



N° 07/2006
Settimana dal 6 al 12 febbraio 2006

10/02/2006

ABI Comunicato Unitario

BANCA POPOLARE DI INTRA SCRL

- **Banca Popolare di Intra: il futuro della Banca deve essere condiviso fra tutti i lavoratori**

10/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDITO ITALIANO SPA

- **Convocazione del Coordinamento Fabi: precisazioni**

10/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDITO ITALIANO SPA

- **Indicazioni logistiche per i partecipanti ai lavori dei Coordinamenti delle RSA Fabi e le RSA di tutte le Aziende del Gruppo**

09/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA - BANCA INTESA SPA

- **RSA, decadenza - Assemblee**

08/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA - BANCA INTESA SPA

- **Fondo Comit: immobili all'asta**

07/02/2006

SEGRETERIA Coordinamento Pensionati

- **Pensione unica da contributi diversi: in vigore la totalizzazione gratuita**

07/02/2006

SEGRETERIA Segreteria

BANCA D'ITALIA

- **Vittoria dei lavoratori dell'intero movimento sindacale e della ragionevolezza - Sconfessata la vecchia linea del direttorio**

07/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDITO ITALIANO SPA

- **Convocazione del Coordinamento Fabi Gruppo Unicredito**

06/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA - BANCA INTESA SPA

- [Da distaccati di Banca Intesa a dipendenti IPB entro il 30/4/2006 - Passaggio volontario: ma come decidere?](#)

06/02/2006

SEGRETERIA Segreteria

BANCA D'ITALIA

- [Incontro con il prof. Draghi: prove di discontinuità in Banca d'Italia](#)

03/02/2006

ASCOTRIBUTI Segreteria

E.TR. - Esazione Tributi - S.p.A. Commissario Governativo -

- [Ipotesi di accordo inquadramento personale ex SESIT Puglia](#)

03/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA - BANCA INTESA SPA

- [Raccolta delle informative, proposte ed accordi dal 30 gennaio al 3 febbraio 2006](#)

03/02/2006

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO INTESA - BANCA INTESA SPA

- [Fallito il tentativo di conciliazione](#)

03/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO BANCARIO BANCA ANTONIANA - POPOLARE VENETA - BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA SCRL

- [Notizie dal Fap Bapv](#)

02/02/2006

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA - BANCA INTESA SPA

- [Incarichi dirigenti Fabi per competenze territoriali](#)

31/01/2006

ABI Segreteria

GRUPPO BANCARIO SANPAOLO IMI - SANPAOLO IMI SPA

- [Il programma Lean Bank](#)

26/01/2006

ASCOTRIBUTI Segreteria

E.TR. - Esazione Tributi - S.p.A. Commissario Governativo -

- [Accordo formazione personale ex SESIT Puglia](#)

25/01/2006

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA - BANCA INTESA SPA

- [Sistema incentivante 2006 Intesa Casse del Centro](#)



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

*Ufficio Stampa-Immagine-Comunicazione: Via Tevere, 46 – 00198 Roma
Tel. (+39) 06.84.15.751 r.a. – Internet: www.fabi.it – E-mail: federazione@fabi.it
Responsabile Nazionale Lando Maria Sileoni 338.2384119*

COMUNICATO STAMPA

BANCA POPOLARE DI INTRA: IL FUTURO DELLA BANCA DEVE ESSERE CONDIVISO FRA TUTTI I LAVORATORI

Le rappresentanze sindacali unitarie informano che oggi stesso possono essere assunti indirizzi e decisioni, che condizioneranno il futuro della Banca, del suo personale, degli interessi dei clienti - famiglie e attività economiche - e quindi dello stesso territorio.

Non deve avvenire che queste decisioni disattendano le indicazioni di percorso verso un futuro sicuro e di rilancio per la Banca, che le istituzioni locali e il sindacato hanno con tutta chiarezza evidenziato in piena sintonia.

Le rappresentanze sindacali del personale sono qui oggi a testimoniare pieno sostegno a quei consiglieri di amministrazione che, siamo certi, si batteranno per poter realizzare un futuro condiviso della Banca Popolare di Intra.

Verbania 10 febbraio 2006

Rappresentanze Sindacali Aziendali
FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL



FEDERAZIONE **A**UTONOMA **B**ANCARI **I**TALIANI
Segreteria di Coordinamento Gruppo UniCredito



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org

Convocazione del Coordinamento Fabi Gruppo UniCredito

Alle Segreterie Centrali
dei Coordinamenti del
Gruppo UniCredito

Alle R.S.A. Fabi delle Società
del Gruppo UniCredito

Ai Dirigenti Nazionali,
Provinciali e Regionali
Dipendenti da Società del
Gruppo UniCredito

Alla Segreteria Nazionale Fabi
Ai Componenti il Comitato
Direttivo Centrale Fabi

e p.c.
alle Segreterie Provinciali FABI

Ad integrazione della convocazione in oggetto, stanti le interpretazioni della medesima di cui abbiamo avuto notizia, riportiamo l'art. 1 del **REGOLAMENTO DEL "COORDINAMENTO FABI-GRUPPO CREDITIZIO"** :

1) **Il COORDINAMENTO Fabi-Gruppo è composto:**

a) con diritto di parola e di voto:

- dalle Segreterie Centrali dell'Organo di Coordinamento;
- ove in una o più società del Gruppo creditizio **non sia costituito** l'Organo di Coordinamento delle RSA, un Dirigente RSA per ciascuna società designato dalla struttura aziendale di competenza; di norma la RSA più rappresentativa;

b) con diritto di parola ma non di voto:

- dai Dirigenti Fabi, degli organismi nazionali, provinciali e regionali, dipendenti dalle società del Gruppo Creditizio.

Cordiali Saluti.

Milano, 10 febbraio 2006

Segreteria Coordinamento Fabi
Gruppo UniCredito



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Segreteria di Coordinamento Gruppo UniCredito



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org

Allegato a: Convocazione Coordinamento Fabi del Gruppo UniCredito.

Indicazioni logistiche per i partecipanti ai lavori dei Coordinamenti delle RSA Fabi e le RSA di tutte le Aziende del Gruppo UniCredito, in Rimini nei giorni 27 e 28 febbraio 2006.

I lavori si terranno presso il **CLARION HOTEL ADMIRAL PALACE** di Rimini con inizio alle **ore 14.30 del giorno 27 febbraio** e termineranno nel **primo pomeriggio del 28 febbraio**.

La prenotazione alberghiera dovrà essere fatta direttamente al **Clarion Hotel Admiral Palace, V.le Giovanni Pascoli, 145 47900 Rimini Tel. 0541 392239 – Fax. 0541 389562 www.kale.net**
E-Mail: admiral@iper.net entro il giorno 24 febbraio, a mezzo fax o mail a admiral@iper.net, a cura dei partecipanti o del Sab di appartenenza, facendo riferimento a “**Coordinamento Fabi UniCredito**”. Per informazioni fare riferimento, c/o l’Hotel medesimo, alla Sig.ra A. Agresti .

Sistemazione alberghiera e condizioni alloggio, tipologie e formulazioni:

Pacchetto congressuale dalla cena del 27/02 al pranzo del 28/02, comprendente i seguenti servizi:

1. pensione completa con acqua, vino IGT locale e caffè
 2. 1 coffee pomeridiano ed 1 mattutino
- in camera singola (al massimo 10) € 64,00
 - in camera doppia uso singola € 69,00
 - in camera doppia, per persona € 58,00

Supplementi:

pasto extra o per esterni € 20,00 (bevande incluse come sopra)
garage videosorvegliato € 10,00
pernottamento e prima colazione eventuale per la notte del 26/2

- in camera singola € 41,00
- in camera doppia uso singola € 46,00
- in camera doppia, per persona € 35,00

Pagamento:

diretto da ogni singolo partecipante

Ricordiamo che le spese di partecipazione sono a carico dei Sab di appartenenza.

Milano, 10 febbraio 2006

Segreteria Coordinamento Fabi Gruppo
UniCredito

Allegato modulo prenotazione



★★★★★
Hotel & Resort

Clarion Hotel Admiral Palace

Hotel & Resort

V.le Giovanni Pascoli, 145

47900 Rimini

Tel. 0541 392239 – Fax. 0541 389562

Home Page: www.kale.net E-Mail: admiral@iper.net



SCHEDA DI PRENOTAZIONE ALBERGHIERA

ORGANO COORDINAMENTO FABI UNICREDITO

27 – 28 FEBBRAIO 2006

NOME:	COGNOME:
INDIRIZZO:	
CAP:	CITTÀ:
TEL.	FAX.
E-MAIL:	

SERVIZI ALBERGHIERI

	PRANZO	CENA	NOTTE
DOMENICA, 26 FEBBRAIO 2006		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lunedì, 27 febbraio 2006	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Martedì, 28 febbraio 2006	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CAMERE

SINGOLA	<input type="checkbox"/>
DOPPIA USO SINGOLA	<input type="checkbox"/>
DOPPIA	<input type="checkbox"/>
SISTEMAZIONE IN CAMERA DOPPIA CON: _____	

Il pacchetto base parte dalla cena del 27 febbraio al pranzo del 28 febbraio inclusi.

Ad esaurimento delle camere singole verranno assegnate doppie uso singole senza obbligo di avviso da parte dell'Hotel.

Eventuali altre soluzioni vanno concordate direttamente con l'Hotel

DATA:	FIRMA:
--------------	---------------

Inviare la scheda di prenotazione direttamente a: **Clarion Hotel Admiral Palace**
Fax. 0541 389562 – E-mail: admiral@iper.net



**Segreteria di Coordinamento
Segreteria di Gruppo**



Tel 02.89012885 fax 02.89012948

Tel 02.8794.2061 fax 02.8794.1733

E-mail segreteria@fabibancaintesa.it

www.fabibancaintesa.it

Via Torino 21, 20123 Milano

RISERVATO

AI SEGRETARI DI COORDINAMENTO

ALLE RSA

AI COORDINATORI TERRITORIALI

R.S.A - DECADENZA

La banca ha comunicato che alcune nostre RSA sono a rischio chiusura per la non corrispondenza ai requisiti numerici richiesti.

Salvo verifica della correttezza della comunicazione, tenuto conto che il numero delle RSA è direttamente collegato al numero dei Coordinatori Territoriali spettanti nonché alla qualifica medesima di Coordinatore Territoriale di RSA, vi invitiamo ad attivarvi per ripristinare i requisiti mancanti ed ad porre la massima attenzione sul numero delle Rappresentanze Sindacali.

Le RSA a rischio di decadenza sono:

PERUGIA 5 ISCRITTI SU 41,33 DIP. DECADE IL 1° MARZO 2006

AGRIGENTO 3 ISCRITTI SU 23,67 DIP. DECADE IL 1° MARZO 2006

SESTO CALENDE 10 ISCRITTI SU 14,10 DIP. DECADE IL 1° MARZO 2006

GIUSSANO 7 ISCRITTI SU 15,47 DIP. DECADE IL 1° MAGGIO 2006

GUSSAGO 7 ISCRITTI SU 22,93 DIP. DECADE IL 1° MAGGIO 2006

BRONI 7 ISCRITTI SU 19,47 DIP. DECADE IL 1° MAGGIO 2006

MONTECCHIO MAGGIORE 6 ISCRITTI SU 30,67 DIP. DECADE IL 1° MAGGIO 2006

SAVONA 6 ISCRITTI SU 30,67 DIP. DECADE IL 1° MAGGIO 2006

NOCERA INFERIORE 7 ISCRITTI SU 21,67 DIP. DECADE IL 1° MAGGIO 2006

CALTANISSETTA 6 ISCRITTI SU 16 DIP. DECADE IL 1° MAGGIO 2006

ASSEMBLEE

Come comunicato in precedenza, il tentativo di conciliazione con la banca sulle motivazioni note è fallito. I presupposti per proclamare almeno 1 giorno di sciopero sono molti, a partire dall'indifferenza della controparte.

E' quindi opportuno, anche in funzione del paragrafo sulle RSA in decadenza, convocare assemblee del personale, ove possibile, accentrate. La tornata di assemblee dovrà chiudersi entro i primi giorni di marzo.

I Segretari Coordinamento dei territori di competenza, in collaborazione con i Coordinatori Territoriali, se preventivamente richiesti, saranno disponibili per la tenuta delle assemblee.

LE SPESE PER L'INTERVENTO DEI SEGRETARI DI COORDINAMENTO E/O I COORDINATORI TERRITORIALI SONO A CARICO DEI SAB DI APPARTENENZA.

L'occasione potrà essere utile anche per spiegare agli iscritti le nostre motivazioni del nuovo accordo tra FABI, CISL E FIBACISL.

Milano, 9 febbraio 2006

La Segreteria



Segreteria di Coordinamento
Segreteria di Gruppo



Tel 02.89012885 fax 02.89012948

Tel 02.8794.2061 fax 02.8794.1733

E-mail segreteria@fabibancaintesa.it

www.fabibancaintesa.it

Via Torino 21, 20123 Milano

FONDO COMIT: IMMOBILI ALL'ASTA

In questi giorni è scaduto il termine per la presentazione delle offerte d'acquisto del patrimonio immobiliare del Fondo, messo all'asta pubblica attraverso l'opera della Lehman Brothers.

Come già riferito in un precedente comunicato l'offerta riguarda due blocchi immobiliari separati, abitativo e commerciale (quest'ultimo il più consistente e pregiato).

L'asta pubblica ha permesso la partecipazione di molte grosse società nazionali e internazionali, con offerte presumibilmente concorrenti. Il Sole 24 ore, Milano Finanza e il Corriere della Sera hanno riferito di quest'asta.

Il notaio che ha ricevuto le offerte in busta chiusa ha aperto tali buste che verranno ufficialmente consegnate e comunicate al C.D.A. del Fondo il giorno 9/2/2006.

Nella stessa data quindi il C.D.A. dovrà selezionare una lista di pochi pretendenti, quelli che ovviamente avranno fatto le migliori offerte e daranno le maggiori garanzie di pagamento.

Dobbiamo commentare che il C.D.A. viste le pressioni, le manifestazioni, le azioni giudiziarie, le proteste alla Covip e al Sottosegretario del Ministero del Lavoro, finalmente sembra "lavorare" in modo corretto.

Chiediamo a quel C.D.A. del Fondo un ultimo sforzo di trasparenza nella valutazione delle offerte d'acquisto (che sembrerebbero molto positive!) affinché gli importi, in forma di liquidazione capitale, pongano totale rimedio alla abolizione delle rendite dei pensionati e gli "zainetti" dei colleghi in servizio vengano mantenuti e garantiti.

Siamo sempre stati convinti che il cospicuo e pregiato patrimonio del fondo, accumulato in 100 anni di storia grazie alla costante lungimiranza gestionale del passato, sarebbe stato, come di fatto è, il punto di forza del Fondo Comit.

Un patrimonio che potenzialmente avrebbe consentito un sereno risanamento, concedendo la libertà di scegliere ai pensionati se proseguire con rendita o se optare per la liquidazione di un capitale, separare il patrimonio tra attivi e pensionati nonché mantenere, per tutti, l'iscrizione al Fondo Comit con tutte le sue prerogative, evitando l'iscrizione forzata degli attivi al Fapa di Gruppo, fondo quest'ultimo ancora privo di struttura gestionale e nel quale non ci sarà più un patrimonio immobiliare a garanzia futura.

L'azione forzata che è partita addirittura dall'incomprensibile richiesta di "commissariamento" e conseguente "liquidazione coatta" è alla luce della rivalutazione degli ultimi anni del patrimonio immobiliare e del ventilato esito positivo dell'asta pubblica ancora più incomprensibile.

Sarà nostra cura informare i colleghi delle decisioni che verranno prese dal C. d. A. il 9 febbraio, in quanto esse rappresenteranno un punto cruciale nelle vicende del Fondo Comit.

Milano, 8 febbraio 2006

La Segreteria



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

PENSIONE UNICA DA CONTRIBUTI DIVERSI **In vigore la totalizzazione gratuita**

Il 19 gennaio 2006, con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, è entrato definitivamente in vigore, con uno stanziamento di 186 milioni di € il **decreto sulla totalizzazione dei periodi assicurativi**, una parte importante della Legge n° 243/2004 della riforma delle pensioni.

Il provvedimento era atteso da anni e coinvolgerà circa **2 milioni di persone** passate da un'attività all'altra, da un lavoro dipendente ad uno professionale e viceversa.

Le **categorie interessate** alla totalizzazione sono gli iscritti:

- alle casse previdenziali dei liberi professionisti (avvocati, medici, veterinari, commercialisti, ecc.);
- all'INPGI (giornalisti);
- alle casse istituite con Dlgs 103/96 (biologi, chimici, geologi, psicologi, ecc.);
- alla gestione separata dell'INPS dei parasubordinati (co. co. co., venditori porta a porta, ecc.);
- al fondo di previdenza del clero e dei ministri di religione diversa da quella cattolica.

Si possono sommare gratuitamente anche i contributi accreditati presso le gestioni delle assicurazioni obbligatorie, comprese quelle sostitutive.

I periodi da cumulare non devono coincidere fra loro, né possono essere inferiori a 6 anni in ogni singola gestione.

Per ottenere la pensione di vecchiaia (65 anni per uomini e donne) gli spezzoni contributivi possono essere cumulati solo se la somma raggiunge un **minimo di 20 anni**; con 40 anni di contributi si matura il diritto a prescindere dall'età.

La totalizzazione è consentita anche per raggiungere i requisiti per le pensioni d'inabilità e ai superstiti.

La pensione unica si ottiene con il sistema contributivo; se si è raggiunto o superato il minimo richiesto per ottenere autonomamente la pensione di vecchiaia, si applica il regime vigente nella specifica gestione (spesso il calcolo è retributivo).

La convenienza o meno a totalizzare non è per niente scontata e la varietà delle singole situazioni richiede un'analisi attenta caso per caso.

LA SOMMA DEI CONTRIBUTI

Condizioni per accedere alla totalizzazione

20 anni di contributi complessivi e 65 anni d'età	40 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica
---	---

Gestioni che si possono totalizzare

AGO	Assicurazione Generale Obbligatoria e suoi sostitutivi (INPS, INPDAP e altre)
CASSE PRIVATIZZATE	Cassa liberi professionisti ENASARCO, INPGI
MUTUE DI CATEGORIA	Enti esattoriali e pluricategoriali (chimici, biologi, ecc.)
GESTIONI SEPARATE	Fondo separato INPS (co.co.co., co. co. pro. e altri) Fondo clero secolare e Ministri di culto

ESECUTIVO FABI PENSIONATI

07/02/06



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

R.S.A. Banca d'Italia – U.i.c. – Co.n.so.b.

Via Panisperna, 32 – 00184 ROMA

Tel. 0647922344 / 3648 / 3672 Fax 064814610

E-mail: fabi_rsa_bankit@libero.it Sito: www.fabi.it/bankit

VITTORIA DEI LAVORATORI DELL'INTERO MOVIMENTO SINDACALE E DELLA RAGIONEVOLEZZA SCONFESSATA LA VECCHIA LINEA DEL DIRETTORIO

L'intero movimento sindacale e tutti i lavoratori, e non soltanto quell'Organizzazione che ama definirsi nei comunicati stampa il più potente sindacato della Banca d'Italia, hanno conseguito una esaltante vittoria, grazie anche alla ragionevolezza del nuovo Governatore della Banca d'Italia Prof. Mario Draghi: LA BANCA HA DECISO DI SOTTOPORRE AL PROSSIMO CONSIGLIO SUPERIORE LA RICHIESTA DI RITIRO DEL RICORSO PRESSO LA CORTE D'APPELLO, CONTRO LA CONDANNA DEL TRIBUNALE SULLA NOTA VICENDA DELLA DISDETTA UNILATERALE DEL CONTRATTO.

Goffa e ridicola la corsa della Falbi ad appropriarsi di una vittoria di tutti; pietoso il tentativo soprattutto se si considera che quel Sindacato, che ostenta la qualifica di Sindacato di maggioranza, sulla vicenda giudiziaria non è mai stato parte attiva, non avendo neppure incaricato un proprio legale ma aderendo in un secondo momento al ricorso presentato dal CIDA e dopo che per prima la FABI era corsa in Tribunale per difendere i lavoratori.

Va dato atto al Governatore Draghi di aver capito l'importanza del ritiro del ricorso.

Non poteva certo iniziare il suo mandato con una condanna che avrebbe subito senza colpe dirette, ma ereditandola come un fardello dal precedente Governatore che, testardamente, aveva preteso di "piegare" leggi e diritti alle sue necessità gestionali.

Così facendo, inoltre, il Prof. Draghi evidenzia quanto da noi ieri denunciato nell'incontro ufficiale a palazzo Koch: è necessario un suo intervento per dare DISCONTINUITÀ con il Direttore Generale Desario e con i due Vice Direttori Generali Ciocca e Finocchiaro, fino a ieri sostenitori della linea politica di Fazio.

ooo

Per una migliore comprensione, elenchiamo per punti le richieste avanzate dalla FABI in costanza dell'incontro con il Governatore Prof. Draghi e di seguito

riproduciamo il testo del comunicato stampa prodotto alla fine dell'incontro stesso.

- 1) Nominare al più presto il nuovo Segretario Generale, per consentire una immediata ripresa delle trattative;
- 2) ritiro del ricorso e ripristino della cornice contrattuale;
- 3) considerato il regime di "*prorogatio*" in cui ormai siamo entrati per tutte le note vicende:
 - a. dare immediato riconoscimento agli istituti economici venuti in scadenza: **TIP, TIR, EFFICIENZA AZIENDALE, INDENNITÀ VERMICINO;**
 - b. **definire le problematiche inerenti a INQUADRAMENTO SE.GE.SI. e FCV;**
 - c. **APPROFITTARE DELLA PROROGA CONTRATTUALE PER DEFINIRE LA RIFORMA DELLE CARRIERE MANCANTE DA OLTRE VENTI ANNI, UTILE ANCHE AL RILANCIO DELLA BANCA D'ITALIA AUSPICATO DAL NEO GOVERNATORE.**
- 4) **PREVIDENZA.**
Affrontare immediatamente le tematiche previdenziali:
 - a. ante '93 e pensionati, falcidiati nelle pensioni dalla riforma Dini con la conseguente perdita della "clausola oro";
 - b. post '93 in attesa del rinnovo dal 2003 del fondo complementare.
- 5) Convocare le OO.SS. per esaminare congiuntamente gli effetti sul **modello organizzativo della Banca d'Italia** derivanti della riforma di legge sulla tutela del risparmio.

Roma, 7 febbraio 2006

LA SEGRETERIA NAZIONALE

BANCA D'ITALIA

AMMINISTRAZIONE CENTRALE

SERVIZIO PERSONALE
INQUADRAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO (818)

DIVISIONE NORMATIVA E RELAZIONI SINDACALI (011)

N. 145381 Roma, 07/02/2006
(da citare nella risposta)

Codice destinatario

Rifer. a nota n. del

Fascicolo D10

Sottoclassificazione GE001

Oggetto: Comunicazione.

ALLA FALBI - SINDACATO NAZIONALE
BANCA CENTRALE

AL SINDACATO INDIPENDENTE
BANCA CENTRALE - CISAL

AL SINDACATO NAZIONALE
DEL PERSONALE DIRETTIVO
DELLA BANCA CENTRALE - CIDA

ALLA FIBA-CISL S.A.S.
DI COORDINAMENTO BANCA CENTRALE

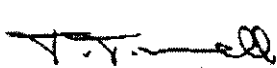
ALLA UILCA-UIL COORDINAMENTO
SEZIONI SINDACALI BANCA CENTRALE


ALLA FISAC-CGIL BANCA CENTRALE

ALLA FABI RSA BANCA D'ITALIA - UIC

Di seguito all'incontro con il Direttorio del 6 febbraio u.s., si comunica che l'Amministrazione proporrà al Consiglio Superiore, nella prossima seduta del 23 febbraio, la rinuncia al ricorso presentato - su autorizzazione del Consiglio medesimo - davanti alla Corte d'Appello di Roma per la riforma della sentenza pronunciata dal Tribunale di Roma in data 3 giugno 2004 in tema di condotta antisindacale.
Distinti saluti.

PER DELEGAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE


P. Piccilli


M. Meloni



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Segreteria di Coordinamento Gruppo UniCredito



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org

Convocazione del Coordinamento Fabi Gruppo UniCredito

Alle Segreterie Centrali
dei Coordinamenti del
Gruppo UniCredito

Alle R.S.A. Fabi delle Società
del Gruppo UniCredito

Ai Dirigenti Nazionali,
Provinciali e Regionali
Dipendenti da Società del
Gruppo UniCredito

Alla Segreteria Nazionale Fabi
Ai Componenti il Comitato Direttivo
Centrale Fabi

e p.c.
alle Segreterie Provinciali FABI

E' convocato, ai sensi del vigente Regolamento del "Coordinamento Fabi-Gruppi Creditizi":

I'Organo di Coordinamento del Gruppo UniCredito nei giorni 27 e 28 febbraio 2006

in Rimini presso il **Clarion Hotel ADMIRAL Palace, Viale G.Pascoli 145.**

I lavori avranno inizio alle ore 14,30 del 27 febbraio e si concluderanno nel primo pomeriggio del 28 febbraio con il seguente ordine del giorno:

1. Situazione Sindacale nel Gruppo UniCredito
2. Varie ed eventuali

I partecipanti dovranno portare le credenziali fornite dalle Segreterie dei rispettivi Coordinamenti o dai Sab di competenza per le RSA delle Società del Gruppo.

In caso di impossibilità a partecipare direttamente ai lavori è possibile conferire delega, ogni rappresentante sindacale può essere portatore di una sola delega.

Le spese di partecipazione sono a carico dei Sab di appartenenza.

Seguiranno in tempi brevi le indicazioni logistiche.

Milano, 7 febbraio 2006

Segreteria Coordinamento Fabi
Gruppo UniCredito



Segreteria di Coordinamento
Segreteria di Gruppo



Tel 02.89012885 fax 02.89012948

Tel 02.8794.2061 fax 02.8794.1733

www.fabibancaintesa.it

Via Torino 21, 20121 Milano

DA DISTACCATI DI BANCA INTESA A DIPENDENTI IPB ENTRO IL 30/4/2006 PASSAGGIO VOLONTARIO: MA COME DECIDERE?

Il giorno 30 gennaio la Direzione Risorse Umane ha inviato alle Organizzazioni Sindacali una lettera che ha per oggetto la cessione del personale distaccato da Banca Intesa SpA a Intesa Private Banking SpA e la conseguente riorganizzazione aziendale.

Nell'ambito della stessa, comunica che il trasferimento dei rapporti di lavoro avverrà esclusivamente su base volontaria e senza soluzione di continuità (con il riconoscimento delle anzianità effettive e convenzionali maturate o in corso di maturazione presso la società di provenienza), ai sensi dell'art. 1406 cod. civile e seguenti e che *il perfezionamento dell'operazione* non comporterà fenomeni di mobilità territoriale.

La domanda che i colleghi interessati si pongono in queste circostanze è sempre la stessa: "perché dovrei dare la mia volontaria adesione? Oppure, perché non dovrei?"

Per rispondere a questi interrogativi apparentemente semplici occorrerebbe sapere qualcosa di più su quella citata "conseguente riorganizzazione aziendale", sul futuro ruolo di IPB nel Gruppo Intesa, nonché sulle condizioni contrattuali applicate ai dipendenti di questa azienda "a regime".

In buona sostanza: dando per scontata l'applicazione del CCNL del credito ed il medesimo inquadramento a livello sia categoriale che retributivo, saranno mantenute le altre discipline contrattuali previste per il personale di Banca Intesa (incluse quelle assistenziali e previdenziali)? Il Premio Aziendale ed il Premio di Piano saranno erogati in eguale misura e con gli stessi criteri? Le agevolazioni finanziarie previste saranno le stesse? Cosa significa essere utilizzati, come cita testualmente la lettera, "nelle stesse mansioni o in mansioni equivalenti a quelle attualmente svolte"? Ma soprattutto: qualora la Società fosse ceduta, quali saranno le garanzie occupazionali in caso di eventuali e futuri esuberi di personale?

*Infine, per poter avere un termine di comparazione, occorrerebbe sapere **che cosa aspetta ai colleghi che volontariamente decidessero di non farsi assumere in IPB.***

Per questo, ai sensi dell'art. 18 CCNL 12/2/2005, abbiamo confermato alla Capogruppo la nostra volontà di attivare le procedure affinché possiamo giungere a soluzioni condivise sulla gestione delle ricadute su tutto il personale di IPB.

La Direzione si è dimostrata disponibile ad avviare un confronto, sul quale Vi terremo costantemente aggiornati.

F.A.B.I.

Segreteria Coordinamento Gruppo Intesa

Per qualunque dubbio o comunicazione, contattare: Sabrina Frassini – 02/89012885

Email : sabrina_frassini@yahoo.com



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

*Ufficio Stampa-Immagine-Comunicazione: Via Tevere, 46 – 00198 Roma
Tel. (+39) 06.84.15.751 r.a. – Internet: www.fabi.it – E-mail: federazione@fabi.it
Responsabile Nazionale Lando Maria Sileoni 338.2384119*

COMUNICATO STAMPA

“Incontro con il prof. Draghi: prove di discontinuità in Banca d’Italia”

L’atteso incontro di questa mattina alle ore 10,30 con il prof. Draghi è stato improntato alla massima cordialità e disponibilità.

La FABI ha ricordato al Governatore gli impegni rimasti in sospeso durante e dopo la gestione Fazio in un’ottica, come lo stesso Draghi ha sostenuto, di rilancio e non di rifondazione della Banca d’Italia.

Invitandolo a premessa a procedere al più presto alla nomina del nuovo Segretario Generale, propedeutica ad una rapida ripresa delle relazioni sindacali, la FABI, preso atto della oggettiva “*prorogatio*” della valenza contrattuale 2002–2005, ha chiesto in particolare al nuovo Governatore, insieme alla soluzione delle piccole e medie questioni sospese, di mantenere aperto il contratto stesso per porre mano, dopo oltre venti anni, alla sempre più indispensabile riforma delle carriere.

La FABI ha sottolineato la necessità di dare una forte discontinuità con la linea “politica” della passata gestione che deve riguardare anche le posizioni assunte dal Direttore Generale e dai due Vice Direttori Generali, gli stessi che fino a ieri l’hanno condivisa.

Il prof. Draghi ha comunicato che è in agenda l’introduzione in Banca d’Italia di un codice etico di comportamento; ha preannunciato, infine, una risposta entro le prossime ventiquattro ore in merito alla richiesta di ritiro del ricorso presentato dall’Amministrazione contro la condanna per attività antisindacale, in seguito alla nota disdetta unilaterale del contratto avvenuta a luglio del 2003.

Angelo Maranesi
Segretario coordinatore FABI Banca d’Italia

Roma, 06 febbraio 2006

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 3 febbraio 2006, presso i locali della Società in Bari - Corso A. De Gasperi 292,

T R A

E.Tr. S.p.A.

E

la R.S.A. dell'Unità Produttiva di Bari di E.Tr S.p.A. (già Segreteria di Coordinamento dell'incorporata Sesit Puglia S.p.A.) della Organizzazione Sindacale dei lavoratori FABI

PREMESSO CHE

- A) Il rapporto di lavoro del personale in servizio presso Sesit Puglia S.p.A. al 31.12.2005 è stato trasferito, senza soluzione di continuità, ad E.Tr. S.p.A. a far tempo dal 1° gennaio 2006, data di decorrenza della fusione per incorporazione di Sesit Puglia in E.Tr.
- B) Il rapporto di lavoro con E.Tr del personale ex Sesit Puglia a far tempo dal 1° gennaio 2006 è regolamentato, ai sensi delle previsioni di legge in materia, dalle disposizioni normative ed economiche stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale tempo per tempo vigente per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali nel comparto della riscossione dei tributi, con le integrazioni derivanti dall'Accordo sindacale 22 dicembre 2005 (Allegato 4 all'Ordine di Servizio E.Tr. 11/2005), che ha raccolto tutta la normativa aziendale di E.Tr. S.p.A. in apposito "Testo Unico", nonché da eventuali successivi accordi che potranno essere definiti in sede aziendale.
- C) Le Parti hanno condiviso l'opportunità di confrontarsi al fine di definire soluzioni condivise in merito al Premio aziendale relativo all'esercizio 2005 e alla quota extra standard del premio di rendimento, in quanto istituti concernenti il solo personale E.Tr. di provenienza Sesit Puglia.
- D) Il Piano Industriale 2005-2007 delle Società esattoriali del Gruppo Intesa ha definito per ciascun anno di riferimento specifici obiettivi in tema di realizzazione di programmi volti a conseguire incrementi della produttività del lavoro nonché un miglior andamento dei risultati economici dell'impresa.
- E) Al conseguimento degli obiettivi di cui alla precedente lett. D) è correlata - ai sensi dell'art. 41 del C.C.N.L. Ascotributi 12/12/2001 (non modificato dall'Accordo di Rinnovo del 4.11.2005) l'erogazione del Premio aziendale per l'esercizio di riferimento.
- F) Il 18 maggio 2005 Banca Intesa e le OO.SS. hanno convenuto, tenuto conto del sostanziale conseguimento degli obiettivi di cui all'Accordo di Programma 5 dicembre 2002 per gli esercizi 2003 e 2004 e in considerazione del positivo andamento del Piano di Impresa 2003/2005, di riconoscere a tutto il personale di Banca Intesa ed IGC un Premio straordinario alle condizioni, termini e modalità definite tra le Parti medesime.
- G) In tale quadro la Capogruppo Banca Intesa, atteso che E.Tr. ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi fissati dal Piano di Impresa, ha autorizzato la Società a deliberare, analogamente, l'assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie Banca Intesa a favore dei dipendenti di E.Tr..



H) E.Tr. e le OO.SS. aziendali hanno pertanto sottoscritto in data 11/11/2005 un Accordo (incluso nel citato "Testo Unico" del 22.12.2005 e che verrà sottoposto al CdA della Società) con il quale:

1. hanno previsto l'offerta ai dipendenti a tempo indeterminato della Società in servizio alla data del 1° giugno 2006 - anche se a tempo parziale - dell'assegnazione di azioni ordinarie Banca Intesa a titolo gratuito fino a concorrenza del controvalore *pro capite* di € 1.000,00= (mille), operando, ove occorra, l'arrotondamento, per difetto, alla decina inferiore, con le modalità dettagliate nei loro tratti essenziali nell'Accordo medesimo;
2. hanno concordato, tenuto conto nella quantificazione del relativo importo di quanto stabilito in materia di Premio Straordinario (vd. punto 1.), la corresponsione a tutto il personale di E.Tr. in servizio alla data dell'11/11/2005, ad esclusivo titolo di Premio aziendale 2005 e sotto forma di *una tantum*, dell'importo lordo forfetario di € 250,00= *pro capite*.


TENUTO CONTO DI TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO, CHE COSTITUISCE PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE ACCORDO, SI E' CONVENUTO QUANTO SEGUE:

A) Premio Aziendale 2005

1. Le Parti si danno reciprocamente atto che, come attestato dai dati di preconsuntivo, sono stati sostanzialmente raggiunti, con riferimento all'esercizio 2005 di Sesit Puglia, gli specifici obiettivi di cui al citato Piano Industriale 2005-2007 in tema di incrementi della produttività del lavoro e della redditività aziendale.
2. Le Parti si danno reciprocamente atto che sussistono dunque tutte le condizioni contrattualmente previste per riconoscere al personale di E.Tr. che era alle dipendenze di Sesit Puglia alla data del 31 dicembre 2005 il Premio aziendale riferito all'esercizio 2005.
3. Ciò constatato e tenuto conto nella quantificazione del relativo importo di quanto stabilito in materia di Premio straordinario dall'Accordo 11.11.2005 citato alla lett. H. delle Premesse, le Parti concordano che ad esclusivo titolo di Premio aziendale 2005 e sotto forma di *una tantum* verrà corrisposto, in via del tutto straordinaria nel mese di febbraio 2006, l'importo lordo forfetario di € 250,00= *pro capite* a tutto il personale di E.Tr. che era in servizio presso Sesit Puglia alla data del 31 dicembre 2005.
4. Al personale che sia rimasto assente dal servizio senza il diritto all'intera retribuzione il Premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali non sia stata corrisposta l'intera retribuzione, computando come mese le assenze di 30 giorni comunque distribuite nel corso dell'anno.
5. Il Premio aziendale non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

B) Quota extra standard del Premio di rendimento

1. E.Tr. darà luogo per l'esercizio 2005 all'erogazione nel mese di marzo 2006 - sotto forma di *una tantum* non computabile ai fini del trattamento di fine rapporto - della quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, inclusa la maggiorazione dell'8% per gli aventi diritto, alle condizioni e ai termini previsti dalla contrattazione integrativa aziendale vigente in Sesit Puglia fino alla data del 31 dicembre 2005.
2. Al personale E.Tr. di provenienza Sesit Puglia a cui competeva la quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore - prevista dalla contrattazione integrativa aziendale in essere presso Sesit Puglia fino al 31.12.2005 - verrà riconosciuto a far tempo dal 1° gennaio 2006 un "Assegno ad personam ex Premio Rendimento" non rivalutabile per effetto di incrementi retributivi a livello nazionale, aziendale e/o individuale e non riassorbibile in caso







di eventuali futuri miglioramenti contrattuali e/o avanzamenti di merito. Il predetto Assegno, da erogarsi su 13 mensilità, sarà di importo globale annuo pari al 89% di quanto spettante a ciascun dipendente ex Sesit Puglia a titolo di quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore per l'esercizio 2005 (ad esclusione della maggiorazione dell'8% disciplinata dall'art. 7, punto 8) del C.I.A. Sesit 24.5.1993)

Dichiarazione dell'Azienda

E.Tr. tenuto conto del venir meno a far tempo dall'1/1/2006 della maggiorazione dell'8% della quota extra standard del premio di rendimento in essere presso Sesit Puglia per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello - nonché per i Dirigenti - si impegna a corrispondere, a far tempo dall'esercizio 2006, un'apposita erogazione annua al personale direttivo ex Sesit che beneficiava della predetta maggiorazione, a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, nonché dei risultati conseguiti nell'espletamento degli incarichi tempo per tempo assegnati.

Raccomandazione della O.S.

La O.S. firmataria del presente Accordo raccomanda all'Azienda di tenere nel dovuto conto, nella quantificazione dell'erogazione annua di cui sopra, fattori oggettivi che possano aver influito sui risultati individuali (ad es. riorganizzazioni od assegnazioni a differenti mansioni), con previsione altresì di apposito incontro tra le Parti su richiesta della O.S. medesima.

C) Accesso su base volontaria al Fondo di Solidarietà

Dichiarazione dell'Azienda

E.Tr. tenuto conto della circostanza segnalata dalla O.S. firmataria del presente Accordo, che diversi dipendenti in servizio presso l'Area Puglia, potenzialmente destinatari dell'accesso su base volontaria al Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 375/2003, non hanno potuto presentare la relativa opzione nei termini previsti dall'Accordo aziendale 22.12.2005, stante l'impossibilità di ricevere in tempo utile da parte delle locali Sedi INPS risposte certe circa l'esito di pratiche di ricongiunzione in essere ovvero stime attendibili in merito all'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito, si dichiara disponibile a valutare la possibilità di accogliere ulteriori domande di adesione al predetto Fondo che dovessero pervenire entro il 24 febbraio p.v.

D) Orario di lavoro

Dichiarazione dell'Azienda

E.Tr. tenuto conto delle istanze formulate al riguardo dalla O.S. firmataria del presente Accordo, si impegna a valutare favorevolmente, compatibilmente con le proprie esigenze produttive ed organizzative, richieste di orario differenziato di lavoro presentate da singoli dipendenti che abbiano necessità di uscire dall'Azienda prima delle h. 16.15 per comprovate problematiche correlate agli orari dei mezzi pubblici di trasporto ovvero di carattere familiare.

Raccomandazioni della Organizzazione Sindacale

La O.S. firmataria del presente Accordo invita l'Azienda:

- ad assumere tutte le iniziative idonee per il mantenimento nei confronti del personale E.Tr. di provenienza Sesit Puglia, anche dopo l'acquisizione della quota azionaria di controllo di E.Tr. da parte di Riscossione S.p.A., delle medesime condizioni in tema di conto corrente e di prestiti personali in essere tempo per tempo per i dipendenti del Gruppo Banca Intesa;

[Handwritten signature]

- a coinvolgerla, nelle more della definizione della nuova Segreteria di Coordinamento di E.Tr., nei momenti di informazione e consultazione previsti al capitolo "Relazioni Industriali" del citato "Testo Unico" del 22.12.2005.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad adoperarsi ai fini di un positivo riscontro alle questioni poste dalla O.S.

Handwritten signature
Spolun L

Handwritten signature

Handwritten signature



WEEKLY

**RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI
dal 30 gennaio al 3 febbraio 2006**

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 gennaio 2006

FONDO PENSIONI CARIPLO – RISCATTO ZAINETTO 2006

Il Consiglio di Amministrazione, in data 20 gennaio 2006, ha deliberato lo stanziamento del plafond per le anticipazioni per l'anno 2006 nella misura di EURO 15,9 milioni.

Tale stanziamento verrà ripartito sulla base del Regolamento approvato con la delibera del 14 Gennaio 2003 e più precisamente: acquisto, costruzione prima casa dipendente la percentuale del 75% - ristrutturazioni la percentuale del 15% - acquisto prima casa figlio la percentuale del 10%.

Ci preme ricordare che mentre per acquisto, costruzione e ristrutturazione le domande vengono evase nei tempi previsti dal regolamento, per acquisto prima casa figlio le domande giacenti sono quasi un centinaio con conseguenti lunghissimi tempi di attesa (circa 6 – 7 anni).

Alla luce di quanto sopra il Consiglio, su proposta del Consigliere Fabi Adriano Martignoni, ha deliberato una **erogazione straordinaria** pari a 5,1 milioni di Euro da destinarsi esclusivamente all'acquisto prima casa figlio.

Nel confermare che i richiedenti verranno contattati seguendo l'ordine cronologico della domanda e perciò il numero di posizione loro assegnato, dalla richiesta della documentazione da parte del Fondo saranno concessi 90 giorni per consegnare quanto previsto dal Regolamento; trascorso tale termine la domanda decade.

CESSIONE RAPPORTI DI LAVORO DEL PERSONALE DISTACCATO IN BANCA INTESA PRIVATE BANKING

(vedi nostro comunicato in data 6 febbraio 2006)

1 febbraio 2006

DIREZIONE OPERATION E FINANZA (DOF)

Con riferimento all'accordo del 26 maggio 2005, Banca Intesa ha avviato la fase di unificazione dei sistemi applicativi del suddetto reparto.

A tal proposito abbiamo chiesto un approfondimento esplicativo degli interventi in cantiere.

In breve, saranno avviati applicativi e processi per tipologia di prodotto, centralizzate le applicazioni specialistiche dell'area finanza ed unificate le applicazioni di Governo e Reference. La nuova struttura sarà compatibile con le strategie di Caboto e DFT.

L'obiettivo è ridurre i costi di gestione degli applicativi dismessi e complessivamente i costi operativi ed la contestuale estensione della gamma di prodotti finanziari. Saranno coinvolti: front office; middle office; back office; gestione rischi e liquidità; integrazione con i mercati e circuiti di negoziazione; il settore amministrativo; le segnalazioni di vigilanza.

Il piano formativo tecnico delle strutture coinvolte si concluderà entro l'anno, mentre il coinvolgimento delle persone e il piano di sviluppo professionale si concluderà entro il 2007.

Saranno avviati percorsi formativi che comprenderanno: formazione in aula; affiancamento sul campo; ripresa in aula di specifiche sessioni; questionari di rilevazione delle conoscenze acquisite durante gli affiancamenti e i corsi in aula; affiancamento sul campo all'avvio della migrazione.

ORARIO CONTINUATO DI SPORTELLO

La sperimentazione sarà estesa dal mese di marzo alla filiale di SESTO SAN GIOVANNI (COD 2826), mentre è stata sospesa in attesa dell'ultimazione dell'avvio del nuovo modello di filiale nella unità di CREMA – PIAZZA ALDO MORO (COD. 2398) previsto inizialmente per marzo.

REGISTRAZIONE ORDINI TELEFONICI – guida operativa

E' stata avviata dalla banca una fase pilota che armonizza le modalità di accesso al sistema.

Le caratteristiche tecniche dell'impianto per la registrazione non sono variate. E' stata distribuita una nuova guida operativa.

SICUREZZA ANTIRAPINA - formazione

Non basta un CD ROM per aumentare la sicurezza nelle filiali. La Banca trasmette tramite la WEB/TV 3 filmati formativi. Vi invitiamo a prestare attenzione ai filmati ed evidenziare tramite i nostri rappresentanti eventuali incongruenze da rappresentare alla controparte.

STRUMENTI DI LAVORO – NON VEDENTI

Con il mese di dicembre 2005 si sono concluse le operazioni di installazione, su tutta la rete, di circa 100 postazioni di lavoro con caratteristiche tecnologiche adatte alle esigenze di colleghi non vedenti/ipovedenti.

Qualora si riscontrassero casi ancora scoperti dai nuovi impianti ovvero difficoltà operative contattate i nostri rappresentanti aziendali per segnalare opportunamente la situazione.

2 febbraio 2006

SISTEMA INCENTIVANTE

La banca ha comunicato tramite lettera le intenzioni sul tema sistema incentivante della Divisione Rete e della Divisione Corporate.

Premesso tutto ciò che è in corso in tema di relazioni sindacali sulle quali rinviamo ai comunicati emessi negli ultimi mesi.

A titolo informativo ci è stato comunicato che è prevista l'erogazione del premio entro il primo semestre 2007 e l'importo globale sarà di 45 mln di euro per la Divisione Rete, 14 mln di euro per la Divisione Corporate.



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO BANCA INTESA

FALLITO IL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Le scriventi Segreterie, preso atto del fallito tentativo di conciliazione, esprimono profonda delusione per il comportamento di netta chiusura della controparte espresso anche in tale sede.

Tutte le istanze sono state nella sostanza respinte, salvo una disponibilità formale ad informare le organizzazioni sindacali delle decisioni già prese, non ci sono spazi di confronto di negoziazione su materie che non siano espressamente disciplinate da norme di legge o di contratto.

Questo vuol dire annullare la vera essenza dell'azione sindacale, che vuole accettare la sfida per il futuro ma con un serio e concreto coinvolgimento.

Le relazioni sindacali, quelle vere, tendono ad integrare le normative già esistenti e disciplinano, in ogni azienda, peculiari esigenze collegate ai modelli organizzativi.

Il tentativo di fare da sè da parte di Banca Intesa deve essere respinto.

L'esempio è il tentativo, fin troppo esplicito, da parte dell'Azienda di instaurare con un atteggiamento arbitrario retribuzioni variabili ed individuali, tramite il sistema di valutazione.

Ancora più evidente è stato il rifiuto di regolamentare la spinta commerciale (pressioni!!!) che pone il collega al centro di situazioni che possono essere, di volta in volta, illegittime e configurare azioni tipo: minacce, mobbing, violenza privata, conflitto di interesse, vendita di prodotti inadeguati alla clientela.

Argomenti ormai all'attenzione di tutti i *media* e che toccano le tasche dei cittadini, davanti ai quali il Lavoratore bancario mette quotidianamente la propria faccia.

Non servono relazioni sindacali di facciata, occorre un effettivo coinvolgimento su materie che toccano da vicino il rapporto di lavoro. In Banca Intesa e nelle precedenti banche oggetto della nota fusione, tra le tante disavventure e altrettanti successi recenti e passati, il Sindacato ha sempre saputo essere all'altezza della situazione, con un atteggiamento equilibrato e nel contempo consapevole degli interessi dei Lavoratori.

Occorrono, quindi, iniziative forti e decise, da divulgare – se del caso – anche all'esterno, per far cambiare idea alla banca che, tra l'altro, può vantare per l'anno 2005, come riportato dagli organi di informazione, utili straripanti.

Sui temi in discussione e sulle iniziative dirette da attivare saranno convocate apposite assemblee, del cui calendario Vi terremo prontamente informati.

Milano, 3 febbraio 2006

Le Segreterie



Banca Antoniana Popolare Veneta

Notizie dal Fap Bapv

Le tematiche affrontate nei Consigli d'Amministrazione di metà dicembre scorso e di fine gennaio c.a. del Fap Bapv si possono così riassumere.

Cambio comparto

Al termine delle operazioni di switch (cambio del comparto) sono stati 1.500 i colleghi su 7.700 ad esercitare l'opzione di cambio.

Verso i seguenti comparti sono affluiti:

- euro 1.600.000 al comparto monetario;
- euro 34.900.000 al comparto Bilanciato 25%;
- euro 6.200.000 al comparto Bilanciato 50%;
- euro 1.700.000 al comparto Bilanciato 75%.

Quindi non essendo stata raggiunta la soglia minima di euro 10.000.000 il comparto Bilanciato 75% non verrà posto in essere e, salvo diverse istruzioni, la posizione confluirà nel comparto Bilanciato 50%.

Bilancio

Nella seduta del 31/12/05 è stato presentato il bilancio 2005; **le performances dei tre comparti attivati, al netto della tassazione sono risultate:**

- Monetario Area Euro **1,58%** valore unitario quota euro 10,279;
- Bilanciato 25% **7,12%** valore unitario quota euro 11,136;
- Bilanciato 50% **10,19%** valore unitario quota euro 11,503.

Le linee risultano così investite al 31/12/05:

- Monetario Area Euro = 83% titoli di stato Italia e 17% euro-obbligazioni;
- Bilanciato 25% = 16,6% azioni, 82% obbligazioni e 1,4% liquidità;
- Bilanciato 50% = 35,7% azioni, 58,6% obbligazioni e 5,7% liquidità.

Il bilancio verrà approvato dopo la consultazione referendaria prevista dallo statuto.

Anticipazioni

Sono in corso i lavori della commissione per le modifiche regolamentari.

Informazione

A breve verrà proposta un'apposita campagna tra i colleghi sull'utilità di aderire ad un Fondo Pensione, sulla gestione del patrimonio, sulle opportunità offerte dai Fap (anticipazioni ecc).

**Il referente Fap
La Segreteria Centrale
FABI**

Padova, 03 febbraio 2006



**Segreteria di Coordinamento
Segreteria di Gruppo**



Tel 02.89012885 fax 02.89012948

Tel 02.8794.2061 fax 02.8794.4439

E-mail segreteria@fabibancaintesa.it

www.fabibancaintesa.it

Agli ISCRITTI

Alle RSA FABI INTESA

Ai COMPONENTI IL DIRETTIVO

Ai DIRIGENTI PROVINCIALI

Ai COORDINATORI TERRITORIALI BANCA INTESA

e p.c. SEGRETERIA NAZIONALE FABI

Milano, 2 febbraio 2006

La neoelitta Segreteria di Coordinamento ha analizzato quanto emerso dagli intervenuti nel corso del Congresso del 16-17-18 gennaio e individuato le seguenti soluzioni organizzative per migliorare il livello di efficienza dell'intera struttura aziendale (Segreteria, Coordinatori Territoriali, R.S.A.).

- 1) Ogni Segretario è a disposizione dei Coordinatori Territoriali e delle R.S.A. del territorio di riferimento lui assegnato;
- 2) Dovranno essere effettuati in ogni macroregione, coordinati dal Segretario responsabile e previa comunicazione alla Segreteria, almeno 2 attivi l'anno con le RSA sentiti in precedenza Coordinatori Territoriali;
- 3) E' istituito un numero telefonico di massima sempre presenziato da almeno un Segretario di Coordinamento tra Pinzone, Pinton, Manfredonia, Riccardi, Martignoni il numero è: **0287942061**;
- 4) Ogni intervento richiesto alla Segreteria dovrà ottenere una risposta, allo scopo la Segreteria ha individuato incarichi specifici per argomenti composti da più persone.
- 5) Almeno 1 volta l'anno i Segretari con i Coordinatori Territoriali interessati dovranno visitare, oltre i riferimenti territoriali delle relazioni sindacali, le controparti territoriali (Capi Area, Gestori del Personale di Area, Capi Regione e Gestori delle Risorse Umane di Regione) con l'obiettivo di monitorare la situazione relazionale della FABI sul territorio.
- 6) I comunicati e l'attività in ogni macro regione dovranno tendere alla maggior coerenza possibile al suo interno, a tal fine dovrà essere preventivamente coinvolto il Segretario di Coordinamento di riferimento.

INCARICHI PER COMPETENZE TERRITORIALI

REGIONE SUD (Basilicata, Calabria, Puglia e Campania)	DOTTO LUIGI, VINICIO BALATA
REGIONE CENTRO (Abruzzo, Marche, Molise, Toscana, Umbria, Lazio (senza Roma))	VINICIO BALATA
ROMA	VINICIO BALATA
SICILIA	DOTTO LUIGI
NORD EST (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Veneto)	LUCA PINTON MAURO PRECI (Emilia Romagna)
DIREZIONE CENTRALE	DANIELE MANFREDONIA ZANFORLIN IVANA
MILANO CITTA'	ADRIANO MARTIGNONI
PROVINCIA MILANO NORD EST OVEST	MANFREDONIA DANIELE MARTIGNONI ADRIANO ZANFORLIN IVANA
LOMBARDIA 2	FILIPPO PINZONE
NORD OVEST (Piemonte, Liguria, Valle D'Aosta)	RICCARDI ANGELO
SARDEGNA	MANFREDONIA DANIELE

INCARICHI

I Segretari distribuiti nei seguenti incarichi saranno disponibili nella soluzione dei problemi provenienti dalla struttura, individuando, **solo successivamente al diretto coinvolgimento del Segretario di Coordinamento di riferimento**, le metodologie da seguire presso i decentramenti territoriali e decisionali organizzati dall'azienda, ove esistenti, **che comunque saranno i primi presidi cui rivolgersi per tutti i problemi gestionali decentrati a livello territoriale**. I rappresentanti territoriali seguono l'evolversi delle situazioni e ricercano tutte le necessarie notizie per intervenire, se del caso, a livello di Direzione.

I gruppi incaricati sono anche commissioni di studio, formulano proposte in merito agli argomenti assegnati. A tal proposito, i gruppi di lavoro sono affiancati da persone, nostri rappresentanti, che per le competenze acquisite ovvero per incarichi ricoperti in seno ad organismi ed associazioni aziendali collaboreranno stabilmente con la Segreteria.

Segretario Coordinatore	Milazzo
Vice Segretario Coordinatore	Pinton
Segreterie Amministrative	Riccardi
Segreteria Organizzativa	Pinzone
Gruppo Contrattualista	Milazzo, Pinton, Manfredonia, Riccardi, Pinzone, (Zanforlin, Frassini)
Informativa settimanale, circolari.	Milazzo, Pinton, Manfredonia, Riccardi, Pinzone, (Zanforlin, Frassini)

<p>Guide specialistiche</p> <p>Cassa Sanitaria</p> <p>Sito internet e sistemi informatici</p> <p>Organismi per tempo libero AGOAL</p> <p>Rapporti con la Federazione</p> <p>Problematiche legali, Normative, Provvedimenti disciplinari</p> <p>Part – Time , Banca Ore, Orario di Lavoro, Turni, Reperibilità, Ex festività, Buono Pasto, Permessi</p> <p>Fondo Solidarietà ex Cariplo e simili</p> <p>Inquadramenti, Formazione, Sistema Incentivante, Note Valutative,</p> <p>L.626/94, Sicurezza Antirapina</p> <p>Prestiti, Mutui, C/C, Stipendi, Anticipi TFR</p> <p>Trasferimenti, Missioni, Trasferte, Mobilità Territoriale</p> <p>Assunzioni, Legge 30, Apprendistato,</p> <p>Mobbing, Politiche Sociali, Legge 104, Congedi Parentali</p> <p>Proselitismo</p>	<p>(Verdelli)</p> <p>Pinzone, Manfredonia, Pinton, (Vaccina, Saita, Carioli, Gambini)</p> <p>Pinzone, (Pierotti)(Boetti)</p> <p>Pinton, Pinzone, Balata, (Zanforlin)</p> <p>Milazzo</p> <p>Pinton, Milazzo, Dotto,(Risino, Frassini,)</p> <p>Manfredonia, Balata, Preci, (Pierotti), (Gavarini P.)</p> <p>Martignoni, Pinton, Pinzone</p> <p>Preci, Manfredonia, Balata Martignoni, (Zanforlin) (Gobbo)</p> <p>Manfredonia, Martignoni, Pinzone, Balata, Dotto, (Zanforlin)</p> <p>Martignoni, Manfredonia</p> <p>Martignoni,</p> <p>Pinton, Dotto,(Frassini)</p> <p>Frassini, Manfredonia, (Carioli)</p> <p>Pinton, Pinzone, Riccardi, Dotto, Balata, Preci, Martignoni, Manfredonia</p>
<p>Fondi e Casse previdenziali</p> <p>Fondo Comit</p> <p>Fondo Cariplo</p> <p>Fapa Gruppo</p> <p>Cassa IBI</p> <p>Fapa Bav</p>	<p>Martignoni coadiuvato da</p> <p>Manfredonia, Balata, Riccardi</p> <p>Pinzone</p> <p>(Frassini) Manfredonia, Balata, Riccardi</p> <p>(Schivalocchi)</p> <p>Pinton</p>

Torino, 31 gennaio 2006

IL PROGRAMMA LEAN BANK

Nel corso della mattinata l'Azienda ha illustrato alla Commissione ODL il programma LEAN BANK (Banca Snella).

Il piano industriale 2006/2008 pone obiettivi di crescita dei ricavi molto ambiziosi, obiettivi da raggiungere anche attraverso la riduzione dei costi agendo sullo **snellimento dei processi operativi e sul miglioramento della qualità dei processi commerciali nelle filiali** attraverso il programma Lean Bank.

Compito della Lean Bank è:

- Liberare risorse interne da destinare alla rete commerciale (più risorse commerciali senza ricorrere ad assunzioni)
- Migliorare i livelli di servizio per il cliente
- Ridurre il rischio operativo

Il progetto prevede il recupero di efficienza, attraverso la rivisitazione dei processi operativi del mercato Retail / Private e del Mercato Imprese. Le aree di intervento, denominate cantieri, sono diverse e prevedono recuperi di efficienza attraverso:

- diffusione ulteriore dei canali remoti, quali internet, e degli strumenti elettronici di pagamento
- razionalizzazione delle procedure per la concessione del credito sia ai privati che alle imprese
- riduzione dell'operatività degli sconfinamenti attraverso l'automazione della gestione entro un determinato limite di importo
- semplificazione della contrattualistica, miglioramento del back office di filiale per procedure assegni, bonifici, estero ecc..
- eliminazione dei tabulati non utilizzati, archivi di filiale, revisione del sistema di corrispondenza

Il progetto ha durata triennale, prevede una fase di rilascio degli interventi, una successiva di gestione delle asincronie (es. riconversione professionale delle risorse liberate grazie all'intervento procedurale), capitalizzazione dei risultati.

I cantieri prevedono la sperimentazione dei nuovi processi su alcune filiali pilota, ad oggi circa 15.

comunicazione

informazione



Segreteria Centrale

L'Azienda prevede di recuperare con il programma circa 1400 risorse, in piena coerenza con quanto richiesto dal piano industriale.

La prima fase di rilascio degli interventi e la sperimentazione è prevista entro fine aprile 2006 e riguarda: l'operatività di sportello, i back office, il processo del credito ai privati e alle imprese, gli sconfinamenti, i contratti, i tabulati.

Si prevede successivamente il rilascio del processo del credito per lo Small Business e la rivisitazione degli archivi dell'informativa e della corrispondenza.

Le nostre osservazioni

Rileviamo l'importanza di snellire le procedure, riducendo attività a scarso valore aggiunto, che permette il recupero di tempi a favore della relazione con il cliente.

Dovremo verificare le modalità di applicazione del progetto, in particolare i criteri di recupero degli addetti. Per questi colleghi dovranno essere garantiti percorsi di riconversione/riqualificazione professionale e tutele rispetto ad eventuali processi di mobilità.

*Stante l'ambiziosità degli obiettivi aziendali, **riteniamo necessario il coinvolgimento di tutto il personale.** Abbiamo quindi richiesto di attivare l'informativa e il confronto presso le aree e le banche rete, in presenza di sperimentazioni e prima dell'estensione dei nuovi processi alle filiali.*

Il prossimo incontro aziendale con la Commissione ODL è previsto per il mese di aprile, prima del rilascio degli interventi.

LA SEGRETERIA CENTRALE

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 26 gennaio 2006, presso i locali della Società in Bari - Corso A. De Gasperi 292,

TRA

E.Tr. S.p.A.

E

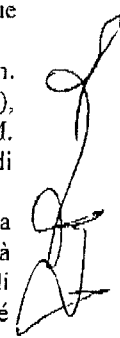
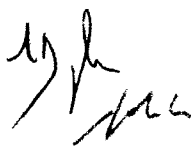
la R.S.A. dell'Unità Produttiva di Bari di E.Tr S.p.A. (già Segreteria di Coordinamento dell'incorporata Sesit Puglia S.p.A.) della Organizzazione Sindacale dei lavoratori **FABI**

PREMESSO CHE

1. In attuazione delle disposizioni dell'art. 2, comma 28, della Legge n. 662/96, con l'Accordo Nazionale del 12 dicembre 2001 è stata prevista la costituzione del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al Decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112", finalizzato a perseguire politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione, anche nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale, di riorganizzazione, di trasformazione di attività o di lavoro, nonché a favorire il mutamento ed il rinnovamento delle professionalità esistenti.
2. Sesit Puglia e le Segreterie di Coordinamento delle RR.SS.AA. aziendali in data 31 luglio 2003 hanno sottoscritto presso la Regione Puglia - Assessorato al Lavoro - un Verbale di Accordo a conclusione della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, nonché della procedura per l'accesso alle prestazioni straordinarie del citato Fondo di Solidarietà (con effetto dall'effettiva data di avvio del Fondo medesimo), concordando fra l'altro:
 - A. che la riduzione degli organici di Sesit Puglia, da attuarsi principalmente mediante la risoluzione, in via prioritaria su base volontaria, del rapporto di lavoro dei dipendenti in possesso dei requisiti per il trattamento pensionistico o per l'accesso al Fondo medesimo o con maturazione tempo per tempo dei requisiti medesimi entro il 31 ottobre 2004, riguarderà 50 unità;
 - B. "la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale della Società" con correlato impegno della Società a realizzare "iniziative di formazione volte a favorire lo sviluppo delle competenze professionali secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto della normativa contrattuale."
3. Con il Decreto Ministeriale 24 novembre 2003, n. 375 (entrato in vigore il 30 gennaio 2004) è stato emanato il "Regolamento per l'istituzione del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali".
4. Sesit Puglia e le Segreterie di Coordinamento delle RR.SS.AA. aziendali con Accordo del 19 luglio 2004 hanno convenuto, a parziale integrazione/modificazione del richiamato Accordo del 31/7/2003, che le risoluzioni del rapporto di lavoro per accesso, su base prioritariamente volontaria, al Fondo di Solidarietà - nell'ambito della riduzione degli organici complessivamente definita - avessero effetto dalla data dal 1° agosto 2004 (ovvero dal primo giorno del mese seguente la data di maturazione dei requisiti per l'accesso al Fondo se successiva).
5. nelle giornate del 22 e 23 giugno 2005 E.Tr. S.p.A. ha illustrato alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. e alle Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RR.SS.AA. di Esatri, E.Tr. e Sesit Puglia il Piano Industriale 2005-2007 delle Società Esattoriali del Gruppo Intesa, documento che:



- dettaglia le motivazioni, le fasi e gli obiettivi del riassetto organizzativo e societario che si intende conseguire, a completamento della riorganizzazione e dell'efficientamento delle strutture ottenuti con la realizzazione delle strategie di intervento delineate dai precedenti Piani Industriali dell'ottobre 1999 e del novembre 2002;
 - stabilisce in particolare - nell'ambito della strategia volta ad una progressiva concentrazione delle predette Società in un unico soggetto societario capace di sintetizzare efficacemente le positività ed i valori propri delle singole aziende - la fusione per incorporazione di Sesit Puglia S.p.A. e IAIS4 S.p.A. in E.Tr. S.p.A. entro dicembre 2005;
 - supporta il predetto percorso di cambiamento ed ulteriore efficientamento con un articolato progetto di valorizzazione del capitale umano, avviato già negli scorsi esercizi, in conformità alle previsioni del Piano Industriale del 2002, attraverso interventi formativi e di riqualificazione volti ad accrescere le conoscenze e le competenze del personale, favorendo lo sviluppo di nuove professionalità;
6. il citato Piano Industriale ha quantificato l'organico target della nuova Società (E.Tr. + Sesit), per effetto della nuova configurazione organizzativa ivi delineata, in 918 unità a fronte delle 983 in servizio al 31 maggio 2005, con evidenziazione dunque di complessivi 65 esuberanti (di cui 38 ex Sesit) alla data di redazione del Piano medesimo;
 7. con motivata comunicazione scritta del 30 giugno 2005 E.Tr. S.p.A., Sesit Puglia S.p.A. e IAIS4 S.p.A. hanno avviato la procedura di legge (Decreto Legislativo 2.2.2001 n.18) e di contratto (art. 15, terzultimo comma, CCNL 12.12.2001) per il confronto sulle ricadute per i lavoratori;
 8. il confronto di cui al D.Lgs. 18/2001 con le Segreterie Nazionali e le Segreterie di Coordinamento di E.Tr. e Sesit Puglia, apertosi con gli incontri del 19 e 20 luglio 2005 - nel corso dei quali sono stati consegnati alle OO.SS. i prospetti con la ripartizione per unità operative dei 62 esuberanti - di cui 37 ex Sesit - risultanti dal Piano Industriale (al netto delle 3 cessazioni verificatesi nel frattempo) -, si è concluso al termine della giornata del 29.7.2005 per lo spirare del termine massimo della procedura di cui al citato Decreto, stante la constatata impossibilità di pervenire ad un'intesa tra le Parti nell'ambito di tale procedura;
 9. con comunicazione datata 8 agosto 2005 E.Tr. S.p.A. e Sesit Puglia S.p.A. hanno dato formale e motivato avvio alla procedura prevista dall'art. 18 CCNL Ascotributi 12.12.2001 in presenza di tensioni occupazionali, ribadendo l'esigenza della riduzione rispetto agli organici di E.Tr. e Sesit Puglia in essere al 1° luglio 2005 di complessive 62 unità (di cui 37 ex Sesit), e stabilendo, in ragione del periodo feriale, una sospensione dei termini della predetta procedura fino alla giornata del 22.8.2005 inclusa;
 10. il confronto tra le Parti nell'ambito della procedura di cui all'art. 18 CCNL, volto a ricercare possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nelle due aziende, è stato avviato il 19 settembre 2005;
 11. nel frattempo sulla Gazzetta Ufficiale del 3 ottobre 2005 è stato pubblicato il Decreto Legge n. 203 del 30/09/2005 che all'art. 3 (Disposizioni in materia di servizio nazionale della riscossione), comma 18, ha stabilito che le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 375/2003 sono erogate per un periodo massimo di novantasei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro fino al conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia;
 12. E.Tr. e le Segreterie di Coordinamento delle RR.SS.AA. aziendali con Accordo 11.11.2005 che ha disciplinato le modalità per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per i dipendenti già in possesso dei requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà ex D.M. 375/2003 ovvero che li maturino entro il 31/12/2007 per effetto della citata norma del D.L. n. 203 del 30/09/05 - nonché per i dipendenti già in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità - hanno concluso positivamente, ad ogni conseguente effetto, la citata procedura di contratto (art. 18 CCNL Ascotributi 12.12.2001) relativa alle tensioni occupazionali nella Regione Calabria e nella Provincia di Salerno correlate alla fusione per incorporazione di Sesit Puglia in E.Tr.;
 13. E.Tr. e le Segreterie di Coordinamento delle RR.SS.AA. aziendali con Accordo 22.12.2005 hanno concordato la riapertura a gennaio 2006 della facoltà di accesso su base volontaria al Fondo di Solidarietà per i dipendenti in servizio al 1° gennaio 2006 in possesso alla predetta data dei requisiti per l'accesso al Fondo medesimo ai sensi del D.L. 203/2005 (convertito con modificazioni dalla Legge 248/2005) ovvero che li maturino entro il 31/12/2007, nonché della facoltà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per i dipendenti in servizio al 1° gennaio 2006 in possesso alla predetta data dei requisiti per il trattamento pensionistico di anzianità



TENUTO CONTO DI TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO, CHE COSTITUISCE PARTE SOSTANZIALE ED INTEGRANTE DEL PRESENTE ACCORDO, SI CONVIENE CHE:

A) Riduzione degli organici

Le Parti si danno reciprocamente atto che, per effetto dell'applicazione delle previsioni dell'Accordo aziendale 22.12.2005 anche al personale di provenienza Sesit Puglia passato alle dipendenze di E.Tr. S.p.A. dal 1° gennaio 2006, la citata procedura di contratto (art. 18 CCNL Ascotributi 12.12.2001) ha trovato positiva definizione, ad ogni conseguente effetto, anche per la parte relativa alle tensioni occupazionali nella Regione Puglia correlate alla fusione per incorporazione di Sesit Puglia in E.Tr..

B) Programmi formativi finalizzati alla riqualificazione e/o riconversione professionale

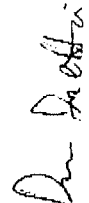
Le Parti si danno reciprocamente atto:

1. che sussistono i presupposti affinché E.Tr. presenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1°, lett. a) punto 1) del D.M. 24.11.2003 n. 375, richiesta di finanziamento degli interventi formativi attuati nel periodo febbraio/dicembre 2004, nonché di quelli realizzati nell'anno 2005 dalla incorporata Sesit Puglia S.p.A. per la riqualificazione e/o riconversione del personale interessato dai processi di ristrutturazione e riorganizzazione attuati anche in relazione alla fusione per incorporazione di Sesit Puglia in E.Tr., avvenuta con decorrenza 1° gennaio 2006;
2. che i contenuti dei corsi effettuati da Sesit Puglia nel periodo febbraio/dicembre 2004, i cui dati a consuntivo sono riportati nell'Allegato 1, sono stati concordati fra le Parti al fine di supportare la riqualificazione e/o riconversione professionale delle risorse individuata dal Piano Industriale del novembre 2002 come priorità di intervento inscindibilmente correlata al necessario efficientamento delle Società esattoriali del Gruppo Intesa;
3. che i contenuti dei corsi erogati da Sesit Puglia nell'anno 2005, i cui dati a consuntivo sono riportati nell'Allegato 2, rientrano di norma nelle aree prioritarie di intervento formativo incluse nel Piano Industriale 2005-2007 (tecnico-operativa, informatica e manageriale), poi meglio dettagliate ed articolate nel "Piano Formativo delle Società Esattoriali del Gruppo Intesa 2005-2007", e risultano anch'essi concordati tra le Parti e funzionali al conseguimento degli obiettivi, previsti dalla vigente normativa, di riqualificazione e/o riconversione professionale del personale;
4. di aver positivamente esperito e concluso ad ogni conseguente effetto con la sottoscrizione del presente Accordo, la procedura di cui all'art. 7, punto 1, del D.M. 24.11.2003, n. 375, ai fini dell'accesso alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1) del citato D.M. n. 375/2003 a carico del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio di riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al Decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112".

Letto, confermato e sottoscritto

Allegati:

1. consuntivo degli interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale del personale di Sesit Puglia nel periodo febbraio/dicembre 2004.
2. consuntivo degli interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale del personale di Sesit Puglia nell'anno 2005.



FORMAZIONE PER LA RIQUALIFICAZIONE E RICONVERSIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DI SESIT

cod.	DESCRIZIONE	n. di edizioni	durata in ore per edizione	n. partecipanti	Totale ore formazione
<u>SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITA'</u>					
1	SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITA': LINEE GUIDA PER I RESPONSABILI COMUNICAZIONE	2	11,50	15	91,50
2	LA COMUNICAZIONE EFFICACE CON IL CONTRIBUENTE/CLIENTE <u>PROCEDURA OPERATORE DI SPORTELLO</u>	1	15,00	34	510,00
3	NUOVA PROCEDURA CONTABILITA' DI SPORTELLO E CASSA	3	7,50	111	832,50
3	ADDESTRAMENTO ODS	2	6,00	41	268,50
<u>PROCEDURE PER LA RISCOSSIONE COATTIVA E VOLONTARIA</u>					
4	CRUSCOTTO IMMOWEB	1	15,00	4	60,00
4	INFOWIEW - DATA WAREHOUSE MAGAZZINO CONTENZIOSO	1	7,50	1	7,50
4	MASTER SULL'ESECUZIONE FORZATA	1	66,00	4	264,00
4	PROCEDURA VERIFICA PROVA STAMPA CARTELLE	1	7,50	2	15,00
4	RISCOSSIONE ICI ANNO 2004	1	7,50	5	37,50
<u>FISCALITA' LOCALE</u>					
5	NORMALIZZAZIONE FLUSSI ANAGRAFICI PROVENIENTI DAI COMUNI <u>INFORMATICI</u>	1	7,50	2	15,00
6	INFORMATICA "BASE"	3	7,50	38	285,00
6	INFORMATICA "AVANZATO"	3	15,00	33	495,00
6	LOTUS DOMINO	2	37,50	2	37,50
<u>SPECIALISTI DI DIREZIONE</u>					
7	IL RUOLO DELLO SPECIALISTA DELLE RISORSE UMANE 1° MODULO	1	22,50	1	22,50
7	IL RUOLO DELLO SPECIALISTA DELLE RISORSE UMANE 2° MODULO	1	15,00	1	15,00
TOTALI		24		294	2956,5

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

**FORMAZIONE PER LA RIQUALIFICAZIONE E RICONVERSIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DI SESIT
PUGLIA DAL 01.01.2005 AL 31.12.2005**

DESCRIZIONE	n. edizioni	durata in ore per partecipante	costo totale formazione
PROCEDURE PER LA RISCOSSIONE COATTIVA E VOLONTARIA E			
PROCEDURE OPERATORE DI SPORTELLO			
Attività di controllo prove stampa avvisi pagamento	1	6	12
Gestione delle dichiarazioni Stragiudiziali	1	13,5	67,5
Operatività di sportello - Conto fiscale/ODS - formatori	1	22,5	135
Operatività di sportello - responsabili	1	3	33
Operatività di sportello - Conto fiscale/ODS	3	19,5	643,5
Gestione deleghe attive e passive	1	7,5	15
Nuove funzioni delle transazioni ESPR ed ESPA	4	1,5	60,5
FISCALITA' LOCALE			
Corso sull'operatività del nuovo applicativo RISCOSET 2	1	7,5	30
SPECIALISTI DI DIREZIONE			
Recente evoluzione disciplina normativa, amministrativa in materia di riscossione	1	7,5	7,5
Incontro formativo Servizi Amm.ne (nuove procedure)	1	7,5	22,5
Incontro formativo Servizi Amm.ne (ACG WEB)	1	15	30
Omogeneizzazione e gestione procedure concorsuali	1	7,5	15
D.LGS. 231/2001			
D.Lgs. 231/2001 - Formatori	1	4	8
D.Lgs. 231/2001 - Responsabili	1	3,5	17,5
D.Lgs. 231/2001 - Dipendenti	8	3	390
TOTALI	27	245	1487

myk per

REP 28

Lu Froba



SISTEMA (dis)INCENTIVANTE 2006

L'Azienda nell'incontro del 20 gennaio ci ha sottoposto la versione definitiva del Sistema Incentivante che APPLICHERA' per l'anno corrente. Verrà a breve diffusa una circolare per tutto il personale.

Riportiamo di seguito i criteri con i quali l'azienda pagherà nel 2007 (almeno secondo quanto sinora prospettato) il premio incentivante relativo all'anno 2006.

- **OBBIETTIVI:** COST-INCOME D'ISTITUTO, EVA D'ISTITUTO, COST-INCOME DI FILIALE (attualmente non quantificati);
- **FIGURE PROFESSIONALI INDIVIDUATE:** Titolare, addetto crediti/titoli, addetto operativo;
- **ACCESSO AL PREMIO:** entrano in classifica, fermo restando il raggiungimento del cost-income d'istituto, tutte le filiali che hanno raggiunto almeno il 95% dell'obiettivo assegnato (cost-income di filiale);

Il premio avrà tre componenti: PREMIO BASE (formato dal premio di ruolo per un moltiplicatore, come appresso indicato), PREMIO DI SQUADRA E PREMIO INDIVIDUALE.

Ad ogni figura professionale è assegnato un indice:

- Titolare: da 100 a 300 punti a seconda del numero dei dipendenti, considerando per ogni dipendente un incremento di 10 punti (es. 3 dipendenti= 130, 10 dipendenti=200, ecc...);
- Addetto titoli/crediti: 70 punti;
- Addetto operativo: 60 punti.

Il premio di ruolo è individuato assegnando ad ogni punto dell'indice il valore di €2,5 (es. addetto operativo=60*2,5=150 euro).

Il premio di base si otterrà, per le filiali che hanno ottenuto almeno il 100% dell'obiettivo, dal prodotto tra il premio di ruolo ed un moltiplicatore differenziato in base alla posizione in classifica ricoperta dalla filiale di appartenenza, tenendo presente che per il primo 5% della classifica il moltiplicatore sarà 5, 3 per le filiali posizionate fra il 5,01% ed il 20%, 2 per le restanti.

Il premio di squadra riguarderà le filiali che avranno raggiunto almeno il 100% dell'obiettivo, sarà pari al 30% del premio base da ciascuno percepito, e sarà erogato solo se risulterà raggiunto anche l'EVA d'istituto.

Il premio individuale sarà distribuito - nell'ambito di plafonds prefissati - ai titolari dal direttore generale, e ai collaboratori dal titolare di filiale; la somma massima erogabile per ciascun dipendente non potrà eccedere il 30% del proprio premio base.

Le filiali che avranno raggiunto oltre il 95% dell'obiettivo (ma meno del 100%) si vedranno riconoscere unicamente il 40% del premio di ruolo senza moltiplicatore.

Esempi di premi minimi e massimi:

Prima in classifica filiale da 20 persone:

Titolare max € 6.000,00, Addetto titoli/crediti max € 1.400,00, addetto operativo max € 1.200,00;

Prima in classifica filiale da 2 persone:

Titolare max € 2.400,00, addetto crediti/titoli max € 1.400,00 o addetto operativo max € 1.200,00;

Filiale da 20 persone che ha raggiunto il 99% dell'obbiettivo:

Titolare € 300,00, addetto titoli/crediti € 70,00, addetto operativo € 60,00

Filiale da 2 persone che ha raggiunto il 99% dell'obbiettivo:

Titolare € 120,00, addetto titoli/crediti € 70,00, addetto operativo € 60,00

Ora vorremmo formulare alcune riflessioni e spunti su cui tutti Voi possiate riflettere:

1. Mancanza di conoscenza degli obiettivi da perseguire, e probabilmente non verranno comunicati prima di marzo.
2. Mancanza di un criterio per le direzioni generali con il ricorso al solito "merito ad personam".
3. Mancanza di criteri da adottare in base ai trasferimenti o adibizioni parziali nell'anno al ruolo professionale (Responsabile di Filiale, Consulente).
4. Eccessiva disparità e verticalità tra i trattamenti:
 - a) **Filiale prima classificata centrando tutti gli obiettivi:** - Resp.le di Filiale da **€2.000 a €6.000;**
 - Consulenti **€1.400;**
 - Addetti operativi **€1.200;**
 - b) **Filiale che rientra nel 5% di discostamento dagli obiettivi, ovvero tra il 95 ed il 99,9%:**
 - Resp.le di Filiale da **€100 a €300;**
 - Consulenti **€70;**
 - Addetti operativi **€60;**
 - c) **Filiale che superano il 5% DI DISCOSTAMENTO:** - **UN BEL NULLA!!!!!!**
5. Unica nota positiva di tale sistema è la limitata discrezionalità circa il premio individuale (30% della base).

EVVIVA L'INCENTIVO!!!

Alla luce di queste osservazioni e tenendo conto che, oltretutto, l'obbiettivo da raggiungere non è stato in alcun modo quantificato, non possiamo in alcun modo condividere il sistema incentivante individuato dall'azienda, nella convinzione che un simile marchingegno non possa rappresentare un reale incentivo per il personale.

LA FAB I DICE NO AD UN SISTEMA INIQUO, INGIUSTO CHE PREMIA SOLO UNA PICCOLISSIMA ALIQUOTA DI PERSONALE (FORSE!!), LASCIA MOLTISSIMI A BOCCA ASCIUTTA ED A POCHI, SOLO UNA BRICIOLA!