



WEEKLY

**RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI
dal 10 al 14 novembre 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

11 novembre 2003

VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Si è svolto oggi l'incontro di verifica del raggiungimento degli obiettivi previsto, all'interno dell'accordo del 5/12/2002, entro il 31/10 e da noi ripetutamente sollecitato.

L'incontro si è aperto con la consegna da parte nostra di una lettera relativa alle richieste di chiarimento sugli inquadramenti, e l'Azienda si è impegnata a discuterne in un apposito incontro la prossima settimana. Abbiamo, inoltre, rivendicato l'avvio delle trattative, in tutte le altre società del Gruppo, in particolare sugli inquadramenti. La Direzione ha risposto che è cosciente di questo problema e si attiverà entro il 31/12 c.a..

La controparte, dopo la consegna di un cospicuo materiale, ne ha illustrato alcune parti precisando che:

- Banca Intesa è in linea con gli obiettivi prefissati sia per il 2003 che per il 2004, così come Cariparma e Friuladria;
- Intende invece nuovamente intervenire sul costo del lavoro nel 2004 in Biverbanca, Banca di Trento e Bolzano, CariRieti ed attivare le procedure in Banca di Terni e Narni. Tale intervento sarà prevalentemente fronteggiato attraverso la riapertura del Fondo Esuberi per coloro che hanno espresso la volontarietà all'uscita;
- Le Società non menzionate sono in linea con gli obiettivi previsti e non necessitano di ulteriori interventi nel 2004.

Abbiamo sollevato le nostre perplessità in merito a questi interventi ed abbiamo nuovamente ribadito l'inscindibilità dell'accordo sugli inquadramenti con quello sul Premio Aziendale, per dare ai colleghi un primo segnale di normalizzazione nella nostra Banca.

FONDO PENSIONI COMIT

Rendimento 2002

I colleghi provenienti dalla Banca Commerciale Italiana hanno ricevuto nei giorni scorsi l'estratto conto relativo alla loro posizione complementare maturata al 31.12.2002.

Il rendimento complessivo netto del fondo nell'anno 2002 è stato + 8,04%. Ma le due gestioni in cui è suddiviso il patrimonio hanno dato nell'anno rendimenti diversi: un risultato molto positivo (+12,11%) nella gestione vecchi iscritti, che è costituita prevalentemente da immobili e un risultato negativo (-7,53%) nella gestione ordinaria, che è esclusivamente finanziaria.

Gestione multimanager

Dopo due anni di estenuanti discussioni in seno al CdA, nelle quali ha svolto un ruolo importante ed incisivo il Consigliere della Fabi, è stato finalmente deliberato di conferire ad una pluralità di gestori il mandato per gli investimenti mobiliari. I nuovi gestori sono l'americana Invesco e lo svizzero Julius Baer. Nextra rimane quale terzo gestore. Naturalmente i risultati delle tre diverse gestioni saranno messi a confronto.

Liquidazione in capitale delle pensioni ante riforma

Il fondo si porta dietro fin dalla riforma un problema importante: il disavanzo strutturale della riserva pensionati. Al fine di risolvere questo problema il CdA ha anzitutto perseguito

la separazione patrimoniale di fatto tra attivi e pensionati; poi ha ipotizzato una soluzione più radicale: la liquidazione in capitale delle pensioni ante '99.

Per un maggior approfondimento vi rimandiamo al volantino allegato.

12 - 13 novembre 2003

PREMIO AZIENDALE e CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Nella notte tra il 12 ed il 13 novembre è stato sottoscritto l'accordo sul Premio Aziendale 2003. Detto premio sarà erogato eccezionalmente il 5 gennaio 2004 e riguarderà tutto il personale, superato il periodo di prova, in servizio al 31/12/2003, incluso quello a tempo determinato per i mesi di servizio prestato, e secondo la tabella già pubblicata nel ns. precedente comunicato (1.571,08 € livello A3 L3). Sono esclusi dall'erogazione i colleghi che hanno aderito al fondo esuberi e coloro che sono andati in pensione.

Per gli importi concordati abbiamo utilizzato un criterio di ripartizione che prevede il 40% del montante in quota fissa uguale per tutti e il 60% riparametrato secondo le tabelle del CCNL.

Abbiamo inoltre ottenuto l'attivazione di contratti a tempo determinato per un periodo minimo di sei mesi e/o la proroga fino al 31/12/2004, per un massimo di 450 unità.

13 novembre 2003

CABOTO

E' stato sottoscritto in data odierna l'accordo che conclude la procedura di Legge 223/91 attivata il 30 ottobre u.s.. Consideriamo questo accordo positivo in quanto, a fronte di una riduzione del personale prevista di 20 unità, siamo riusciti a ricondurre il numero delle uscite a 14 persone, verosimilmente corrispondenti al numero di coloro che hanno manifestato la volontarietà ad accedere al Fondo (fatta eccezione per 3 colleghi che hanno già maturato i requisiti AGO).

E' stata, inoltre, ottenuta una gradualità nelle uscite come segue:

- almeno 8 unità con effetto dal 1 gennaio 2004,
- ulteriori 6 unità con effetto dal 1 aprile 2004.

Innanzitutto usciranno i lavoratori in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità e di vecchiaia (cioè i 3 colleghi sopra citati), poi tutti i colleghi che hanno i requisiti di accesso al "Fondo Esuberi", vale a dire tutti coloro a cui mancano 60 mesi alla maturazione di detti requisiti, dando la precedenza al personale volontario.

Coloro che vorranno accedere alla prima finestra di uscita dovranno inoltrare la relativa domanda entro il 20/12/2003 ed avranno diritto ad una mensilità aggiuntiva quale "premio tempestività"; mentre coloro che vorranno accedere alla seconda finestra potranno far pervenire la relativa domanda sia entro il 20/12/2003 (per avere diritto al "premio tempestività"), sia entro il 28/02/2004.

Analogamente ai colleghi di Banca Intesa, all'interno dell'Accordo è previsto un incontro per definire come garantire il personale esodato rispetto alle eventuali modifiche di Legge che dovessero intervenire sulla riforma pensionistica.

La riduzione del costo del lavoro è stata inoltre esercitata tramite in contenimento degli straordinari (confluenza in Banca Ore delle prestazioni aggiuntive dalla 51^a alla 100^a ora) e la riduzione del Premio Aziendale 2002 a 258 €.

Ciò nonostante, mentre per le ore di straordinario abbiamo ottenuto un incontro per valutare congiuntamente la situazione, per quanto riguarda il Premio Aziendale è già stato convenuto che Caboto percepirà lo stesso importo erogato ai colleghi di Banca Intesa già dal 5 gennaio 2004. Le parti si incontreranno entro dicembre 2004 per individuare i criteri per l'erogazione del Premio nel 2005. Entro il mese di giugno 2004, inoltre, l'Azienda si è impegnata a confrontarsi sul sistema incentivante che intenderà adottare.

Nella prima settimana di dicembre sarà avviata la discussione per la regolarizzazione dei distacchi sia attivi che passivi. In tale sede porteremo alla loro attenzione gli eventuali inquadramenti che dovessero essere recepiti anche nella nostra Azienda.