



RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI dal 18 al 22 novembre 2002

Foglio ad uso esclusivo dei quadri sindacali utile per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura della Segreteria FABI IntesaBci

www.fabintesabci.it

email: segreteria@fabintesabci.it

Ai rappresentanti sindacali aziendali

18 – 22 NOVEMBRE 2002

IntesaBci – procedura ex art. 18 CCNL - Incontro con l'Azienda

E' proseguito il confronto con l'Azienda sulla procedura ex art. 18 CCNL. L'Azienda, nella giornata del 19 c.m., ci ha fornito un documento (prontamente trasmessoVi), **che abbiamo unitariamente considerato inaccettabile e, quindi, respinto**. Nel corso della giornata di ieri sono state fatte alcune ipotesi qualora accettassimo l'attivazione del Fondo Esuberi in forma obbligatoria (DM 158/2000). La Direzione, quindi, ha avanzato una proposta che, ancorché insufficiente, si può considerare degna di valutazione.

Innanzitutto ha ridimensionato il numero degli organici in eccedenza, come segue:

- per quanto riguarda il perimetro IntesaBci e Caboto prevede una riduzione di 2.600 risorse entro il 1/4/2003

2.500 “ “ il 1/4/2004

600 “ “ il 1/4/2005 previa verifica sul raggiungimento degli obiettivi concordati, con particolare riguardo al rapporto cost/income;

- per quanto riguarda la sommatoria di tutte le altre banche e società del Gruppo la riduzione interesserà 1.200 risorse entro il 2005

L'accesso al Fondo Esuberi, proposto dall'Azienda, sarà su base obbligatoria per coloro che hanno maturato i requisiti AGO, seguito da una prima fase volontaria e integrato da un'ulteriore fase obbligatoria qualora non si raggiungessero i numeri previsti dall'eventuale Accordo. L'ingresso al Fondo sulla base di un tempo medio di permanenza nel Fondo stesso di 30 mesi.

La controparte per i mesi di permanenza nel Fondo Esuberi è disponibile ad incentivare la volontarietà riconoscendo al personale gli incentivi richiesti nella nostra proposta e cioè:

- erogazione del contributo destinato alla previdenza integrativa
- pagamento della quota aziendale relativa alla Cassa Sanitaria
- mantenimento delle agevolazioni finanziarie del personale in servizio

Inoltre è disponibile a fornire le garanzie necessarie in termini di eventuali modifiche legislative inerenti le finestre di uscita.

Ha inoltre proposto l'ultrattività dei C.I.A. esistenti sino al 31/12/2004 (bloccando quindi la discussione per il rinnovo sino al 2005), fatta eccezione:

- per gli inquadramenti, che andranno definiti entro il 31/3/2003 (pertanto la maturazione degli automatismi previsti nei precedenti C.I.A. avrebbero valenza sino a tale data),
- il part time, le ex festività, gli straordinari e la banca delle ore, che andranno immediatamente normati sulla base delle nostre proposte.

L'Accordo del 13/4/2001 verrebbe totalmente ripristinato, fatta ovviamente eccezione al capitolo inerente l'accesso al Fondo Esuberi su base esclusivamente volontaria, e quello relativo al Premio Aziendale.

L' Azienda, infatti, resta ferma sulla volontà di non erogare il Premio Aziendale relativo agli esercizi 2002 e 2003, mentre pagherebbe il 50% di quello del 2004. Erogherebbe invece gli incentivi già stanziati per il 2002 ed è disponibile a discutere i criteri di distribuzione di competenza degli anni 2003 e 2004.

L'accordo di mobilità in vigore verrebbe prorogato al 31/12/2004.

Nell'intersindacale che è seguito in tarda serata, le O.O.S.S. hanno espresso le loro posizioni, non pervenendo ad una sintesi unitaria.

La F.A.B.I ha sottolineato che:

- dai nostri conteggi, sulla base dei dati forniti dall'azienda stessa inerenti i risparmi sul costo del lavoro, si potrebbero ridurre gli esodi a 2.100 unità nel 2004, spostandoli nel 2005 (che aumenterebbero a 1000 persone, previa verifica);
- la posizione aziendale sul VAP, correlata all'erogazione dei bonus individuali, è inaccettabile. Pertanto va' almeno riproposta la garanzia delle 500.000 Lit previste nell'Accordo del 13/4/2001 come base di erogazione minima per il 2002. Vanno poi concordati gli indicatori che daranno luogo all'erogazione per gli esercizi 2003 e 2004. Inoltre deve essere maggiormente rafforzato il confronto sugli incentivi, che dovrà prevedere criteri di obiettività e trasparenza, e dovrà riguardare gruppi omogenei di persone;
- il nuovo C.I.A. dovrà essere discusso già dai primi mesi del 2004, non da ottobre, al fine di concluderlo entro il primo quadrimestre e non entro il 1/1/2005
- la mobilità infragruppo dovrà essere riaffermata, quale strumento di attenuazione degli eventuali effetti di pesante mobilità territoriale
- l'uscita obbligatoria di coloro che hanno maturato i requisiti AGO dovrà valere per tutte le Aziende del Gruppo, così come l'accesso volontario al Fondo
- ogni azienda deciderà autonomamente gli strumenti da adottare, dopo aver verificato gli organici al proprio interno. Le aziende soggette che non hanno esigenze di riduzione degli organici non dovranno subire penalizzazioni
- l'Azienda dovrà contestualmente impegnarsi a definire la nuova Cassa Sanitaria di Gruppo
- occorre instaurare nell'immediato un sistema di relazioni sindacali decentrato. Prevedere momenti di verifica (almeno trimestrali) sull'andamento degli organici ed un confronto sull'evoluzione dei "100 progetti", al fine di contrattare le eventuali ricadute. Abbiamo inoltre ribadito la possibilità di utilizzare gli stessi strumenti mediatici aziendali (intranet e web TV)

Nella giornata di oggi l'Azienda si è dichiarata disponibile a riprendere il confronto nei primi giorni di dicembre.

Cassa Sanitaria, gli incontri sono ancora in corso in sede di Commissione Tecnica, nella giornata di venerdì 22 si è definita la stesura dello Statuto, delle Norme Operative e del Regolamento Elettorale. Essendo rimasti ancora alcuni punti aperti rispetto alle prestazioni e alle spese di gestione ci si è accordati di riprendere i lavori lunedì 2 dicembre.