



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](mailto:segreteria@fabibancaintesa.it)

[www.fabibancaintesa.it](http://www.fabibancaintesa.it)

*Via Torino 21, 20123 Milano*

## **APPROVATA DAL DIRETTIVO LA PIATTAFORMA PER IL 1° CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE E ACCORDI COMPLEMENTARI**

Il giorno 5 giugno si è riunito a Milano il Direttivo FABI Banca Intesa. All'ordine del giorno l'esame delle problematiche più rilevanti emerse negli ultimi mesi e della piattaforma del C.I.A. e accordi complementari.

Il confronto è stato utile alla Segreteria per meglio affinare le proposte contenute nella piattaforma e delineare con chiarezza le linee da seguire in merito ad altre vicende in discussione. Di seguito sintetizziamo i principali argomenti discussi.

### **CODICE DISCIPLINARE**

L'argomento è stato centrale in molti degli interventi. E' stato sottolineato come sia necessario definire, nel prossimo C.I.A., un "**Codice Disciplinare**" che uniformi comportamenti, disciplini le procedure e definisca la gradualità delle sanzioni. In merito a casi di licenziamento avvenuti negli ultimi mesi (Catanzaro ed altre piazze), la FABI attende fiduciosa l'esito delle azioni legali in corso, sostiene i lavoratori coinvolti e loro familiari che appaiono anche vittime di procedure e prassi da tempo note nonché di raggiri a loro danno da parte di terzi ed in un caso da un ex collega (Venezia).

### **CASSA IBI, FAPA BAV, FONDO MEDIOCREDITO**

La FABI ravvisa la necessità di definire la situazione riguardante il Fondo Mediocredito Lombardo. L'esito della trasformazione dovrà essere rappresentato da una posizione individuale, per ciascun aderente in servizio o quiescenza pari alla prestazione oggi garantita dai vigenti accordi. Per ciascuno dei fondi in questione è, inoltre, pregiudiziale il mantenimento delle medesime contribuzioni e prestazioni oggi in essere, nessuna esclusa (ad es.: **rendimento minimo garantito Fapa BAV**), oltre la libera e volontaria adesione ovvero riscatto del capitale ed il necessario coinvolgimento degli iscritti secondo le norme previste dai vigenti statuti e di legge. Infine, non è opportuno trasferire alcuna posizione al FAPA di Gruppo prima dell'approvazione dello Statuto da parte della COVIP per non ripetere quanto è accaduto ai colleghi ex COMIT che ad oggi non possono chiedere nemmeno l'anticipazione della propria posizione.

### **FAPA DI GRUPPO**

Saldamente connessa alla vicenda dei tre Fondi di cui sopra è la lungaggine della COVIP nel esame delle modifiche statutarie del FAPA di Gruppo che rappresentano motivo di sconcerto. L'autorità di vigilanza deve con chiarezza rispondere se nello Statuto ovvero in altri ambiti ci siano difficoltà tali da rendere problematica l'approvazione, rinviando il testo per le opportune modifiche oppure sciogliendo definitivamente ogni dubbio con l'approvazione del medesimo. E' comunque giunto il momento di migliorarne il gradimento rispetto a soluzioni esterne che la riforma ha solo rinviato al 2008, anche in funzione della possibile scelta di destinare a tale fondo il TFR nonché versamenti individuali aggiuntivi, stabilendo un **rendimento minimo garantito** pari a quello riconosciuto sul Trattamento di Fine Rapporto medesimo.

Gli iscritti a tale fondo, infine, sono stanchi dell'impossibilità di chiedere l'anticipazione della propria posizione individuale. Il FAPA di Gruppo, dovrebbe accollarsi il rischio, se convinto delle modifiche approvate, di erogare comunque l'**anticipazione** con riserva e fatta salva l'approvazione dello Statuto.

### **FONDO COMIT**

E' motivo di attenzione la procedura di ripartizione del ricavato dalla vendita degli immobili. Attendiamo che il Fondo e l'Azienda illustrino alle Fonti Istitutive lo stato dei lavori. Dovranno essere individuate modalità che rispettino nella sostanza le norme statutarie che prevedono il ripianamento delle decurtazioni subite nel 1998 a seguito di vendita del patrimonio immobiliare. Tali previsioni vanno ben oltre l'obbligo contrattuale da esse rappresenta-

te, ma configurano un dovere etico verso coloro che per spirito di solidarietà verso i pensionati hanno accettato di sacrificare una consistente parte delle loro posizioni.

## CASSA SANITARIA

E' stata esaminata e dibattuta la situazione di squilibrio finanziario in cui si trova la Cassa Sanitaria e la proposta aziendale di modificare lo Statuto in modo tale che possa consentire alla medesima la pariteticità negli organismi statutari.

Le cause dello squilibrio finanziario (8mln. di euro circa) sono dovute essenzialmente a: MINORI INTROITI contributivi dovuti al minor gettito di esodati e pensionati numericamente aumentati; MAGGIORI RIMBORSI (+5 milioni euro 2003 vs 2005) a causa del maggior utilizzo da parte delle componenti che erano sprovviste della Cassa; COSTI AMMINISTRATIVI (service rimborso cartelle 1,2 mln) e AFFITTO sede. Era inoltre noto che sarebbe servito un certo margine pluriennale per accertare il reale fabbisogno di una Cassa Sanitaria completamente nuova per prestazioni e territorio coperto.

Allo scopo di scongiurare la concreta possibilità di sospensione delle prestazioni, il Direttivo ha, quindi, deciso di affrontare, senza ulteriori lungaggini, il risanamento strutturale della Cassa. Preso atto che non è in discussione la natura della Cassa, dovrà essere salvaguardato il regime solidaristico (attivi/pensionati; familiari a carico) equilibrando le contribuzioni alle prestazioni, chiedendo un intervento alla Banca, riportando all'interno della Cassa le costose lavorazioni esterne, istituendo controlli di gestione e auditing.

## LE RISERVE

Le riserve costituite dalle precedenti Casse ammontano a circa 60 mln di euro (Cariplo 27; Comit 33; BAV 1,9). Il reddito prodotto dalle medesime in questi anni è dell'ammontare di oltre 8 mln di euro.

Il Direttivo, alla luce dello squilibrio descritto sopra ed allo scopo di scongiurare un consistente ed inutile, aumento delle contribuzioni ovvero al taglio di prestazioni, il Direttivo, considerata la presenza di sufficienti risorse accantonate, ha confermato la possibilità di ripianare lo squilibrio utilizzando i rendimenti delle riserve, alla condizione che ciò avvenga contestualmente ai provvedimenti di risanamento strutturale da adottare.

Per quanto concerne l'utilizzo delle riserve alcune proposte emerse dal dibattito sono state: migliorare le prestazioni agli aventi diritto; piani di prevenzione mirati; acquisto della sede; Long Term Care.

Per quanto attiene alle modifiche statutarie, il Direttivo ritiene la CASSA un bene dei lavoratori che si alimenta con contribuzioni dei lavoratori. La Banca farebbe bene, invece di pretendere una inutile pariteticità, ad agevolare la riorganizzazione per renderla sempre più efficiente. **La CASSA, vero strumento di coesione tra lavoratori, è senza dubbio un importante riferimento per migliorare il senso di appartenenza e fiducia reciproca.**

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il Direttivo ha esaminato la proposta per il 1° Contratto Integrativo Aziendale e Accordi a completamento dell'integrazione. La proposta non appena definita negli ultimi aspetti, sarà sottoposta, da fine mese di giugno alle assemblee.

Il Gruppo Banca Intesa ha definitivamente superato la crisi di risultati, reddituale e del modello gestionale determinata dalla fusione delle banche Cariplo, Comit e BAV negli anni 2001/2002.

Crisi superata grazie all'Accordo di Programma 5 dicembre 2002 che tra l'altro aveva come obiettivo il rigoroso contenimento dei costi e la coerenza del costo del lavoro con l'andamento dei ricavi e ai parametri vicini alla situazione del settore.

I due obiettivi sono stati realizzati anche tramite la sospensione della contrattazione integrativa. **Tutti gli accordi fino ad ora sottoscritti sono stati esclusivamente di armonizzazione tra le norme esistenti nelle precedenti banche e la nuova organizzazione aziendale, non è possibile soprassedere ulteriormente.**

Milano, 6 giugno 2006

La Segreteria