



## Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – novembre 2007

### SOMMARIO

Congresso di gruppo.	1
La Mifid vista dal risparmiatore	2
Prossimi appuntamenti	3

### Congresso FIBA CISL di gruppo.



La nascita di un nuovo Gruppo Bancario comporta per una Organizzazione Sindacale la necessità di creare una struttura adeguata. Una struttura della FIBA CISL che si occupi delle tematiche sindacali inerenti al Gruppo è infatti indispensabile. Il 18 ottobre si è tenuto a Torrechiara (Parma) il primo Congresso FIBA CISL del gruppo CariparmaFriuladria. Si è provveduto alla elezione del Direttivo e della Segreteria di Gruppo. Si è così giunti alla formazione di un Direttivo composto da 15 membri (10 di estrazione Cariparma e 5 di estrazione Friuladria), e di una Segreteria composta da 7 persone (4 Cariparma e 3 Friuladria). A guidare questa nuova Segreteria di Gruppo è stato nominato Leonello Boschioli (Cariparma), 41 anni, da 16 in Azienda. Il neoeletto Segretario Responsabile di Gruppo ha voluto inserire nella sua squadra una giusta miscela di esperienze delle

Convegno "alte professionalità e quadri direttivi in banca" 3

due attuali realtà che compongono il Gruppo Bancario, Cariparma e Friuladria. Ne è nata una

Segreteria ben equilibrata, composta da persone di provata esperienza. Ad affiancare Boschioli nella nuova Segreteria quindi saranno: Andrea Zecca (Cariparma), Sandro Testa (Cariparma), Franco Mandalà (Cariparma), Giovanni Del Bel Belluz (Friuladria), Pierangelo Mazzarella (Friuladria), Fabio Mattiussi (Friuladria).

Il dibattito congressuale ha fatto emergere la volontà di perseguire obiettivi e progetti comuni alle due aziende del gruppo. Con i saluti del Segretario Nazionale Giampiero Mariani si sono quindi conclusi i lavori di questo Congresso.

### MOZIONE FINALE I° CONGRESSO DI GRUPPO CARIPARMAFRIULADRIA 18 ottobre 2007

...omissss

#### IL PROGETTO

La strategia della Fiba: centralità della persona e responsabilità sociale d'impresa.

Sui temi che hanno maggior impatto sulla vita dei lavoratori è necessario un progetto comune alle due aziende del gruppo. Su questi temi che poi, in buona sostanza, sono quelli della contrattazione aziendale, l'unica strada perseguibile, fin da subito, è un lavoro sinergico e coordinato. E' necessario che in questo lavoro siano coinvolti non soltanto i membri della futura segreteria di gruppo

ma anche i componenti dei direttivi delle banche e del direttivo di gruppo.

### **PREVIDENZA**

E' necessario portare a compimento il progetto, già per altro avviato in Cariparma, per giungere, con la necessaria gradualità, ad un sistema di previdenza complementare omogeneo nella contribuzione aziendale e fruibile da tutti. Un sistema che garantisca diversificazione degli investimenti, affidabilità, prestazioni, efficienza e che salvaguardi i principi di eticità degli investimenti. E' necessario che la contribuzione aziendale si attesti su livelli più elevati coerenti con la funzione di questo istituto.

### **ASSISTENZA SANITARIA**

In questo momento risulta difficile pensare a strumenti innovativi ma deve essere perseguita, con la necessaria gradualità, una omogeneità di contribuzione aziendale e di prestazioni. E' importante un continuo ed attento lavoro al fine di migliorare i livelli di prestazione.

### **INQUADRAMENTI**

L'obiettivo deve essere un sistema inquadrante unico in tutto il gruppo, che risulti effettivamente premiante delle professionalità agite. La positiva esperienza, in Friuladria, di una Commissione Paritetica Inquadramenti può essere estesa a tutto il gruppo. Si tratta di una commissione che non solo dirime controversie in materia tra i singoli dipendenti e l'azienda, ma che studia ed analizza i continui mutamenti dell'organizzazione, i conseguenti mutamenti delle figure professionali e fornisce importanti analisi di supporto alla attività negoziale in materia.

### **SALARIO VARIABILE**

Devono essere perseguite per gli istituti del premio aziendale e del sistema incentivante metodologie comuni che, pur tenendo conto delle diverse redditività e produttività di Friuladria e Cariparma, rispettino i criteri fissati dal CCNL fino ad ora disattesi. Sarà necessario avviare un confronto per un premio di piano.

### **PART TIME, MOBILITÀ, SICUREZZA E FORMAZIONE**

Su questi temi, che hanno forte impatto sulla vita dei dipendenti è necessario trovare soluzioni comuni a tutto il gruppo.

### **PROVVIDENZE VARIE**

Su alcuni grandi temi, quali ad esempio i finanziamenti e le condizioni dei servizi bancari ed il ticket pasto deve essere avviato un progetto che nel tempo porti sia omogeneità che adeguamento alle reali necessità.

### **CRESCITA SOSTENIBILE**

E' oggettiva per le aziende la difficoltà di coniugare i risultati che il mercato richiede e la necessità di intraprendere politiche aziendali socialmente compatibili. I risultati voluti dagli azionisti richiedono ottiche di breve periodo e sfruttamento del

personale e dei clienti. Nel lungo periodo tutto ciò produce dei veri e propri danni ai dipendenti, ai clienti, ed al contesto sociale. Sarà necessario prendere con coraggio atteggiamenti molto duri. Dovremo forse cominciare ad entrare nel merito della qualità del singolo prodotto e della adeguatezza delle politiche di budget? Certo sarà necessario un approfondito dibattito non solo al nostro interno ma anche sul tavolo unitario.

.....omissis.

### **La Mifid vista dal risparmiatore**

A decorrere dal 1° novembre 2007 diviene applicativa la Direttiva MiFid o meglio le direttive 2004/39/CE, 2006/73/CE e i Regolamenti 1287/2006, che rivedono completamente l'intera materia dell'intermediazione finanziaria con una novellazione profonda del Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 58/98), della legge sul risparmio (L. 262/2005), nonché dei regolamenti attuativi dalla Consob.

La Direttiva MiFid, il cui impatto organizzativo, in particolare nel sistema bancario è, a mio parere, alquanto sottovalutato, introduce la concorrenza tra intermediari e mercati, ne amplia l'attività, definendo nel contempo una maggiore disciplina, norma la cosiddetta consulenza indipendente, obbliga alla classificazione e alla definizione del profilo di rischio della clientela.

Attraverso alcuni principi quali ad esempio la "best execution", in sostanza la banca (il dipendente bancario...) e/o l'intermediario, non solo devono verificare che il risparmiatore sia informato e comprenda i rischi dell'operazione, ma che il prodotto offerto sia adeguato agli obiettivi e alle disponibilità del cliente.

Viene meglio definito il concetto già attuato dell'adeguatezza, ossia di un'approfondita conoscenza da parte degli intermediari (e quindi di nuovo del dipendente bancario o del promotore finanziario) dei propri clienti; la valutazione di appropriatezza invece si renderà necessaria nella prestazione di tutti i servizi di investimento.

Verrà attuata la "execution only" per la prestazione esclusivamente del servizio di ricezione, trasmissione, esecuzione degli ordini, senza alcun servizio di consulenza da parte dell'intermediario; a completamento delle altre normative già emanate, introduce nuovi principi in materia di conflitto di interessi.

La situazione per l'investitore al dettaglio è molto complessa, non solo per il sostanziale mutamento delle regole, ma perché l'informazione di banche e sim è scarsa se non assente sia verso il cliente interno (il dipendente bancario o il promotore), sia verso il cliente esterno. In sostanza, la MiFid è ancora argomento per "iniziati" a causa dei forti ritardi che si sono susseguiti nell'approvazione della normativa primaria e nell'emanazione della normativa secondaria da parte di Consob e Banca d'Italia.

Ma recriminare è inutile, per cui è necessario recuperare il tempo perduto, ponendo al centro della comunicazione finanziaria l'informazione di base, puntando sulla necessità di un cambiamento di "mentalità", sulle principali novità operative e sulla necessità di uniformare i comportamenti di tutti gli attori.

Ciò significa che istituzioni, regulators, intermediari, associazioni di interessi (consumatori e imprese), remano tutti nella stessa direzione, sapendo che dovranno confrontarsi con due tipologie di investitori, una più evoluta ed una meno.

Per il cliente al dettaglio sarà necessario agire sui "fondamentali", spiegando che cambia la disciplina dell'intermediazione finanziaria, che si definisce l'obbligatorietà del test (profilatura), prima dell'offerta dello strumento finanziario e il divieto di vendere il prodotto in assenza del profilo del cliente stesso. Le banche e le società di intermediazione avranno l'obbligo di esposizione della ripartizione dei costi e, quando previsto, delle quotazioni irrevocabili, ed infine l'introduzione della soluzione stragiudiziale delle controversie. Inoltre la clientela verrà suddivisa tra clientela al dettaglio, professionale e qualificata, con diritti e doveri a seconda della tipologia, con la possibilità di passaggio da una "categoria" ad un'altra e con livelli di protezione diversificati.

Alla clientela più preparata potranno essere fornite informazioni più particolareggiate, partendo dalla creazione di più piattaforme di negoziazione (mercati e sistemi multilaterali di negoziazione), con un nuovo ruolo delle Autorità e l'introduzione della Vigilanza congiunta tra autorità dei paesi di origine.

La MiFid è un notevole passo avanti, ma si scontra con una situazione difficile, considerando che l'integrazione finanziaria europea, fino ad oggi, non ha dato risultati apprezzabili e che molti aspetti devono essere chiariti.

Per citare alcuni dubbi è utile domandarsi a che punto sia il processo di convergenza, come sarà attuata la best execution visto che non esiste neppure un elenco completo degli strumenti finanziari scambiati in Europa, come sarà affrontato il contagio tra alcuni settori (mobiliare-immobiliare), quando e come sarà rivista l'attività delle agenzie di rating, come saranno governate le asimmetrie dei mercati globali.

Le risposte non sono affatto chiare e ciò è ancora più importante sapendo che la MiFid è costruita sulla logica anglosassone, dove i mercati sono più avanzati e i risparmiatori sono abituati a minori tutele.

Per questo la MiFid deve essere una grande occasione per migliorare la concorrenza, costruire un vero mercato europeo, efficientare le negoziazioni, le condizioni di prezzo, le garanzie, non dimenticando, però, che l'obiettivo deve essere un mercato più competitivo e più sano per gli o-

peratori, più attrattivo per le imprese ma soprattutto più trasparente per tutti i risparmiatori.

### **Carlo Piarulli**

Segretario Generale Assonova  
Associazione professionale dei promotori finanziari

### **Prossimi appuntamenti**

Sono previste per i giorni 21 e 22 novembre due giornate di trattativa.

Gli argomenti:

- Previdenza
- Inquadramenti ex intesa
- Assistenza sanitaria

### **Convegno nazionale FIBA CISL quadri direttivi settore del credito**

Un convegno che vuole rispondere a quesiti tecnico-giuridici ed etici, in entrambi i quali, come Fiba-Cisl ci riconosciamo e ritroviamo una nostra sensibilità istituzionale.

Dopo un excursus giuridico sulla genesi dei Quadri Intermedi. il primo quesito che poniamo è: "che rischio comporta assumere la qualifica di Quadro Direttivo; visto che i valori trattati, i patrimoni con cui vengo in relazione possono essere ingenti?"

E il secondo: "cosa devo e posso fare nello svolgere questa mansione", e ancora "mi è consentita una funzione innovativa rispetto a come era concepito in passato questo ruolo?"

Come viene trattata la mia funzione nell'ambito del vigente contratto di lavoro?

Pubblicheremo gli atti completi in un numero speciale "QUADRI".

**FIBA CISL DI BRESCIA**

**INVITO AL PRIMO CONVEGNO NAZIONALE  
SETTORE DEL CREDITO**



**“ALTE PROFESSIONALITÀ  
E QUADRI DIRETTIVI IN BANCA”**

**lunedì 5 novembre 2007 - Auditorium Cisl via Altipiano d'Asiago, Brescia**

Programma:

Ore 17,30

**Luigi Verde** – Responsabile Servizio Legale Nazionale Fiba Cisl

*“Il Quadro Direttivo – previsioni del Codice civile”*

*\*Responsabilità civile e risarcimento del danno – rischio patrimoniale personale del Quadro Direttivo\**

Ore 17,45

**Gianni Arrigo** – Docente Università di Bari

*“L' autonomia professionale, la responsabilità sociale, codice etico e pressioni alla vendita”*

Ore 18,30

**Giulio Romani** – Segretario Nazionale Fiba Quadri

*“Il Quadro Direttivo nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Settore del Credito”*

Ore 19,00

**Giuseppe Gallo** – Segretario Generale Fiba Cisl

*“Alte professionalità – quale futuro per i Quadri - sfida dell'Unione Europea”*

Interviene

**Sauro Piccioni** – Coordinatore Nazionale Fiba Quadri

Coordina

**Ezio Moretti** – Direttivo Fiba Quadri Brescia



<b>Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz</b>				
<b>Cognome</b>	<b>Nome</b>	<b>Reperibile presso</b>	<b>E - Mail</b>	<b>Cellulare</b>
Del Bel Belluz	Giovanni	Area Pordenonese	bpfriuladria@fiba.it	338/3493087
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste Private	trieste@fiba.it	338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste Filiale 173	trieste@fiba.it	347/9609887
Mattiusi	Fabio	Udine Filiale 639	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	San Fior Filiale 94		347/9171574
Loris	Ennio	Este 306		

## MODULO DI ISCRIZIONE



**Federazione  
Lavoratori  
Bancari e  
Assicurativi**

**Sindacato Territoriale di \_\_\_\_\_**

### DELEGA SINDACALE

**Spett.le Ufficio Personale**

del/della \_\_\_\_\_

sede di \_\_\_\_\_

Io sottoscritto/a \_\_\_\_\_  
aderisco alla Federazione sindacale Fiba/Cisl ed autorizzo, a far tempo dal  
\_\_\_\_/\_\_\_\_/200\_\_ e fino a mia revoca, la trattenuta ed il versamento del  
contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la  
competente Associazione imprenditoriale.

**La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri  
Sindacati.**

\_\_\_\_/\_\_\_\_/200\_\_  
data

\_\_\_\_\_  
firma



**Federazione  
Lavoratori  
Bancari e  
Assicurativi**

Spett.le Fiba/Cisl - Sindacato Territoriale di \_\_\_\_\_

II/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_,

nato a \_\_\_\_\_ (prov.\_\_\_\_) in data \_\_\_\_/\_\_\_\_/19\_\_\_\_

residente a \_\_\_\_\_ (prov.\_\_\_\_)

CAP \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n.\_\_\_\_,

tel. abitazione \_\_\_\_\_ tel. cellulare \_\_\_\_\_

codice fiscale

titolo di studio \_\_\_\_\_,

dipendente del/della \_\_\_\_\_

sede di \_\_\_\_\_ servizio/dipendenza \_\_\_\_\_

telefono ufficio \_\_\_\_\_ qualifica \_\_\_\_\_

e-mail casa \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

e-mail ufficio \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

**Chiede di aderire alla Vostra Organizzazione Sindacale.**

\_\_\_\_/\_\_\_\_/200\_\_  
data

\_\_\_\_\_  
firma

### AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ricevuta l'informativa  
sull'utilizzazione dei miei dati  
personali ai sensi dell'art. 10 della  
legge n. 657/96, consento al loro  
trattamento nella misura  
necessaria per il perseguimento  
degli scopi statutari. Consento  
anche che i dati riguardanti  
l'iscrizione sindacale, siano  
comunicati al datore di lavoro ed  
agli Enti previdenziali e da questi  
trattati nella misura necessaria  
all'adempimento di obblighi  
previsti dalla legge, dai contratti e  
dalle convenzioni.

\_\_\_\_/\_\_\_\_/200\_\_  
data

\_\_\_\_\_  
firma leggibile

### AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ricevuta l'informativa  
sull'utilizzazione dei miei dati  
personali ai sensi dell'art. 10  
della legge n. 657/96,  
consento al loro trattamento  
nella misura necessaria per il  
perseguimento degli scopi  
statutari. Consento anche che  
i dati riguardanti l'iscrizione  
sindacale, siano comunicati al  
datore di lavoro ed agli Enti  
previdenziali e da questi  
trattati nella misura  
necessaria all'adempimento di  
obblighi previsti dalla legge,  
dai contratti e dalle  
convenzioni.

\_\_\_\_/\_\_\_\_/200\_\_  
data

\_\_\_\_\_  
firma leggibile