



WEEKLY

RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI
dal 29 novembre al 3 dicembre 2004

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

29 novembre/02 dicembre 2004

FUSIONE ISS IN BANCA INTESA

Si sono svolti a Milano gli incontri che hanno portato alla sottoscrizione dell'accordo relativo alle modalità di fusione di ISS in Banca Intesa.

Sostanzialmente l'azienda ha recepito tutte le principali richieste della FABI.

- L'accordo 23 gennaio 2003 (fondo esuberi) continuerà a trovare piena applicazione, compresa la riduzione degli organici, prevista con decorrenza 1 aprile 2005, che sarà realizzata secondo un'unica graduatoria. Gli effetti conseguenti all'armonizzazione delle due graduatorie saranno esaminati nello specifico momento annuale di consultazione e approfondimento.
- Le parti si impegnano a rivedere la materia dei trattamenti di reperibilità, indennità di intervento, indennità previste a beneficio dei programmatori e degli operatori, entro i termini di scadenza del recesso dagli accordi aziendali che risultano eccezionalmente sospesi nei confronti del solo personale incorporato fino alla data ultima del 31 marzo 2005.
- L'accordo in materia di inquadramenti viene recepito da Banca Intesa.
- Sarà mantenuto quanto maturato in termini di ferie, banca ore, riposi compensativi.
- Il personale proveniente da ISS con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà il contratto alle stesse condizioni pattuite.
- In materia di assistenza sanitaria e previdenza complementare il personale proveniente da ISS conserverà in Banca Intesa le iscrizioni e i trattamenti già in essere.

30 novembre 2004

FAPA DI GRUPPO

Nei giorni scorsi l'azienda ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali l'intenzione di proseguire con le modifiche statutarie del FAPA di Gruppo.

Dal momento che tutte le Organizzazioni Sindacali sono unitariamente Fonti Istitutive dal FAPA di Gruppo (analogamente al Fondo Comit) abbiamo comunicato all'Azienda ed alle altre Organizzazioni Sindacali la nostra volontà di procedere UNITARIAMENTE a tale trattativa. Abbiamo, pertanto, trasmesso una lettera a tutte le Fonti Istitutive che illustra tali nostre intenzioni.

In data odierna, non avendo avuto alcuna risposta dalle altre sigle sindacali, abbiamo loro trasmesso (dandone copia anche all'Azienda) le nostre proposte di modifica dello Statuto.

Siamo, ovviamente, sorpresi e rammaricati dell'atteggiamento delle altre OO.SS. che, anche laddove sono legalmente "più che legittimate" ad un tavolo unitario, preferiscono affrontare da soli un argomento così importante quale il futuro pensionistico di tutti gli attuali e futuri iscritti al FAPA di Gruppo.

Ci sorprende il loro voler affrontare un tema di una tale portata con questa improvvisa ed eccessiva fretta, arroccandosi il diritto di rappresentare tutti gli associati al Fondo, soprattutto alla luce del fatto che gli accordi conclusi successivamente alla separazione del tavolo sindacale, non hanno portato i risultati sperati.

Apprendiamo che in data 1 dicembre, le altre OO.SS. hanno conclusi i lavori.

01 dicembre 2004

NEXTRA SGR – CESSIONE RAMO D'AZIENDA IN BANCA INTESA

In data odierna si è tenuto il primo incontro relativo alla futura cessione di ramo d'azienda da Nextra SGR a Banca Intesa del settore Fund Administration.

Tale operazione rientra nell'ambito di un complessivo processo di miglioramento delle sinergie tra Banca Intesa e le Società Prodotto, con particolare riguardo all'accentramento nella Divisione Corporate delle funzioni di Back Office.

L'Azienda ha illustrato che tale operazione, attuata sulla base del recepimento della normativa comunitaria che consentirebbe la cessione dell'Asset Location alla Banca Depositaria, porterà ad un'offerta di migliori servizi alla clientela.

Dal momento che la Banca d'Italia non ha ancora emanato i decreti attuativi che definiscono quali livelli di controllo potranno essere esternalizzati, non è ancora ben chiaro il perimetro di cessione.

I settori interessati sono:

- settore Operations
- settore IT (per la parte di supporto necessaria)

Alcuni dubbi si possono esprimere per quanto concerne il settore di Middle Office dedicato alle gestioni individuali dei titoli che, stando alle informazioni attuali, non dovrebbe essere oggetto di cessione.

In tal caso il numero dei colleghi che confluiranno in Banca Intesa sarà di circa 120 persone. Qualora fosse invece ceduto tutto il settore Operation i lavoratori coinvolti saranno 131, numero massimo delle risorse previste.

La controparte ha precisato che non esistono ricadute sul personale neanche dal punto di vista logistico, ovviamente nel breve periodo.

La tempistica prevista per tale cessione, con ogni probabilità, sarà il 1 aprile 2005.

Vista la scarsa chiarezza circa il perimetro dell'operazione, abbiamo convenuto con la controparte che la procedura di cessione di ramo d'azienda risulta sospesa sino a quando non potremo avere la dovuta chiarezza sui dati ed abbiamo espresso la nostra approvazione riguardo al rinvio della stessa alla prossima primavera.

Entro tale data, infatti, con la futura illustrazione del nuovo Piano Industriale 2005-2007 da parte dell'A.D., potremo avere una maggiore chiarezza sul futuro di chi rimarrà in Nextra.

02 dicembre 2004

BANCA INTESA – INCONTRO DI VERIFICA ACCORDO 5/12/2002

Si è svolto in data odierna il previsto incontro di verifica sui risultati raggiunti rispetto al Piano Industriale che ha originato l'Accordo 5/12/2002.

L'Azienda ci ha consegnato una documentazione ampia ed articolata relativa sia all'andamento degli organici sia a quello dei costi, suddiviso per Società.

Nulla abbiamo ravvisato rispetto all'andamento dei ricavi che, a nostro avviso, sarà oggetto del prossimo incontro con l'A.D.

Dopo un'illustrazione delle tavole ritenute più importanti, la controparte ci ha comunicato che i risultati ottenuti sono in linea con quelli previsti dall'Accordo di Programma e che "potrebbero essere ancora più favorevoli se si verificheranno alcune condizioni".

Tali condizioni riguardano tutti quegli eventi che potrebbero in qualche misura variare gli accantonamenti effettuati relativamente a:

- Sistemi premianti (per circa 65 mil di €)
- Premio Aziendale (per circa 55 mil di €)
- rinnovo CCNL (per circa 40 mil di € - pari a 2 punti percentuali)
- ferie non godute e vertenze (per circa 10 mil di €)

Tali accantonamenti sono stati stanziati *per tutte le aziende del Gruppo*. In ogni Società dovranno essere attivati i dovuti confronti in merito agli organici ed a tutto quanto concerne la verifica dei costi.

La Direzione ci ha inoltre comunicato che hanno concluso circa 4.500 conciliazioni (casi Parmalat, Cirio, Giacomelli, Del Monte, ecc..) e contano di arrivare a 10.000.

Per quanto riguarda il personale che andrà in esodo dal 1/4/2005, abbiamo riscontrato che soltanto 92 domande di adesione volontaria al fondo, delle 911 a oggi presentate, maturano il requisito alla pensione entro il 31/12/2007. Ci sono 151 domande che raggiungono entro il 2010 i requisiti di vecchiaia (60 anni di età) e di anzianità (40 anni di contributi). Per tutte le altre richieste esiste tuttora un vuoto normativo e, pertanto, occorre rinviare la discussione dell'argomento. L'azienda ci ha consegnato un'altra tabella in cui si evidenzia che circa 900 colleghi maturano i requisiti INPS entro il 31/12/2007 e che, non essendo coinvolti dalla riforma, potrebbero essere esodati in via obbligatoria. Abbiamo richiesto di avere ulteriori dati disaggregati per poter meglio valutare il fenomeno "esodo" del 1/4/2005.

Per quanto concerne la Banca Ore la controparte ha acconsentito la fruizione oltre il 31/10/2004.

Da parte nostra abbiamo richiesto una serie di dati tra cui quante sono le uscite obbligatorie ad oggi, quanti sono i part time a tempo indeterminato e come si giustifica un'indennità una tantum al FAPA dei Dirigenti riportata sul tabulato.

Abbiamo inoltre respinto la logica di destinare maggiori risorse al salario incentivante rispetto al Premio Aziendale, soprattutto se le logiche di coinvolgimento sindacale rimangono quelle attuali.

Abbiamo fatto presente come la maggior parte delle Società Prodotto, nascondendosi dietro ad un c.d. "sistema premiante", eludano le procedure contrattualmente previste, chiedendo alla capogruppo un impegno al richiamo di tale rispetto.

Abbiamo poi rivendicato un maggiore controllo circa la destinazione delle quote accantonate per gli incentivi nelle Società Prodotto, con particolare riferimento ad Intesa Trade, unica azienda del Gruppo in cui, nonostante gli stanziamenti che la Capogruppo sostiene di aver effettuato, i colleghi continuano a lamentarne la mancata erogazione ed alla cui Direzione abbiamo inviato una lettera che da oltre un mese attende una risposta.

Abbiamo denunciato una serie di errori rispetto alle "conciliazioni" effettuate tra promozioni retroattive e recupero degli straordinari (che l'Azienda si è impegnata a

sistemare) e fissato un incontro per il 9 e 10/12/2004 per parlare degli organici, con particolare riferimento ai contratti a tempo determinato, per i quali esiste un problema rispetto alla metodologia della loro conferma, vista l'obbligatorietà di uscita di altri lavoratori.

02 dicembre 2004

FONDO COMIT

Più il confronto prosegue, più le cose si complicano per gli iscritti e più una possibile soluzione condivisa si allontana.

Banca Intesa, in data odierna, ha consegnato alle OO.SS. una bozza di accordo fra le Fonti Istitutive con l'indicazione di un percorso che, suddiviso in tre fasi, porta alla liquidazione del Fondo.

PRIMA FASE: prevede il trasferimento "collettivo" delle posizioni individuali, sia degli iscritti "post aprile 1993" che dei "vecchi iscritti" (relativamente alla quota B), al FAPA di Gruppo.

Così facendo si vorrebbe addirittura ignorare l'art. 3 comma 4 della Legge n. 124/93 che prevede "l'adesione volontaria" ad un fondo complementare!!

SECONDA FASE: prevede l'estinzione della "gestione eventi di inabilità e premorienza", con ripartizione proporzionale del patrimonio tra le posizioni individuali già trasferite.

TERZA FASE: prevede la nomina di uno o più Commissari Straordinari da parte della Covip, con il compito di vendere tutta la componente immobiliare e di ripartire, secondo criteri e modalità stabiliti dagli stessi, il netto ricavo (*quale??*) tra gli aventi titolo (Pensionati e Vecchi Iscritti) e successivamente procedere alla liquidazione della capitalizzazione delle rendite degli stessi pensionati ed al trasferimento al FAPA di Gruppo delle posizioni individuali dei "vecchi iscritti", relativamente alla quota A, il cui controvalore sarà determinato solo dopo lo smobilizzo immobiliare (*al momento non è garantita alcuna posizione*).

Alla domanda perché chiedere l'intervento della COVIP, quando la "gestione" rientra tra le priorità di competenza del Consiglio di Amministrazione, l'Azienda ha testualmente risposto che "non vogliamo più essere ulteriormente complici di una gestione che è diventata impossibile".

A questa affermazione non potevamo non ricordare che, a memoria, il Presidente del Fondo è sempre stato un componente di nomina aziendale, addirittura con voto doppio e la gestione dell'intera componente mobiliare è affidata a NEXTRA!

Come mai il vero problema del Fondo, cioè la grave carenza di liquidità (ricordiamo che le entrate della "gestione vecchi iscritti" rivengono esclusivamente dagli affitti e dai ricavi delle vendite degli immobili), non viene tempestivamente risolto ricorrendo, come risulta dai documenti sottoposti all'esame del CdA, ad una delle soluzioni indicate??

Esistono forse altre motivazioni che suggeriscono di esasperare problemi oggi facilmente superabili ed arrivare così alla necessità di vendere l'intero patrimonio immobiliare in tempi strettissimi??

Le tre società specializzate, incaricate dal CdA di valutare il patrimonio immobiliare commerciale, hanno già consegnato le loro stime in cui si legge una rivalutazione media del 18-20%, unitamente ad una relazione su varie ipotesi di smobilizzo a breve, medio e lungo termine

Per quanto riguarda “la vendita alle condizioni di miglior realizzo”, le stesse società hanno suggerito un periodo di 3-5 anni per gruppi omogenei di immobili.

Riaffermando che ciascuna Fonte Istitutiva deve assumersi le proprie responsabilità, Banca Intesa in testa (vedi anche la lettera del 6/10 u.s. dell’Unione Nazionale Pensionati Comit indirizzata alla Covip), non intendiamo far pagare alcun prezzo agli iscritti in attività di servizio: il pesante sacrificio assunto con l’accordo di dicembre 1999 lascia tuttora aperte gravi ferite.