



**RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI
dal 26 Maggio al 30 Maggio 2003**

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura della Segreteria FABI  **Banca Intesa**

WEEKLY

www.fabibancaintesa.it email: segreteria@fabibancaintesa.it

27 maggio 2003

INCONTRO CON L'AZIENDA

Si è svolto il primo incontro a seguito della ormai nota rottura dell'unità sindacale. L'Azienda, presente con il Dr. Micheli ed il Dr. Nicolini, ci ha comunicato di essere rammaricata di questa situazione, ma non sorpresa, in quanto i tavoli sindacali sono ormai divisi in tutti gli altri settori e quello del credito "si è rotto proprio quando era sul punto di consolidarsi". Ci ha inoltre informato, per quanto riguarda la contestualità nella convocazione dei tavoli sindacali, di seguire le indicazioni dell'associazione datoriale all'interno di tutto il Gruppo.

Abbiamo ribadito che, nell'interesse dei lavoratori, il confronto dovrà essere caratterizzato dalla concretezza, superando le difficoltà che hanno portato a lunghi tempi di attesa e di decisione. Abbiamo pertanto richiesto ed ottenuto sia un confronto sugli addebiti delle contribuzioni pregresse e l'attivazione delle prestazioni della **Cassa Sanitaria**, sia alcune risposte sulle **agevolazioni finanziarie**, entrambi previsti per venerdì 30. Abbiamo inoltre rivendicato un confronto sulle procedure aperte o da aprire nelle **Società Prodotto**, convenendo di calendarizzare un incontro per definire le linee comuni da adottare in queste aziende, inclusa la mobilità infragruppo che potrebbe essere estesa anche ai colleghi esattoriali. La controparte comunicherà la data al più presto.

L'Azienda si è impegnata ad ottemperare alle richieste di incontri unitari, laddove gli stessi fossero presentati, sia a livello locale che di singole aziende.

Con l'occasione, abbiamo poi chiarito alcuni aspetti inerenti le condizioni di c/c dei **colleghi esodati**, per i quali ci è stato assicurato che tutto è stato sistemato, invitandoci a segnalare le filiali in cui si riscontrassero problemi. Abbiamo poi invitato la Direzione a sistemare definitivamente gli addebiti degli interessi sui mutui per i colleghi delle **Società Prodotto, nonché a dar corso alle richieste dei colleghi di Banca Primavera.**

Abbiamo poi concordato una bozza di calendario di incontri, che prevede la negoziazione delle relazioni sindacali congiuntamente agli inquadramenti.

Associazione per il tempo libero: l'Azienda intende parlarne soltanto ad esito di un indagine conoscitiva commissionata all'auditing circa 20 giorni fa', ma non ritiene opportuno fissare ancora una data di incontro.

28 maggio 2003

FOCUS GROUP SULLA FORMAZIONE

Si è tenuto in data odierna il primo incontro relativo al Focus Group sul Piano di Formazione 2003 – 2005.

Erano presenti il Dr Micheli ed il Dr Barabino responsabile della formazione in Banca Intesa.

Per tutti coloro, come noi, che non vivono nelle strutture aziendali adibite alla costruzione del consenso dei propri dipendenti, o meglio di una parte di essi, agli obiettivi della azienda ricordiamo che i Focus Group sono momenti in cui gli esperti della comunicazione cercano di adeguare le strategie aziendali alle aspettative dei fruitori, in questo caso i colleghi che saranno oggetto di formazione nei prossimi anni.

Infatti, secondo questa logica, l'Azienda chiedeva alle OO.SS. di limitarsi ad essere un soggetto in grado di rappresentare la voce dei colleghi.

E' evidente come non sia condivisibile per la FABl un ruolo marginale del sindacato e pertanto abbiamo avanzato una serie di richieste.

In primo luogo chiediamo che il Focus Group abbia non solo la funzione iniziale di rappresentare i bisogni formativi dei colleghi ma che svolga un ruolo di monitoraggio su tutta la formazione che verrà svolta durante la valenza del Piano.

Per questo è necessario che l'attività del Focus Group si concretizzi in un formale accordo che tenga conto delle seguenti priorità:

- Definizione di corsi prioritari a fronte delle attuali esigenze formative e la programmazione dell'attività formativa dei prossimi mesi;
- il Piano di Formazione deve unificare le categorie di colleghi e concorrere anche alla creazione della cultura ed identità aziendale nonché offrire pari opportunità di sviluppo professionale;
- determinazione di tempi, modalità ed criteri di realizzazione che dovranno essere concretamente conosciuti dai lavoratori;
- ripristino di alcuni corsi già presenti nelle ex banche:
 - corsi di aggiornamento al rientro da lunghe assenze (oltre i cinque mesi)
 - corsi di formazione sulle pari opportunità per i responsabili gerarchici
 - corsi di aggiornamento sul sistema per i valutatori
 - corsi inerenti all'etica delle vendite;
- è indispensabile definire le modalità di fruizione dei corsi da parte del personale a part time
- è necessario predisporre un'indagine specifica, anche prevedendo l'utilizzo delle schede di valutazione opportunamente predisposte senza limitarsi alle segnalazioni dei responsabili gerarchici

L'azienda ha anche comunicato di avere allo studio la possibilità di offrire corsi di formazione utilizzando il pacchetto formativo delle 26 ore previsto dall'art. 54 del C.C.N.L. delle quali 18 ore non retribuite da effettuare fuori del normale orario di lavoro.

Si ricorda che la partecipazione ai corsi è comunque volontaria e che poiché l'azienda è intenzionata a ricorrere ai Fondi Sociali Europei per finanziare questo Piano di Formazione anche l'utilizzo delle 18 ore da effettuare fuori orario di lavoro può essere in tutto o in parte retribuita.

30 maggio 2003

PROSEGUIMENTO INCONTRO CON L'AZIENDA DEL 27 C.M. (MOVE – ESTERO MERCI – AGEVOLAZIONI FINANZIARIE – CASSA SANITARIA)

AGEVOLAZIONI FINANZIARIE: come prassi, per l'ennesima volta, ha rinviato la definizione delle problematiche inerenti le agevolazioni finanziarie. Abbiamo sollecitato una definizione non più dilazionabile e l'astenersi da circolari non esaminate congiuntamente che non riducono, ma aumentano, il malumore. L'Azienda ha promesso, per l'ennesima volta, di impegnarsi a risolvere le questioni in sospeso non appena avrà concluso l'indagine conoscitiva; abbiamo insistito per avere questa data già da martedì p.v.

PROGETTO MOVE: obiettivo del progetto è quello di snellire gli uffici delle Direzioni in più fasi a partire dalla Direzione Centrale. Sono 758 le risorse da ridurre entro il 2003 tramite la riconversione verso la Rete e l'esodo con il Fondo Esuberi. La prossima settimana saranno forniti i dati inerenti la mobilità, nonché gli organigrammi aggiornati. Auspichiamo

che questi dati includano oltre il perimetro della Direzione Centrale e anche gli appalti, richiesti, ormai, dal mese di gennaio. In ottemperanza delle disposizioni del CCNL.

Nulla è stato detto sui criteri e le modalità di individuazione delle risorse da efficientare, ancora una volta abbiamo chiesto un coinvolgimento che potrebbe evitare all'azienda scelte non coerenti con il fabbisogno d'organico della Direzione. Dal 12 dicembre attendiamo ancora una risposta rispetto sul destino delle attività eliminate (!?), outsourcing, assorbimento in altri uffici.

Controparte dichiara che nulla in termini di outsourcing è stato previsto e che le persone sono state individuate attraverso negoziazioni individuali, basate preliminarmente sulla volontarietà dei colleghi, con riferimento all'attività svolta e la storia professionale del collega. Non sussisterebbero secondo l'azienda ricadute da negoziare in quanto non esiste un problema di mobilità territoriale, né di dequalificazione professionale e si rendono disponibili ad esaminare i casi personali. Da parte nostra, invece, le ricadute ci sono eccome! **Rivendichiamo con forza la necessità di fare un confronto che porti alla scelta de metodo di coinvolgimento delle parti e la definizione dei criteri per gestire in modo non traumatico questa delicata fase, che evidenzi i problemi di chi esce ma presti la massima attenzione a chi rimane nelle direzioni (organici e formazione). La controparte, pur intravedendo alcuni spazi di confronto, si riserva di risponderci in un prossimo futuro.**

AGGIORNAMENTO ESTERO MERCI:

Sono 43 le persone assegnate al back-office di Bari, diventeranno un centinaio a regime. L'Azienda evidenzia che molte difficoltà riscontrate nelle filiali abilitate (o parzialmente abilitate) sono dovute all'urgenza di portare a conclusione il progetto in anticipo della migration Comit. L'impossibilità di conoscere anticipatamente gli esodi ha determinata l'assegnazione precaria di persone ai poli estero, si sono riscontrate anche difficoltà logistiche. Facciamo presente che tali problemi sono ad oggi tutt'altro che risolti. L'azienda ci ha invitato a rappresentargli dettagliatamente tutti i problemi riscontrati, anche tramite le RSA locali.

CASSA SANITARIA:

Abbiamo sollevato all'azienda alcuni problemi:

- Come ovviare alla carenza del sistema informatico delle prenotazioni dove non c'è l'ambiente target (Filiali ex Comit);
- La difficoltà a procurarsi la modulistica per i rimborsi
- L'indicazione aziendale del direttore, prevista per il 10 p.v., deve essere conosciuta per tempo onde consentire le più approfondite valutazioni per la successiva nomina da parte del Consiglio della Cassa. *Per la delicatezza dell'incarico che, tra l'altro, richiede la massima riservatezza, non potranno essere tollerati conflitti di interesse di ogni genere.*
- Situazione pregresse sulle vecchie prestazioni erogate da Cam nei primi 5 mesi e sulle contribuzioni non trattenute dall'Azienda sempre nei primi 5 mesi; sarebbe auspicabile recuperare queste somme utilizzando parzialmente le "riserve" precedente costituite e formando un bilancino transitorio delle casse preesistenti al 20 maggio.

Si rammenta che il consiglio dovrà prendere anche altre delibere circa:

- Modifica della scadenza del 30 marzo 2003 per le adesioni tardive per coloro che non aderiscono automaticamente;
- Periodicità e modalità di pagamento dei contributi dei pensionati e familiari;
- Invio della modulistica a tutti gli esodati

L'azienda conferma

- La volontà di trovare soluzioni transitorie per le problematiche da noi sollevate.
- Previnet dovrà supportare la liquidazione delle richieste di rimborso arretrate fino allo smaltimento;
- Il contributo complessivo è per tutte le società del gruppo del 2,30% pertanto pagamenti superiori devono essere rivisti e ripartiti tra le parti. Si invitano le nostre rappresentanze nelle società interessate ad attivarsi,

Abbiamo sollecitato, in data odierna, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Cassa per l'assistenza sanitaria per il Personale del Gruppo Intesa, in merito all'operatività della Cassa stessa.

Premesso che:

-dal 1° gennaio 2003, la Cassa in oggetto avrebbe dovuto erogare prestazioni a tutti gli iscritti

-l'esito positivo dell'assemblea CAM, che si è svolta il g. 20 maggio u.s., rende possibile l'adesione anche dei lavoratori ex Cariplo all'unica cassa di gruppo

abbiamo chiesto di accelerare al massimo i tempi per l'avvio operativo della nuova struttura, in modo da **avviare l'erogazione delle prestazioni a partire dai primissimi giorni di giugno 2003.**

Tra i **lavoratori** in attesa delle prestazioni, infine, ve ne sono alcuni **che hanno sostenuto**, nel periodo che va dal 1/1/03 ad oggi, **spese sanitarie di ammontare elevato, in particolare per interventi chirurgici urgenti.**

Riteniamo che tali colleghi meritino, anche in momenti di emergenza, come l'attuale, un'attenzione ed un tempo di risposta del tutto particolare.

PROBLEMATICHE DIVERSE

ESODATI

Sono in fase di invio i dettagli sugli emolumenti liquidati.

UNA TANTUM 258 euro

Abbiamo chiesto che la somma sia liquidata a tutti coloro che hanno lavorato in Banca Intesa l'intero 2002, come da accordo, comprendendo anche coloro che hanno mutato contratto di lavoro in tale periodo (CFL; Tempo determinato; Interinali).

AGOAL

Sono state smentite, da Dott. Nicolini, le voci di cessione degli immobili in gestione all'associazione dopolavoristica, Casa al Mare, Trequanda e colonia per bambini di Follonica.

Sistemazione avanzamenti pregressi

Abbiamo sollecitato l'azienda a portare a termine l'impegno preso di sistemare tutte le situazioni di avanzamento maturate in funzione dei C.I.A. e del CCNL.

Abbiamo, infine, segnalato numerose posizioni che attendono ancora il riconoscimento quali gli ausiliari diventati impiegati (intermedi); casi di CFL del Concat Center Multimediale.