag 15

Filiali in cui la piattaforma Paschi Face parte il 16 settembre p.v.		
BAREGGIO	COMO	NERVIANO
BRUGHERIO AG 1	LODI	PAVIA AG 2
BUSTO ARSIZIO	MILANO 5	RODANO
CANTU'	MILANO AG 30	ROSATE
CASSINA DE' PECCHI	MILANO AG 33	ROZZANO
CESANO BOSCONI	MILANO AG 64	SARONNO

L'attività formativa preventiva a supporto della nuova funzionalità in queste Filiali, prevede **per i Titolari mezza giornata di corso** (il 12 settembre a Firenze) e **per i ruoli Affluent e Family un corso on line di breve durata**. Sarà inoltre garantito il canale di assistenza tramite Help Desk e l'Isola della Rete. Presso il Dipartimento Operativo di Rete sarà istituito un team di "Tutor" ad integrazione della formazione on line laddove emergano elementi di difficoltà.

Secondo quanto riferitoci, la

nuova Piattaforma tecnologica non comporterà modifiche al modello organizzativo di Filiale ed il processo di lavoro sarà agevolato dal sistema, supportando ciascun ruolo nell'attività quotidiana e migliorando l'efficacia commerciale ed il presidio dei rischi operativi.

Verificheremo in corso d'opera se effettivamente l'innovazione sarà utile a semplificare i processi operativi consentendo ai lavoratori del Monte, come si diceva più sopra, di riprendere un respiro regolare in un clima

aziendale agevolato (almeno) dalla tecnologia.

Le Segreterie

Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere:

il DPPPO UILCA ha organizzato un seminario ricco di idee, riflessioni e proposte per scelte di valore delle imprese bancarie ed assicurative.

di Sandra Vannini

Come UILCA - Dipartimento Politiche Pari Opportunità lo scorso 6 Luglio abbiamo organizzato a Roma un seminario che ha rappresentato un importante momento di confronto sull'applicazione del BILANCIO di GENERE.**

Hanno partecipato ai lavori la Consigliera Nazionale di Parità, il Capo Dipartimento del Ministero Pari Opportunità, rappresentanti di Abi ed Ania, di Banche ed Assicurazioni, delle Università, della UIL e della UILCA.

Le numerose presenze e l'altissimo livello dei relatori hanno permesso il successo all'iniziativa. Il dibattito è risultato ricco di idee e riflessioni.

Il Segretario Generale Massimo Masi e il Segretario Renato Pellegrini (Responsabile del DPPPO) nei loro interventi hanno testimoniato come la UILCA, da tempo, abbia assunto

come propria linea d'azione, fra gli impegni primari, la valorizzazione del genere.

La scelta è quella di operare concretamente per attuare politiche sociali e professionali in contrasto alle discriminazioni. In sostanza anche con questo seminario intendiamo volgere in vantaggio la diversità.

Inoltre la UILCA, congiuntamente alle altre OO.SS. nelle piattaforme del rinnovo dei CCNL dei nostri settori, si è impegnata sia per il riconoscimento professionale delle lavoratrici, sia per sviluppare capacità evitando sprechi di risorse e talenti.

Infine, con questo seminario il DPPPO ha fatto un ulteriore passo in avanti ponendo la questione, anche nel settore privato, dell'istituzione di uno strumento utile quale il Bilancio di Genere.

Alla UILCA, durante il dibattito, è stato riconosciuto il coraggio di proporre l'evoluzione del Bilancio Sociale a quello di Genere.

La UILCA chiede alle controparti lo stesso coraggio per impegnarsi nella sfida posta.

Il Dipartimento Politiche Pari Opportunità chiede di applicare anche nei nostri settori questo strumento innovativo, ancora riservato alle Pubbliche Amministrazioni, che permette di effettuare valutazioni sulle politiche di genere in termini di :

- Equità
- Efficienza
- Trasparenza

Un risultato evidente per la nostra organizzazione deriva dall'interesse dimostrato dagli autorevoli rappresentanti della controparte nell'occasione della tavola rotonda coordinata dalla Dottoressa Marcella Chiesi.

Dipartimento Politiche Pari Opportunità

Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere

di Sandra Vannini

segue da pag. 17

In sostanza, sono state condivise le riflessioni delle relazioni ed è stata dichiarata la disponibilità ad accogliere la sfida della diversità di genere nelle politiche di gestione del personale esaminando la possibilità dell'applicazione del Bilancio di Genere.

Come dirigente UILCA del gruppo Monte dei Paschi ritengo importante che la sensibilità e l'etica che la nostra Banca ha dimostrato di avere nel proprio DNA venga confermata e rafforzata anche in questa occasione. A mio parere, questa scelta rappresenterà un vantaggio competitivo e darà valore all'azienda.

Da tempo il nostro gruppo ha scelto di attuare concretamente la Responsabilità Sociale d'Impresa con scelte rilevanti nell'ottica della R.S.I. nelle politiche di vendita, nell'adozione del Bilancio Socio-Ambientale, nella tutela degli stakeholders clienti, lavoratori e territorio e quindi auspico che possa essere fra i primi gruppi bancari a sperimentare il Bilancio di Genere accettando così la sfida che abbiamo lanciato noi della UILCA per la valorizzazione delle diversità.

Rimando alla lettura della mia relazione, che verrà pubblicata a seguire su questa rivista, per esaminare le motivazioni

poste e i contenuti tecnici sul Bilancio di Genere.



Dipartimento Politiche Pari Opportunità UILCA
e-mail dpo.uilca@uilca.it - web: www.uilca.it



****Il Bilancio di Genere** è uno strumento integrativo al **Bilancio Sociale** per attuare le politiche di genere nell'organizzazione del lavoro. Per meglio esplicitare un concetto non usuale, la prospettiva di un **Bilancio di Genere** potrebbe essere quella di considerare come parametri rilevanti per la componente femminile, l'accesso alle risorse, il controllo sul lavoro e sulla remunerazione, la partecipazione e l'accesso ai luoghi decisionali, il controllo sulla mobilità e sul tempo.

“Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere: una nuova sfida per banche e assicurazioni”

di **Sandra Vannini**

Coordinatrice DPPPO

Apertura lavori e presentazione

A nome della **UILCA** e personalmente rivolgo il benvenuto ai partecipanti ai lavori di questa giornata ed, in particolare, ringrazio gli ospiti che hanno aderito al nostro invito.

Il tema del **Bilancio di Genere**, rappresenta per la **UIL** e per la **UILCA**, una scelta di campo effettuata con convinzione e che ha appassionato le/i componenti del Dipartimento Politiche Pari Opportunità, tanto da dedicare alla materia questo approfondimento, considerato un importante punto di partenza per affermare la pratica dei **Bilanci di Genere**.

Le riflessioni delle relatrici, il dibattito degli autorevoli ospiti e l'esempio della “buona pratica” realizzata dagli Enti Locali, ci permetteranno di finalizzare le conoscenze ad una strategia organica, nella organizzazione del lavoro col fine di indurre Banche ed Assicurazioni a ragionare sulla necessità dell'applicazione del **Bilancio di Genere**.

La **UILCA** lancia la sfida al settore per l'istituzione di tale innovativo strumento di competitività, capace di risponde-

re e combattere le penalizzazioni delle donne nel mondo del lavoro e le persistenti difficoltà di valorizzazione della diversità.

I dati disaggregati di genere, relativi al personale del settore bancario e assicurativo, mostrano una maggioranza della componente femminile nella forza lavoro e, con l'introduzione negli ultimi anni dei metodi concorsuali, evidenziano un massiccio ingresso di giovani donne altamente scolarizzate, con connotazioni personali di creatività, determinazione e competenza.

Da parte degli economisti, e non solo, ormai è fondato il convincimento che la società non può fare a meno del talento e delle competenze femminili. La diversità migliora l'approccio ai problemi, per superare la crisi economica e attivare uno sviluppo competitivo, duraturo e di qualità è importante il contributo che le donne possono dare alla ripresa e allo sviluppo; quindi, per la parte datoriale è evidente l'interesse di fare un passo in avanti, per seguire consapevolmente il principio del

mainstreaming di genere.

Se le risorse umane, come pensiamo, sono e saranno il perno della competitività diventa urgente ottimizzare le risorse umane, donne e uomini in uguale misura, dare piena consapevolezza delle capacità, non relegando aspirazioni ed evitando spreco di risorse e di talenti.

La sfida è quella di volgere in vantaggio la diversità, per dare più successo alle aziende e maggiori opportunità professionali alle lavoratrici.

Il Consiglio d'Europa, nel manuale per la diffusione del Gender Budgeting del 2008, e le successive indicazioni del Ministero Pari Opportunità per l'attuazione dei **Bilanci di Genere** nel nostro paese, sostengono che l'adozione di tale pratica allarga il processo democratico della partecipazione degli stakeholders, migliora la focalizzazione sugli obiettivi e determina una più efficiente allocazione della spesa.

La rilettura dei bilanci in ottica di genere afferma il principio della non neutralità delle scelte aziendali: considerare, invece, il bilancio

Dipartimento Politiche Pari Opportunità

“Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere: una nuova sfida per banche e assicurazioni”

di Sandra Vannini

segue da pag. 19

neutro perpetua l'errore di pensare le politiche neutre, cioè indifferenziate per donne e uomini.

La **UILCA**, in linea con tali principi, ritiene utile adottare anche nel nostro settore una valutazione di impatto di genere nelle politiche di bilancio, applicando il principio della valorizzazione delle differenze di genere come elemento di snodo fondamentale per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle scelte.

Promuovere l'uguaglianza fra i sessi tramite il **Bilancio di Genere** significa strutturare Entrate e Uscite per valutare gli effetti - su donne e uomini - operando più equità nella distribuzione delle risorse con conseguente maggiore efficienza ed efficacia rispetto ai bisogni specifici delle lavoratrici, ma con l'obiettivo di rafforzare, allo stesso tempo, la politica di gestione di tutto il personale.

Obiettivo prioritario è investire sul capitale umano come valore fondamentale per le imprese, apprezzando le diversità per sostenere le aspettative e migliorare le rispettive qualità. Infatti, siamo

convinti da sempre che il livello di benessere dei lavoratori si riflette nel benessere aziendale e che una valutazione attenta, rivolta alla distinzione fra la forza lavoro, è un'esigenza più generale della politica di gestione del personale e della compilazione di bilanci trasparenti.

La cattiva comprensione dei meccanismi economici e dei loro effetti diventa fonte di inefficienza generale e non soltanto di disuguaglianza fra donne e uomini.

E' dimostrato, infatti, che le Aziende che gestiscono al meglio il fattore lavoro hanno dei ritorni di professionalità e produttività molto elevati, nonché significative riduzioni di costi. Ciò con l'indubbio vantaggio di innescare con questo processo dei circoli virtuosi, che poi nel tempo si alimentano da sé.

Un passo avanti nel settore per riconoscere l'esigenza della centralità delle politiche di genere intese quale strumento di miglioramento complessivo dell'organizzazione del lavoro, è stato raggiunto con la recente scelta concertativa dell'organismo bilatera-

le di settore FBA, Fondo paritetico interprofessionale nazionale, che ha permesso di emettere bandi di formazione sulle politiche di Pari Opportunità rivolti alle lavoratrici/ori, al management e ai rappresentanti delle OO. SS.

Sempre tramite FBA si è tenuto il mese scorso a Milano un interessante seminario sulla "CSR" - Corporate Social Responsibility - al quale hanno partecipato i segretari generali di FIBA, FISAC, **UILCA** e i rappresentanti di ABI e ANIA che hanno dibattuto sul valore della Responsabilità Sociale d'Impresa, che unitamente allo sviluppo sostenibile, all'equità distributiva, alle politiche occupazionali e a quelle di pari opportunità, rappresentano il punto centrale delle piattaforme per gli attuali rinnovi dei CCNL ABI ed ANIA. La RSI è per questo settore la tematica dominante per la propria attività. Il comportamento etico, sociale ed ambientale assunto volontariamente dalle imprese ripaga le Aziende che investono in tal senso.

La **UILCA** ritiene che implementare politiche commerciali sostenibili, praticare la finanza etica permeata dalla

“Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere: una nuova sfida per banche e assicurazioni”

di Sandra Vannini

segue da pag. 20

tutela degli stakeholders - clienti, lavoratori e territorio di riferimento - rappresenta il modo giusto di attuare la RSI e una variabile competitiva per rendere concreto il Bilancio Sociale che altrimenti si configura come una mera enunciazione autoreferenziale di buoni principi.

Ed è proprio la **RSI** che costituisce la logica premessa filosofica ed economica dei Bilanci Socio-Ambientali, e quindi anche di quello di **Genere**.

I due bilanci hanno una stretta relazione, condividendo struttura, finalità e destinatari; ambedue hanno lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza di azioni e spese.

Il **Bilancio di Genere** può essere quindi visto come un documento di sviluppo del **Bilancio Socio-Ambientale**, che perseguendo la sua specifica “mission” (la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini) integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere.

Evidenziare le specificità che non emergono dal Bilancio tradizionale significa realizzare le politiche di gestione ed allocazione delle risorse in

modo non neutrale su lavoratrici/tori e, soprattutto, in modo da avere impatti ed effetti differenziati anche sulle scelte programmatiche future.

Le politiche di genere per loro natura, coinvolgono trasversalmente tutti i settori e necessitano del coordinamento delle risorse disponibili.

In tale contesto, obiettivi importanti sono senz'altro quello di lavorare meglio, e di favorire il tempo di cura, di assistenza, di **conciliazione** fra attività lavorativa da una parte ed impegni di tipo familiare dall'altra; fondamentale è adeguare gli strumenti in modo che si adattino bene al contesto lavorativo, al fine di migliorare le performance aziendali e al tempo stesso migliorare l'equilibrio e la qualità della vita personale e lavorativa per donne ed uomini.

Così facendo, sarà possibile produrre una **Azione Positiva** e attivare concretamente, anche tramite le CPO aziendali, percorsi di sostegno per maternità e paternità, e stimolare la definizione di strumenti utili quali asili interni, flessibilità di orario,

banca delle ore, sostegno per lavoratori con malattie oncologiche, part-time, telelavoro, mobilità sostenibile, formazione durante e post maternità etc.; misure queste che sono oggetto di proposta nelle piattaforme dei rinnovi dei C.C.N.L. di categoria.

Ottimizzare tempo e risorse è un imperativo fondamentale, una necessità concreta per la famiglia così come riconosciuto anche dall'Accordo “AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE” sottoscritto da Governo e Parti Sociali, fra le quali ABI ed ANIA, il 7 marzo 2011, che indica la strada per un sistema più adeguato di politiche sociali, occupazionali e di flessibilità per favorire tempi di vita e lavoro più rispettosi delle esigenze del lavoratore.

In conclusione, come evidenziare concretamente nel Bilancio di Genere gli interventi per banche, assicurazioni e come perseguire obiettivi di equità di genere?

Come UILCA proponiamo al dibattito di considerare come parametri rilevanti per la componente femminile l'accesso alle risorse, il controllo

Dipartimento Politiche Pari Opportunità

“Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere:

una nuova sfida per banche e assicurazioni”

di Sandra Vannini

segue da pag. 21

sul lavoro e sulla remunerazione, la partecipazione e l'accesso ai luoghi decisionali, il controllo sulla mobilità e sul tempo. Ciò non significa necessariamente aumentare gli investimenti destinati a queste politiche bensì evidenziare come gli investimenti possano, in modo indiretto, determinare un forte impatto in termini di genere.

Va individuato quindi "l'elemento di sensibilità" nei bilanci e cioè va verificato quali attività siano state poste in essere per rimuovere gli ostacoli, affinché si realizzi una partecipazione attiva al lavoro e alla vita familiare.

Le Aziende che adottano politiche del personale in tal senso, creando un ambiente sereno e lavoro in teaming, aumentano l'adesione ai valori aziendali, creano un nuovo senso di appartenenza ed innalzano la loro produttività.

In sostanza realizzare risultati in ottica di genere nelle Banche e nelle Assicurazioni significa per la UILCA sostenere il processo di costruzione del Bilancio di Genere, quale strumento di responsabilità, equità, efficienza e trasparenza che, assumendo come pro-

prio il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, permette la comunicazione e la rendicontazione delle scelte, degli impegni, dei risultati e degli effetti sociali prodotti.

Per finire riprendo le parole del nostro documento del 9 Febbraio u.s. L'immenso valore delle donne e un Paese che non le merita : "..... In questo paese, che, (spaventato dalla ricchezza e complessità dell'universo femminile), preferisce ridurlo in puerili classificazioni, piuttosto che provare a scoprirlo per valorizzare ogni possibilità " per ribadire che la **UILCA** ritiene positive tutte le iniziative - come questo seminario - che si propongono di riportare al centro del dibattito sociale la condizione delle donne e radicare nella coscienza del paese il riconoscimento del loro immenso valore umano, sociale e professionale.

Come **UIL** e **UILCA** siamo impegnati per applicare i principi di pari opportunità e rimuovere i blocchi che ostacolano tuttora la "parità sostanziale continuamente rivendicata e quasi mai prati-

cata".

E con il seminario odierno, la **UILCA** e il suo Dipartimento Politiche Pari Opportunità, intende proseguire tale cammino intrapreso volto ad attivare momenti di confronto con la controparte e avanzare proposte concrete come quella che poniamo oggi agli interlocutori politici, imprenditoriali e sociali.

E allora credo che quanto sostenuto ci debba indurre a riflettere. In una società che ha bisogno di buoni esempi, questa è l'occasione buona per banche ed assicurazioni di far proprio come obiettivo strategico aziendale la sperimentazione del **Bilancio di Genere!**

Come DPPO UILCA, vogliamo cambiare! Chiediamo alle controparti il coraggio di adottare il bilancio di Genere come nuova esperienza per il settore. Stamani vogliamo approfondire questi spunti con i graditi ospiti della tavola rotonda. Grazie a tutti!

SANDRA VANNINI
Coordinatrice DPPO
UILCA



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



Assunzione 143 risorse, legge 68/99

Categorie degli Invalidi

Il Consiglio di Amministrazione della banca nella seduta del 26/05/2011, ha autorizzato l'assunzione di **143 risorse** in ottemperanza alla **legge 68/99**, appartenenti alle **Categorie degli Invalidi**: invalidi civili, invalidi del lavoro, non vedenti, sordomuti, invalidi di guerra, invalidi civili di guerra ed invalidi per servizio, da effettuare nelle seguenti province (fra parentesi il numero dei posti disponibili):

AGRIGENTO (6)	BOLOGNA (3)
ASCOLI PICENO (1)	CAGLIARI (2)
BARI (4)	CAMPOBASSO (3)
BARLETTA-ANDRIA-TRANI (1)	CASERTA (5)
BERGAMO (2)	CHIETI (2)
	CROTONE (1)

ENNA (2)
FERRARA (1)
FIRENZE (8)
FOGGIA (4)
GENOVA (1)
LIVORNO (3)
LUCCA (6)
MANTOVA (5)
MILANO (8)
NAPOLI (6)
PALERMO (5)
PERUGIA (5)

PESCARA (6)
PISA (5)
POTENZA (4)
PRATO (1)
ROMA (7)
SIENA (18)
TARANTO (1)
TERNI (4)
TORINO (7)
TRAPANI (2)
VITERBO (4)

Le modalità di selezione prevedono l'acquisizione delle candidature di tutte quelle risorse in possesso dei requisiti previsti (visionabili nel bando), tramite un avviso pubblicato sul sito internet della Banca contestual-

FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornale?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungerei?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

Hai domande da farci su un qualcosa che non ti è chiaro?

Scrivici!

Le domande più frequenti verranno pubblicate e vi sarà data risposta in questo spazio!

Utilità operativa

mente per tutte le province interessate (fa eccezione Siena il cui bando verrà emanato in un momento successivo.)

Invitiamo quindi tutti gli interessati a prendere visione dell'indirizzo internet

www.mps.it

nella sezione "**Lavora con noi**" e di contattare il **proprio Sindacalista di riferimento** o la **SAS di Coordinamento** (recapiti in alto in questa pagina) per avere maggiori informazioni in merito.