

	<p>RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI dal 12 Maggio al 16 Maggio 2003</p> <p>Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.</p> <p>A cura della Segreteria FABI  Banca Intesa</p>
<p>WEEKLY</p>	<p>www.fabibancaintesa.it email: segreteria@fabibancaintesa.it</p>

12 maggio 2003

Incontro con l'Azienda

Assunzioni a Tempo Determinato

L'azienda ha fornito gli elenchi numerici, suddivisi per area, dei dipendenti assunti a tempo determinato in data 5 maggio. Tali indicazioni, secondo quanto previsto dall'Accordo del 5 dicembre 2002, avrebbero dovuto essere fornite alle RSA territorialmente competenti; alcun cenno è stato fatto in merito alle ulteriori 87 assunzioni con effetto 16 maggio 2003.

Centralinisti non vedenti

L'azienda ha intenzione di contattare direttamente gli interessati posti in pensione per concordare un'interruzione consensuale del rapporto di lavoro e conseguentemente un'erogazione, a titolo di incentivo all'esodo, allo stesso modo del personale femminile pensionato con periodi di contribuzione limitati in forza dell'Accordo sul Fondo Esuberi ma in misura più favorevole. Alcun chiarimento circa i criteri adottati o gli importi è stato fornito.

Agevolazioni finanziarie

Sono proseguiti i chiarimenti con l'Azienda anche con riferimento alla recente circolare aziendale. Le risposte sono state negative anche se siamo in attesa di un ulteriore incontro di approfondimento sul tasso dei mutui già erogati, fidi su carte di credito, numero dei C/C agevolati consentiti e commissioni per operazioni tramite sportello automatico di banche non appartenenti al Gruppo.

Large Corporate

E' stata smentita la voce di costituzione di una banca a parte.

Chiusura sportelli all'estero

L'azienda ha fornito il piano di efficientamento della filiale di Londra, con una riduzione di organico di 90 unità passando da 211 a 121 dipendenti ed il passaggio di alcune attività a Caboto Sim; saranno successivamente chiuse le filiali di Singapore e Francoforte, quelle spagnole di Madrid, Barcellona e Valencia, la Filiale di Tokio passerà ad ufficio di rappresentanza mentre rimangono in essere le filiali di Hong Kong e Shanghai.

13 maggio 2003

Incontro con l'Azienda

ASSEMBLA CAM

L'Azienda ha confermato che le ore per l'assemblea C.A.M. (ex Cariplo) non sono conteggiate nelle 10 ore annue di cui ogni collega può fruire. Si richiamano pertanto i colleghi alla massima partecipazione o, in caso di impedimento, a consegnare la delega al proprio RSA di riferimento.

FORMAZIONE

Il dott. Barbino, nuovo responsabile della formazione di Banca Intesa, ha illustrato il percorso che ha portato alla realizzazione del libro sulla formazione in distribuzione in questi giorni, sottolineando come sia necessario sviluppare una cultura aziendale più adeguata ai valori ed un approccio formativo più vicino alla pratica gestionale. Insomma, una formazione da cogliere come opportunità e non calata dall'alto come imposizione. Si è convenuto di attivare, la prossima settimana, un organismo paritetico (focus-group) tra azienda e OO.SS. per meglio analizzare i bisogni formativi e le problematiche inerenti la materia. Abbiamo poi segnalato come l'azienda ha perso l'occasione di conoscere le esigenze formative dei singoli tramite lo strumento della scheda di auto-valutazione. E' stato inoltre richiesto di predisporre un verbale da sottoscrivere tra le parti, l'azienda si impegnata a presentare il documento in occasione del prossimo incontro.

INDAGINE DI CLIMA

I dati raccolti tramite il questionario "Indagine di clima" sono stati illustrati dal Prof. Pozzi, esperto incaricato dall'azienda. A titolo esemplificativo (seguirà un documento più approfondito) sarebbe emerso quanto segue:

- salvo situazioni negative in Veneto e Lombardia l'indice di "soddisfazione generale" è oltre il 50%;
- Il 68% dei colleghi lamenta una carenza di informazioni
- 6 su 10 dichiarano che la rete informatica è pessima, 3 su 10 che gli ambienti sono inadeguati e con gravi carenze
- 5 su 10 dichiarano che vedono forte inadeguatezza di organico e sono convinti che la situazione si aggraverà
- 6 su 10 attendono cambiamenti grossi e repentini
- la fusione è vista negativamente da colleghi e clientela
giudicate voi !!!!!!!!!!!!!!!!

Nei prossimi giorni verrà distribuito ai direttori un questionario di indagine sulla situazione ambientale delle filiali, quale fase preparatoria al nuovo lay-out di filiale.

NEXTRA – L. 223/91

Sono proseguiti gli incontri a seguito dell'attivazione inaspettata della procedura prevista dalla L. 223/91 in Nextra SGR. L'Azienda ci ha consegnato i dati che avevamo richiesto la volta precedente che sembrano aver ancor più avvalorato la nostra tesi. Abbiamo, quindi, unitariamente sostenuto che:

- l'Azienda non ha espletato le procedure previste dal CCNL in quanto, in caso di problemi occupazionali, lo stesso individua altri strumenti preventivi all'attivazione della L. 223/91
- secondo i dati allegati all'accordo di Programma del 5.12.2002 gli obiettivi in esso previsti in merito alla riduzione di organico, sono già stati raggiunti
- secondo tali dati il costo del lavoro dovrà aumentare del 16% e non ridursi
- eventuali collocazioni di personale nel Gruppo Intesa potranno avvenire soltanto nell'ambito delle norme già previste dall'Accordo del 13/04/2001 in tema di mobilità tra le società del Gruppo.

La Direzione si è riservata di rispondere nel prossimo incontro.

15 maggio 2003

Quota extra standard del premio di rendimento

L'azienda ha fornito una lettera nella quale conferma la volontà di pagare nel mese di maggio il saldo della quota extra standard del premio di rendimento.

INQUADRAMENTI - Incontro con l'azienda

Come previsto dagli impegni a latere dell'accordo di programma il 5 dicembre scorso e successivamente all'esame delle figure professionali presenti in azienda, è stato avviato il confronto sugli inquadramenti da assegnare alle nuove figure e funzioni previste nella nuova struttura di Banca Intesa così come ri-disegnata dall'ultimo Piano Industriale.

Tenendo conto delle normative esistenti, Contratti Integrativi, CCNL, Accordo 13.04.01, Accordo 5/12/02, si dovranno superare le differenziazioni esistenti.

La controparte a confermato di voler definire esclusivamente le seguenti figure professionali delle filiali, delle aree e della rete corporate: responsabili di filiale; responsabili di operativi; responsabili estero; responsabili clienti privati ed affari; gestori premium ed affari.

Quadri Direttivi. L'azienda ha confermato di voler *concordare* esclusivamente le funzioni e figure professionali da attribuire al 1° e al 2° livello ed ha manifestato la disponibilità al *confronto* per la definizione di **ruoli chiave** da attribuirsi ai Quadri di 4° livello.

L'azienda ha quindi escluso dalla trattativa, rinviandola al 2005, le figure professionali presenti nelle Direzioni Centrali, i Gestori Base e quelle non comprese nell'elenco precedente.

L'azienda ha poi confermato la volontà di non far risalire al mero decorrere del tempo il passaggio dall'inquadramento inferiore a quello superiore (automatismo puro).

In merito alle sistemazioni dei riconoscimenti pregressi, confermando la volontà di riconoscere esclusivamente l'automatismo economico o di carriera in corso di maturazione e comprendendo in questa fattispecie anche gli avanzamenti connessi a percorsi professionali subordinati all'acquisizione di specifiche competenze, la controparte ha confermato una interpretazione arbitraria ed restrittiva dell'accordo 13.04.01 (accordo di fusione). Il dibattito sul problema non si è però esaurito.

Abbiamo, infine, richiesto ulteriori dati ed informazioni che ci consentano ulteriori approfondimenti per definire il quadro complessivo in particolare al dimensionamento e alla classificazione delle unità operative secondo criteri omogenei quantitativi e qualitativi (numero di addetti, entità della raccolta.....)

In merito all'incontro esprimiamo un giudizio complessivamente non soddisfacente per la posizione aziendale di voler riservare la trattativa solo ad alcune figure professionali commerciali, escludendone altre di rete e Direzioni Centrali.

Le proposte aziendali creerebbero, di fatto, una suddivisione tra lavoratori del commerciale che hanno una aspettativa ed altri che non avranno nulla. Ogni lavoratore sta contribuendo, con estremo sacrificio, al rilancio di Banca Intesa che, pur in presenza di buoni risultati trimestrali, l'azienda considera appena iniziato (!?)

La trattativa su questo argomento è il nucleo più importante della contrattazione aziendale, non saranno possibili arretramenti a danno di questo o quel gruppo di lavoratori. Gli impegni in materia erano per una trattativa complessiva anticipata rispetto il rinnovo del CIA previsto per la fine del 2004.

Esaurita la fase preliminare di conoscenza, i lavori proseguiranno la prossima settimana dove, esaminate nel concreto le proposte che l'azienda si è impegnata a farci pervenire, si misureranno le reali intenzioni di controparte

CONCAT CENTER MULTIMEDIALE

Pur manifestando l'intendimento di pervenire ad un accordo che risolva il problema delle gravi inadempienze contrattuali da tempo fonte di disagio e protesta dei lavoratori di quella che era la banca telefonica, l'Azienda non ha fornito alcun elemento sul come affrontare la problematica, ancora una volta, procrastinando nel tempo la soluzione.

Riteniamo ormai indilazionabile un accordo che riconosca i diritti dei lavoratori interessati, scongiurando l'inasprirsi della vertenza ormai ad un passo dalle vie giudiziali.

CESSIONI SPORTELLI

Nel corso dell'incontro l'azienda ha confermato che l'unica ipotesi di cessione sportelli riguarda la possibilità di "cedere" 3 sportelli di Biella, Vercelli e del canavese alla Biverbanca. Non se ne conoscono le modalità perché nessuna decisione è stata presa, compresa la possibilità di una semplice chiusura senza alcuna cessione di clientela e personale.