

| | |
|---|---|
|  | RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI dal 29 settembre al 3 ottobre 2003 |
| | Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione. A cura della Segreteria FABI  Banca Intesa |
| | www.fabibancaintesa.it email: segreteria@fabibancaintesa.it |

30 settembre 2003

BANCA PRIMAVERA – CONCLUSA LA TRATTATIVA DI CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA A: BANCA INTESA E INTESA SISTEMI E SERVIZI. RICOLLOCAZIONE DEL PERIMETRO RESIDUALE.

Nella notte tra il 30 settembre ed il 1 ottobre è stato sottoscritto l'Accordo per la cessione di ramo d'azienda da Banca Primavera a Banca Intesa ed a Intesa Sistemi e Servizi, nonché le modalità di ricollocazione del perimetro residuale. Tale accordo, approvato dall'assemblea generale indetta per il 1 ottobre (nella quale hanno partecipato oltre 130 persone) è da considerarsi sostanzialmente positivo in quanto prevede:

- **idonee garanzie occupazionali e di ricollocazione territoriale e professionale per tutto il personale**, infatti:
 1. **per i colleghi ceduti a Banca Intesa ed a Intesa Sistemi e Servizi**, che proseguiranno la loro attività per 15/18 mesi a seconda della durata del contratto di service con Banca Generali, **è previsto un confronto preventivo alla scadenza del contratto stesso per identificare una ricollocazione in una mansione equivalente e sulla stessa piazza**,
 2. **per gli 84 colleghi restanti in Banca Primavera (ora Banca Caboto) è previsto il passaggio esclusivamente su base volontaria** in Banca Intesa e, per una decina di persone, in altre società dal Gruppo (ISS, IGC, Caboto e Carispolito), mediante cessione del contratto di lavoro. Anche a questi colleghi, quindi, **saranno riconosciute tutte le anzianità** effettive e convenzionali sino ad ora maturate,
 3. per i colleghi in **Contratto di Formazione e Lavoro è stata prevista la conferma a tempo indeterminato alla scadenza**, salvo i casi di valutazione negativa della prestazione.
- la salvaguardia dei trattamenti economici e normativi preesistenti
- la definizione di un Premio Aziendale 2002 di 375 € uguale per tutti, da riconoscere anche ai colleghi provenienti da altre Società del Gruppo, nonché ai distaccati. Questo importo, ancorché modesto, deve essere considerato in relazione al fatto che la controparte ha riconosciuto **il pagamento dei 12/12 del Premio Aziendale del prossimo anno, anziché dei 3/12.**

Entro il 30/11 sarà effettuata una verifica riguardo all'andamento della ricollocazione del personale.

Nel corso dell'assemblea sono state inoltre fornite alcune spiegazioni in merito alla gestione dei mutui, scoperti di c/c, ecc...

Dal momento che alcuni colleghi hanno manifestato la non disponibilità a sottoscrivere il trasferimento del rapporto di lavoro in aziende prive di un CIA come

Caboto, abbiamo consigliato loro di accettare soltanto un rapporto di distacco da Banca Intesa a Caboto SIM.

Siamo soddisfatti che, finalmente, la nostra battaglia per il riconoscimento del trasferimento dei rapporti di lavoro tra aziende del Gruppo senza soluzione di continuità ha raggiunto i risultati che ci eravamo prefissati.

Entro il 31/12/2003 Banca Caboto incorporerà Caboto SiM. Il risultato raggiunto in questo accordo ci permetterà di rivendicare le stesse modalità per gli oltre 80 colleghi di Banca Intesa ora distaccati in Caboto SiM. Nell'ambito della stessa procedura riproporremo alla controparte i problemi sino ad ora ripetutamente sollecitati per il personale di Caboto: Fondo Esuberi, Premio Aziendale, agevolazioni finanziarie ed inquadramenti.

Ci dispiace per quei lavoratori di altre Società (come Nextra SGR) che, a causa di accordi firmati da altre Organizzazioni Sindacali, abbiano dovuto accettare condizioni di "passaggio" meno garantiste.

1 - 2 ottobre 2003

INQUADRAMENTI - Incontro con l'azienda

Facendo seguito agli impegni derivanti dall'incontro con l'A.D. è stato riavviato (è la terza volta dalla sottoscrizione dell'accordo sugli esodi 5.12.2002) 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 ha ri-presentato una proposta volta a inquadrare **esclusivamente** le seguenti figure professionali: responsabile di filiale - responsabile operativo - responsabile estero merci - gestore base - gestore premium - gestore affari - gestore imprese di centro imprese - assistente di centro imprese - gestore private di centro private per la Divisione Rete; operatore di 1° e di 2° livello per la Banca Telefonica; gestore ed assistente centro corporate - assistente large corporate per la Divisione Corporate; i seguenti specialisti: risorse umane - servizi operativi - crediti - agrario - internet banking per le Aree.

L'azienda non ha fornito alcuna indicazione in merito le figure professionali presenti nelle Direzioni Centrali e nelle Regioni. Sono stati consegnati gli organigrammi di tutte le strutture centrali del Centro di Governo e delle Divisioni.

Quadri Direttivi. L'azienda ha manifestato la disponibilità al successivo *confronto* per la definizione di **ruoli chiave** da attribuirsi ai Quadri di 4° livello, mentre ha escluso di voler concordare gli inquadramenti da attribuirsi ai quadri direttivi di 3° e 4° livello.

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).

Per quanto concerne il dimensionamento delle unità produttive (classificazione) l'azienda avrebbe intenzione di adottare il riduttivo riferimento al numero dei dipendenti senza tenere in alcuna considerazione l'attività svolta nell'unità medesima e i relativi volumi.

La proposta aziendale è complessivamente non soddisfacente.

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

Banca Intesa è l'unica grande banca che non ha un accordo sugli inquadramenti e siamo la vigilia di rinnovo del contratto nazionale. E' passato un quadriennio e nulla è stato fatto in questa banca per integrare le normative delle banche preesistenti.

I lavori proseguiranno la prossima settimana. In quella sede si misureranno le reali intenzioni della controparte sulle proposte da noi presentate. Proposte complessive per tutte le articolazioni aziendali e con una particolare attenzione al mercato del lavoro interno, alle rotazioni, all'individuazione dei sostituti (vice) e al problema delle sostituzioni.

FABBRICA DEL SORRISO

L'impegno previsto per il week-end del 4 e 5 ottobre è stato rinviato ai giorni 11 e 12 c.m.. Con l'occasione l'azienda ha chiesto un nuovo accordo a parziale modifica del precedente, per coinvolgere, su base prioritariamente volontaria, gli addetti della Banca Telefonica.

Congiuntamente a Sinfub e Federdirigenti abbiamo inviato una lettera all'azienda onde pervenire ad un'intesa che possa garantire adeguati livelli di sicurezza, esenzione da rischi insiti nella funzione, trasparenza della normativa applicabile, fruibilità dei riposi compensativi.

FORMAZIONE

La formazione è uno dei capitoli aperti. L'azienda ha proposto un accordo in merito all'utilizzo dei fondi accantonati presso il "Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione del personale del credito" (fondo esuberi).

Tale fondo è alimentato dai contributi versati dalle aziende e dai lavoratori. Tali contributi confluiscono suddivisi per azienda e hanno lo scopo di contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione e riqualificazione professionale, anche in concorso con fondi nazionali e comunitari.

Per questo motivo abbiamo chiesto che il sindacato possa avere, tramite uno specifico accordo, la possibilità di verificare l'impiego di tali risorse.

E' inimmaginabile pensare che il sindacato con la sua firma ponga a carico dei lavoratori dei fardelli economici sugli stipendi mensili e poi sia escluso dalle verifiche su come saranno spesi per conto dei lavoratori rappresentati.

L'azienda non ha la minima intenzione di addivenire ad un accordo che tenga conto delle nostre richieste.