

1948-2008 / 60 anni



WEEKLY

RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI

Dal 31 marzo al 4 aprile 2008

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

www.fabintesasanpaolo.it

email: segreteria@fabintesasanpaolo.it

31 marzo 2008

ACCORDO DI FUSIONE EURIZON INVESTMENT / EURIZON CAPITAL

In data odierna è stato sottoscritto l'accordo che disciplina l'armonizzazione dei trattamenti del personale oggetto di incorporazione in Eurizon Capital dal 7 aprile e le condizioni di inserimento del personale in esubero per effetto della riorganizzazione societaria.

L'accordo è positivo, contiene garanzie importanti per i colleghi in eccedenza e salvaguardia i trattamenti economici e normativi dei lavoratori incorporati.

Il **personale in esubero** è individuato nell'accordo in circa 70 unità e, in alternativa alla L.223/91, sarà collocato presso la Capogruppo ovvero altre società del Gruppo con le seguenti modalità:

- cessione individuale di contratto, senza soluzione di continuità a norma dell'art. 1406 e ss. del cod. civ;
- tenendo prioritariamente conto:
 - 1) della disponibilità manifestata da parte degli interessati;
 - 2) del collocamento sulle attuali piazze di lavoro;
 - 3) delle esperienze lavorative maturate e, comunque, dell'effettuazione di percorso formativo.
 - 4) Per i Quadri Direttivi, qualora a causa della specifica professionalità acquisita, cio non fosse possibile, potrà essere prevista l'assegnazione a mansione inferiore per il tempo necessario all'acquisizione delle nuove competenze, salvaguardando comunque il livello e il trattamento economico acquisito;
- riconoscimento della medesima contribuzione aziendale al Fondo di previdenza complementare fruita nell'azienda di provenienza;
- mantenimento delle coperture assicurative per tutto il 2008. Dal 2009 possibilità di adesione alla Cassa Sanitaria di Gruppo alle condizione che saranno a suo tempo definite.

L'inserimento nella nuova Società avverrà in tempi compatibili con le esigenze gestionali derivanti dall'integrazione delle due aziende.

E' previsto un percorso di verifica ed informativa in sede aziendale (il primo il 31/5 e successivamente trimestralmente) in merito alle fasi applicative del processo di integrazione, il processo si concluderà entro il 31.12.2008.

L'armonizzazione dei trattamenti è stato disciplinato per l'assistenza sanitaria e la previdenza in modo analogo (è prevista la possibilità di adesione alla Cassa Egida dal 2009 in poi).

Il Premio Aziendale 2008 sarà riconosciuto al personale incorporato alle condizioni ed importi definiti in Eurizon Capital, considerando il periodo maturato dal 1/1/08 al 6/4/08. Per il 2007 il Premio Aziendale sarà riconosciuto negli importi del 2006 con l'aggiunta delle variazioni percentuali definite presso la società incorporante.

Le previsioni degli accordi di armonizzazione della Capogruppo di dicembre e gennaio saranno estese, laddove applicabili, al personale di Eurizon Capital SGR (orario di lavoro, permessi, part time, provvidenze di studio e asili nido, RLS, formazione, parte applicabile sulla mobilità). Saranno riconosciute le provvidenze previste per il personale Intesa Sanpaolo: mutui (inclusa la rinegoziazione) prima e seconda casa, prestiti e condizioni di C/C.

01 aprile 2008

INCONTRO CON IL CONSIGLIERE DELEGATO DOTT. PASSERA

Si è svolto a Torino il previsto incontro semestrale con il Consigliere Delegato Dott Passera per l'illustrazione alle OO.SS. dei risultati di bilancio 2007.

La rappresentazione è iniziata disegnando la solidità del Gruppo espressa dai risultati ottenuti ("siamo orgogliosi dei risultati ottenuti nel 2007 Anno di grande impegno e di grandi difficoltà organizzative superate...") in un periodo difficile per la fusione appena iniziata e per la crisi, partita dagli USA, dei mercati finanziari internazionali ed interni cui si è dovuto fare fronte approntando strumenti adeguati, "crisi che non ha avuto eguali negli ultimi decenni". La risposta dei clienti è stata comunque apprezzabile, consentendo al Gruppo di consolidare un bilancio buono con i valori fondamentali in ordine. Tra questi valori il buon rapporto tra raccolta ed impieghi che ci ha consentito di mantenere inalterato il livello di credito erogato.

L'ottimismo è andato sfumando quando nell'illustrazione dei risultati esposti si riflettevano i segni della crisi economica e finanziaria: le commissioni si sono ridotte del 10%, i ricavi "compatibili" con il Piano sono del 5,5% inferiore al 7% previsto.

Lo stesso Consigliere Delegato ha ammesso che pur essendo coinvolti in modo lieve sui mutui Subprime la crisi del mercato legata ai prodotti strutturati del credito è "senza precedenti" ed è destinata a durare per la mancanza di liquidità, presupposto di una ulteriore crisi economica. Nonostante il buon rapporto raccolta impieghi che ha consentito la nostra banca di reggere meglio di altre non ci rende immuni dalla crisi.

Tuttavia, sono state confermate le scelte organizzative a suo tempo fatte e gli obiettivi del Piano Industriale. L'integrazione si sta completando, l'armonizzazione dei trattamenti del personale sta andando a regime grazie alla stipula di ben 130 accordi nel Gruppo, i "motori di crescita" possono produrre le sinergie attese e raggiungere lo sviluppo previsto.

E' stato dato il giusto risalto all'aumento di 200.000 clienti al netto di quelli persi grazie soprattutto all'impegno ed alla dedizione del personale della Banca dei Territori che da sola ha prodotto l'82% dei ricavi della banca.

In merito agli esodi di personale, il Dott. Passera ha precisato che l'ulteriore uscita di 2000 persone, non prevista dal Piano, prevede un investimento notevole e non previsto per il quale occorre reperire le risorse necessarie, in primo luogo la banca chiede di avviare alla pensione coloro che sono in possesso dei requisiti, l'operazione consentirebbe di effettuare nuove assunzioni.

E' stata, inoltre, manifestata la volontà di investire in risparmio gestito attraverso l'acquisizione di professionalità specifiche per nuovi prodotti, di sviluppare il nuovo Mediocredito Italiano e la nuova Banca IMI, di potenziare Intesa Private Banking anche

creando sinergie con le banche estere del gruppo, di sostenere Banca Prossima e BIIS per rilanciare il Paese nonché conseguire comunque risultati positivi per il Gruppo.

Le OO.SS., oltre a rivendicare il dovuto riconoscimento economico alle lavoratrici ed ai lavoratori tramite la definizione di un Premio Aziendale adeguato ai risultati del 2007 e un Premio di Piano, la costruzione di una Cassa Sanitaria che copra tutte le generazioni, l'armonizzazione di trattamenti e garanzie per tutte le società e banche del Gruppo, nonché la definizione delle 2.000 richieste di esodo; hanno rappresentato le loro preoccupazioni per le ricadute sui colleghi che potrebbero derivare da questa grave crisi di mercato.

La FABl, in particolare:

- 1) ha espresso preoccupazione per il fatto che gli obiettivi, in funzione della crisi, non siano stati rivisti; la crisi essendo finanziaria ed economica toccherà quei settori della banca legati ai prodotti strutturati e finanziari nonché quelli dedicati alle imprese (crescita italiana zero), ribaltando sulla rete l'onere di colmare le lacune. La rete già oggi porta l'82% dei risultati, per sperare di fare di più, potrebbe essere sottoposta ad ulteriore inaccettabile pressione. Abbiamo, pertanto, rivendicato assunzioni ed un sistema incentivante serio e sostenibile;
- 2) ha chiesto se gli accantonamenti previsti per la crescita, derivanti dalle plusvalenze delle cessioni del 2007, siano funzionali ad acquisizioni e se, di conseguenza, potrebbero essere previste ulteriori cessioni di attività no-core business, quali, ad esempio, il ramo sofferenze ex Sanpaolo;
- 3) ha illustrato, quindi, l'impossibilità del collocamento di prodotti strutturati e la necessità di prodotti semplici, con rendimenti certi che salvaguardino il capitale nonché la difficoltà che la cartolarizzazione e le normative di Legge vigenti creano alla negoziazione dei mutui. Pertanto, si chiede quali siano gli strumenti idonei a compensare la perdita del 10% dei ricavi da commissione;
- 4) ha invitato la Direzione ad illustrare cosa intenda "in pratica", quando afferma che la nostra Banca ha il ruolo di spingere per il rilancio del Paese.

Il dr. Passera ha risposto che:

- l'Azienda intende premiare la produttività (l'assorbimento degli a.p. soltanto dell'automatismo inflattivo andava in questa direzione) ed il Premio Aziendale dovrà tenere conto di obiettivi di breve e di lungo periodo (premio di Piano);
- le OO.SS. dovranno aiutare le banche a "convincere il fisco ad alleggerire" il salario derivante dalla produttività;
- la Cassa sanitaria Intesa Sanpaolo può diventare un esempio per il Paese, se viene ben gestita. E' importante che all'interno della Cassa "si capisca chi fa' i risultati". Tuttavia, "separazione contabile" interna non significa diversità di prestazioni. L'azienda ci metterà molto impegno;
- la gran parte degli a.p. riassorbiti sarà comunque compensata da interventi, anche di altro genere;
- occorre fare attenzione ai costi nel concordare l'uscita dei 2000 esodi ha ribadito la necessità di compensare con l'esodo di coloro che sono già possessori del requisito di pensionamento;
- **gli obiettivi del Piano 2009 sono stati confermati perché ogni singolo responsabile di struttura (Area, Divisione, Società Prodotto) li ha dichiarati raggiungibili**; la Banca dei Territori è quella più impegnata ma con maggiori possibilità di sviluppo;
- a parte la banca Ucraina e Carifirenze non sono previste altre acquisizioni: quella con l'asset management è stata rinviata sine die, per verificare l'andamento del mercato.

Potrebbero essere cedute attività no-core, ma è da escludere la cessione del ramo sofferenze;

- ha condiviso l'eccesso di normativa e burocrazia che rende l'operatività poco fluida e si è impegnato a snellire le norme interne stigmatizzando il peso di normative di legge e regolamentari ineludibili;
 - sono previste acquisizioni di professionalità per fare prodotti nuovi, semplici e gestire bene il risparmio. Occorre vendere prodotti che garantiscano capitale e copertura inflattiva.
 - la Banca per il Paese è la responsabilità sociale della nostra impresa. Sono stati finanziati progetti validi di aziende a volte supportate da garanzie inadeguate, fino ad oggi non si sono avute sorprese negative, le aziende interessate sono cresciute sviluppando e mantenendo nel nostro Paese funzioni, management, direzioni, ricerca cioè i centri di competenza qualificati che altrimenti non sarebbero esistiti o sarebbero migrati all'estero, con grave nocumento per l'occupazione giovanile di qualità.
-

3 aprile 2008

FONDO COMIT

Il giorno 3 aprile c.a. le Fonti Istitutive hanno incontrato i Liquidatori del Fondo Comit, coadiuvati dai consulenti Professori Ichino e Sandulli.

Il Presidente ha comunicato che a breve sarà approvato il bilancio al 31 dicembre 2007 con un patrimonio, quasi completamente liquido, pari a € 618.000.000,00 comprensivo anche dei rendimenti dei bilanci 2005, 2006 e 2007.

Il rendimento è stato del 4%, largamente migliore della media dei fondi monetari di settore.

Il contenzioso in essere, relativo all'Accordo di Trasformazione 16.12.1999, a tutt'oggi, riguarda 7 udienze collettive presso 4 Tribunali diversi (Roma, Firenze, Perugia e Milano) per un totale di 154 cause individuali, di cui 71 di Pensionati 1998/1999.

A questo riguardo, il Presidente ha ricordato che il suddetto patrimonio in bilancio, potrà essere sbloccato alla fine delle cause, ma che tuttavia, avendo i consulenti giuridici consigliato di far convergere sul Tribunale di Milano tutte le sopra citate cause, il che porterebbe ad una accelerazione dei tempi necessari per addivenire ad un unico giudizio, il Collegio dei Liquidatori ha deciso di liquidare un ulteriore acconto (che sarebbe l'ultimo prima della liquidazione definitiva).

E' stato calcolato il fabbisogno effettivo di copertura nel caso peggiore (nell'ipotesi che il Fondo perda TUTTE le cause - N.B.: ricordiamo che dal 2000 ad oggi il Fondo ha vinto tutte le cause relative all'Accordo del 1999) , fabbisogno che lascia liberi per l'acconto di cui sopra circa € 257.000.000,00, che verranno distribuiti, si pensa entro Luglio di quest'anno, con le modalità seguenti : circa il 70 % della somma indicata nelle lettere individuali (11 settembre 2006) ai Soci in attività, mentre il resto andrà ai Pensionati.

La FABI, come ha sempre fatto, continuerà a vigilare sull'applicazione delle norme di Liquidazione del Fondo Comit e ad informare tempestivamente i propri Iscritti coinvolti nella vicenda.

PROSSIMA SETIMANA: NUOVA PROCEDURA ESODI (ART. 17 E 18 CCNL); SISTEMA INCENTIVANTE; CASSA SANITARIA.