



## RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI dal 23 al 27 Giugno 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](http://www.fabibancaintesa.it) email:[segreteria@fabibancaintesa.it](mailto:segreteria@fabibancaintesa.it)

**23 giugno 2003**

Nel pomeriggio di oggi è ripreso il confronto con l'azienda su alcuni argomenti, fra i tanti in sospeso. Come al solito l'incontro è stato deludente e inconcludente in quanto con questa banca non è possibile raggiungere un punto di incontro soddisfacente sia per quanto riguarda il progetto FORMAZIONE sia il progetto MOVE, che ricordiamo coinvolge circa 800 colleghi da ricollocare nelle filiali.

Durante la riunione, la delegazione aziendale ci ha fornito i dati aggiornati al 15 giugno delle richieste di adesione volontaria al fondo esuberi: 854 riguardano il 2004 e 667 il 2005, mentre i dati di ISS sono di 13 adesioni per il 2004 e 13 per il 2005. Per completezza di informazione abbiamo chiesto che ci vengano forniti i dati di coloro che maturano i requisiti INPS, sulla base delle verifiche fatte con l'Ecocert.

In coda ci è stato consegnato l'elenco delle filiali di prossima chiusura:

il 28/6 lo sportello c/o Elsag Bailey di Genova, c/o Montefibre di Venezia, c/o Famar Italia di Bollate, e in data 5/7 le filiali di Vasto P.za Verdi, Ancona ag. 1, Pescara 1, Napoli ag. 21, Napoli 4, Nola, Roma Via Ostiense, Napoli V.le Augusto 142, Torre del Greco, Napoli ag. 23, Rocca d'Evandro, Roma 32 e Roma 42 Mostacciano.

La chiusura di queste filiali comporta mobilità per 60 colleghi, di cui 39 confluiranno nelle filiale ricevente, 13 su altre filiali della stessa piazza, 2 si avvicinano a casa, 3 verranno trasferiti i filiali entro i 30 km dalla residenza, mentre altri 2 oltre i 30 km, infine 1 collega farà parte della task force.

**24 giugno 2003**

### **BANCA PRIMAVERA – APPROVATA LA CESSIONE DAL C.D.A.**

Si è svolto nella serata un incontro, nel quale la Direzione Generale e la Direzione del Personale di Banca Primavera, unitamente al Responsabile delle Relazioni Sindacali Banche Italia ed il Responsabile delle Relazioni Sindacali del Gruppo Intesa ci hanno comunicato che **il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il parziale conferimento di Banca Primavera a Banca Generali**. In cambio di azioni (Banca Primavera deterrà per non meno di 5 anni la partecipazione del 25% di Banca Generali) verranno ceduti tutti i promotori finanziari, le 17 filiali con il relativo personale (119 colleghi), 250.000 clienti e tutti gli asset ad essi legati., ci hanno inoltre comunicato che *Banca Generali e Generali Assicurazioni si impegnano a distribuire sul mercato i prodotti Intesa per 8 anni. La cessione di questo ramo d'azienda avverrà dal 1 ottobre*, dopo le verifiche periziali. Per un periodo di circa 15 mesi viene ceduto anche il "nome" a Banca Generali che, infatti, creerà una Divisione "Banca Primavera" al proprio interno. Rimarrà, invece di proprietà del Gruppo Intesa la c.d. "tecnologia evoluta" delle filiali. *Esiste, inoltre, in Banca Generali, una Divisione Private, nella quale andranno a collocarsi i promotori finanziari Private. Per quanto riguarda i 600 – 700 "piccoli" promotori finanziari, l'Azienda ha*

*affermato che avranno l'opportunità di collocare i prodotti assicurativi delle Generali Assicurazioni.*

Entrando nel dettaglio, **oltre alle filiali, saranno ceduti a Banca Generali gli uffici: help desk promotori, formazione, logistica, contrattualistica, rete promotori ed una parte del marketing, per un totale di circa 40 persone. La nuova sede di lavoro sarà collocata in Via Ugo Bassi, 6 (MM Garibaldi – Linea Verde)**

Saranno, invece, ceduti a **Banca Intesa (o ISS): la banca telefonica (48 persone), l'Information Technology (37 persone) ed i 3 back office (68 persone). Le strutture formate da questi colleghi lavoreranno con contratto di Service per Banca Generali per circa 12 mesi. La sede di lavoro dipenderà dall'ubicazione in Intesa dell'ufficio stesso.**

**I restanti uffici (crediti, acquisizione clienti, la restante parte del marketing, ecc..) rimarranno in Banca Primavera, (a nostro parere, in attesa degli sviluppi della costituenda "Banca Private").** I dipendenti potranno, in seguito, essere ricollocati in Banca Intesa o in Intesa Sistemi e Servizi, secondo l'attività svolta e la professionalità espressa. Al termine di questa illustrazione da parte aziendale, abbiamo espresso alcune preoccupazioni e formulato le opportune richieste:

**1) questa evoluzione commerciale del Piano Industriale** potrà coinvolgere in maniera sostanziale i colleghi di Banca Intesa attualmente collocati nella ex Divisione Private. Un eventuale scorporo degli stessi in Banca Primavera, per "coprire il buco" lasciato dai promotori finanziari già ceduti, ci sembra, purtroppo, assai probabile. L'originale Piano Industriale ha avuto consistenti variazioni in corso d'opera (senza aggiornare le OO.SS.!), dettate dalla necessità di sopperire scelte basate sull'efficientamento dei costi, anziché sul promesso incremento dei ricavi. **E', quindi, indispensabile un incontro urgente con l'Amministratore Delegato, Dr. Passera, al fine di verificare l'andamento del Piano e gli effetti prodotti dall'Accordo del 5/12/2002;**

**2) il problema occupazionale** è suddiviso in:

a) **lavoratori dipendenti:** i 119 colleghi delle filiali hanno, prevalentemente, un *contratto di lavoro a termine e devono essere tutelati.* Abbiamo, quindi, richiesto all'Azienda di non rinviare la negoziazione di questo problema sino alla scadenza del loro contratto di lavoro. Questi colleghi hanno avuto una formazione consistente ed esprimono un'altrettanto consistente professionalità, che deve trovare una collocazione;

b) **lavoratori para-subordinati:** non siamo così convinti della "grossa opportunità" riservata ai promotori finanziari. Soprattutto ci preoccupa *la sovrapposizione delle "posizioni di lavoro" nel momento in cui cadrà, per decorrenza dei termini, l'obbligo delle Generali di distribuzione dei prodotti Intesa.* **Abbiamo, pertanto, rivendicato un momento negoziale, attraverso i Sindacati che li rappresentano, quali lo SnaProFin.**

**3) i colleghi che resteranno in Banca Primavera** e che potranno essere ricollocati in futuro in Banca Intesa o in Intesa Sistemi e Servizi (quali, ad es.: auditing ed organizzazione), *non dovranno essere assunti con contrattazione individuale,* magari negoziando condizioni di sfavore approfittando della loro situazione. L'eventuale trasferimento del loro rapporto di lavoro dovrà avvenire con una **procedura che garantisca la volontarietà** ed alle condizioni previste da un **accordo sindacale che sancisca l'equivalenza economica e normativa,** oltre alle loro dinamiche salariali quali /ad es., la Cassa Sanitaria).

Abbiamo, conseguentemente, rivendicato, l'apertura di 3 procedure negoziali: la prima per i colleghi ceduti a Banca Generali, la seconda per i dipendenti la cui attività verrà

trasferita in Banca Intesa e la terza per i lavoratori che rimarranno in Banca Primavera e che potranno essere ricollocati nel Gruppo Intesa.

**Abbiamo infine rivendicato con forza che, nel frattempo, Banca Primavera attivi gli incontri aziendali sulle questioni in sospeso, prime fra tutte la definizione del Premio Aziendale e la gestione delle ferie.**

**25 giugno 2003**

## **CASSA SANITARIA**

### **ASSISTENZA CONVENZIONATA ANCHE PER I COLLEGHI EX COMIT ENTRO DUE MESI CIRCA.**

Negli incontri tenutisi il 17 e 19 giugno, si è evidenziato l'urgenza di **dare a tutti i colleghi la stessa opportunità di accedere ad entrambe le tipologie di assistenza (convenzionata e a rimborso)**. Per far questo è necessario adeguare il sistema informativo affinché l'accesso sia possibile a tutti i colleghi iscritti, qualunque sia la cassa di provenienza, permettendo contemporaneamente la consultazione di un unico sito web. Occorre, quindi predisporre le opportune modifiche al sistema informativo stesso in modo tale da poter caricare i dati anagrafici dei colleghi ex Comit. I tempi di attuazione sono stati stimati in circa 50 giorni lavorativi, ma il rispetto di tale termine dipenderà anche dai tempi che saranno necessari per l'ottenimento da ISS dei dati anagrafici mancanti.

#### **CdA del 25 giugno.**

In seguito alle dimissioni di un consigliere della ex CAM (cassa Cerialo), il consiglio ha provveduto alla cooptazione del primo dei non eletti della lista del consigliere uscente, subentrando la collega Carretti Deanna, iscritta alla Fabi.

Sulla base dell'incontro precedente la Banca ha provveduto all'indicazione del nuovo direttore, l'Ing Alessandro Bagnoli, entrato in Intesa nel 1999 e esperto di Organizzazione e di Sistemi Informatici. Il Cda ha approvato la sua nomina, con l'indicazione di voler creare tra CdA e Direttore la massima collaborazione, nell'interesse dell'efficienza della Cassa e della qualità del servizio che la stessa deve offrire agli iscritti.

A questo fine, alcuni consiglieri hanno proposto di creare all'interno del Consiglio tre Commissioni per seguire da vicino e ottimizzare la macchina organizzativa per l'amministrazione degli iscritti e l'erogazione delle prestazioni, gli aspetti finanziari (investimenti delle riserve, condizioni di c/c, ecc.) e le Convenzioni.

La questione delle Commissioni sarà ripresa nel prossimo consiglio insieme alla eventuale nomina di un Comitato Esecutivo.

Per quanto riguarda il problema del Banco di Chiavari di disdire l'accordo aziendale con la Cassa Sanitaria, chiedendo contemporaneamente di prolungare l'iscrizione per i propri dipendenti già iscritti alla ex cassa Comit, ciò che preoccupa i Consiglieri non è tanto la possibilità che i dipendenti del B.co Chiavari restino iscritti alla Cassa, quanto piuttosto il rischio che entro un determinato periodo se ne escano. Infatti, è noto che maggiore è il numero degli iscritti, migliori possono essere le prestazioni; e, purtroppo, è vero anche il contrario.

Quindi si è ritenuto opportuno invitare le cosiddette fonti istitutive a valutare la questione e dare una interpretazione autentica dell'articolo dello statuto che regola i casi di specie.

Nel frattempo si è deciso di accogliere la richiesta delle parti sociali del Banco Chiavari intesa a non far cessare i dipendenti dall'adesione al fondo.

**26 giugno 2003**

## **NEXTRA – RIPRESA INCONTRI PER LA L. 223/91**

Nella serata di ieri si è conclusa la trattativa relativa alla procedura di attivazione della L. 223/91 in Nextra Asset Management. Si è conclusa per volontà dell'Azienda e del "primo

tavolo” sindacale, che ha siglato l’Accordo di riduzione del costo del lavoro. **Tale accordo non ha, invece, ancora trovato la nostra condivisione, in quanto non ci sembra né coerente con quanto sino ad ora sottoscritto nel Gruppo Intesa, né equilibrato nei confronti dei colleghi di Nextra, siano essi interessati dall’adesione al “Fondo Esuberi”, siano essi tra coloro che rimarranno in società.**

I motivi sono i seguenti:

- 1) **l’Accordo cita in premessa che la riduzione dell’organico di Nextra riguarderà 50 unità.** Successivamente indica che il personale interessato all’uscita tramite accesso al “Fondo Esuberi” è di 15 unità e che sarà disposto il trasferimento in Banca Intesa dei colleghi che ne hanno fatto richiesta. Infine recita che le parti si danno atto di aver esperito e concluso questa procedura. **Non scrive da nessuna parte, però, che l’obiettivo di riduzione previsto è stato raggiunto e che, quindi, non ci sarà in seguito una riapertura di questa procedura per individuare la fuoriuscita della differenza oggi mancante;**
- 2) **i colleghi ricollocati in Banca Intesa non saranno assunti alle previsioni di cui all’Accordo 13/4/2001 (tuttora vigente) e, quindi, senza soluzione di continuità, ma con dimissioni e contestuali riassunzioni.** Cosa significa? Che a questi colleghi saranno garantiti gli stessi trattamenti economici **attualmente in essere** (ivi compresi quelli previdenziali ed assistenziali) e sarà loro riconosciuta l’anzianità **soltanto ai fini di ferie e malattia, ma non a quelli economici.** Pertanto, **questi colleghi non potranno beneficiare del versamento relativo alla Cassa Sanitaria del 2,20% a carico della Banca dal 2004 ed i l’anzianità non varrà per il riconoscimento degli automatismi economici (carriera, scatti) derivanti dal CCNL e dal futuro CIA** Questo soltanto perché l’attuale Direzione di Banca Intesa non intende più applicare l’Accordo del 13/4/2001, firmato con tanta fatica proprio per tutelare le condizioni di passaggio dei colleghi “più deboli”. *Non possiamo permettere che la Capogruppo, dopo aver portato queste lavoratrici e questi lavoratori all’esasperazione per la lunga attesa, approfitti della loro situazione inducendoli a firmare condizioni più svantaggiose rispetto a coloro che sono stati trasferiti soltanto lo scorso anno.* **Invitiamo, quindi, a non firmare nessuna lettera di dimissioni, se non dietro un’assunzione senza soluzione di continuità;**
- 3) Banca Intesa ha firmato un Accordo il 15/01/2003 nel quale sanciva che il loro futuro Premio Aziendale sarebbe dipeso da alcune verifiche sull’andamento del costo del lavoro all’interno della stessa. Da allora ha assunto oltre 40 persone dal Credito Industriale Sardo, ha fuso Finreme ed Intesa Formazione (per un totale di circa altri 40 colleghi) ed ora intende ricollocare i colleghi di Nextra. Abbiamo richiesto, ad ogni occasione, *che la Capogruppo firmasse una lettera nella quale garantisse che l’assunzione di questi lavoratori non avrebbero pesato su queste verifiche, senza averla mai ottenuta.* **Questo significa che i colleghi ricollocati potrebbero vedere seriamente compromesso anche il Premio Aziendale per il prossimo anno;**
- 4) Banca Intesa ha chiarito che **al personale “esodato” sarà assicurato il mantenimento dell’iscrizione alla Cassa Sanitaria alle stesse condizioni in essere per i colleghi in servizio allo stato attuale, non tempo per tempo vigente.** Ciò significa che **Nextra non verserà lo 0,50% a suo carico dal 1/1/2004.** Ciò ci sembra assolutamente ingiusto, soprattutto nei confronti di coloro che saranno costretti ad uscire dall’Azienda contro la loro volontà;
- 5) **nonostante l’Azienda abbia parzialmente raccolto la nostra precedente richiesta di spostamento della finestra di uscita (1/8 anziché 1/10 come da noi**

- rivendicato nel precedente comunicato), l'11 luglio ci sembra un termine molto ravvicinato per esercitare il diritto al "premio di tempestività"**
- 6) nonostante le nostre sollecitazioni, Banca Intesa **non ha neppure ritenuto opportuno precisare quali agevolazioni finanziarie manterranno i colleghi che aderiranno al "Fondo"**: quelle di Nextra o quelle di Intesa, ancora in essere per il personale di provenienza ex-Comit
  - 7) **per quanto riguarda il Premio Aziendale, infine, il riconoscimento di 700 € non riparametrati**, non ci sembra riconosca adeguatamente gli sforzi che sono costretti quotidianamente a fare i colleghi che rimarranno in Nextra, soprattutto in questo particolare momento. Ciò nonostante, prendiamo atto che lo scostamento aziendale rispetto alla cifra di partenza (258 €) è stato significativo, soprattutto se pensiamo al fatto che siamo riusciti a contenere il numero degli esuberanti.

Non condividendo questa politica aziendale che premia soltanto alcuni a discapito di altri, ma soprattutto questa politica della Capogruppo che vi ritiene il personale "merce di scambio" a prezzi di saldo, ovvero personale "da rottamare" a qualunque condizione, abbiamo, deciso di sottoporre questo accordo vaglio dei colleghi, indicando un'assemblea generale, che si terrà martedì pomeriggio.

**26 e 27 giugno 2003**

## **INQUADRAMENTI**

L'azienda nel corso degli incontri ci ha consegnato un primo documento che riassume la proposta di inquadramento per sole 12 figure professionali che riguardano la Rete, il Private, il Corporate e 2 sole figure per la Banca Telefonica, ignorando totalmente il resto della Banca.

La delegazione aziendale ha più volte ribadito, durante la discussione, che in questa fase intende procedere solo all'armonizzazione di quelle figure presenti nelle ex banche e nell'attuale organizzazione aziendale, senza normare nessuna delle nuove professionalità. Fabi, Federdirigenti e Sinfub, nel respingere integralmente la filosofia aziendale, al fine di valorizzare l'impegno di tutti i lavoratori, hanno rappresentato la propria posizione, sulla base di quanto già discusso con i colleghi nelle assemblee in sede di presentazione della piattaforma del Contratto Integrativo Aziendale.

Gli incontri, come da calendario, proseguiranno la prossima settimana, con l'impegno aziendale di fornire un ulteriore documento riguardante alcune figure professionali della Direzione Centrale, delle Aree, nonché i Ruoli Chiave.