

Montegrotto Terme, 16 – 17 – 18 gennaio 2006.

FABI - GRUPPO BANCA INTESA

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

COORDINAMENTO DI BANCA INTESA

COORDINAMENTO DEL GRUPPO INTESA

Cari colleghi, Rappresentanti Sindacali Aziendali, Dirigenti Provinciali, gentili componenti la Segreteria Nazionale e il Comitato Direttivo Centrale, egregio Segretario Generale, un sincero e caloroso benvenuto.

Il Congresso per il rinnovo delle cariche di Banca Intesa e del Gruppo si svolge in un momento delicato e particolare nella vita della nostra Organizzazione. Siamo il primo gruppo bancario del nostro paese. Lo scenario esterno, nazionale ed internazionale, le vicende del mondo finanziario e delle banche, la vita e le prospettive della FABI riverberano in ogni momento all'interno del nostro Gruppo.

E' quindi nostro dovere affrontare i temi aziendali facendo prima un quadro della situazione esterna, senza dimenticare le vicende che complessivamente coinvolgono la FABI.

LA SITUAZIONE NAZIONALE ED INTERNAZIONALE

Dall'ultima volta che ci siamo visti, dove abbiamo esaminato la non felice situazione politica, economica e finanziaria del nostro paese, non sono emerse novità di rilievo. La ripresa non c'è, il bilancio dello Stato e delle Famiglie ne soffrono le conseguenze.

L'enorme debito pubblico, in fase di nuova crescita, comprime ogni possibilità di sviluppo, di avere, in altre parole, più lavoro e aziende più forti. Tutti, parti sociali comprese, sindacati, partiti e Governo, sembrano non aver il coraggio di chiedere alla nazione una concreta presa di posizione sul problema.

Il cittadino inconsapevole, volutamente non informato, ritiene ancora possibile mantenere "rendite di posizione" superate, inutili, dannose e soprattutto costose che rendono il "mercato" compresso ed incapace di sviluppare effetti positivi. Non serve lamentarsi dell'espansione esponenziale dell'economia cinese.

Nel nostro paese, manca una vera coscienza sociale. Nessuno si chiede quanti sono gli sprechi dello Stato a cominciare dall'esercito di "poltrone politiche" che manteniamo per nulla. Comuni, Province, Regioni, Fondazioni, ONLUS, Organizzazioni Non Governative, Comunità Montane, ASSL, Enti, Associazioni, Società pubbliche d'ogni tipo, Ordini professionali, garantiscono rendite politiche e di posizione, drenano soldi pubblici sottraendo risorse allo sviluppo. Una miriade di veti incrociati e trasversalità impediscono la trasformazione del Paese e l'incremento dell'economia nazionale.

Qualora il problema non fosse seriamente preso in esame, nemmeno dal prossimo Governo, i nostri figli saranno destinati a soffrire crisi economiche e carenze sociali, con rischio di arretramento sociale ed economico. Recentemente, secondo dati statistici internazionali, l'Italia ha lasciato il 27° posto per cadere al 45° posto nella graduatoria mondiale di libertà economica. Non perché il Governo attuale abbia adottato norme più restrittive, ma perché non si è fatto nulla, siamo rimasti fermi e abbiamo perso competitività e lavoro.

Una reale politica di risanamento e riforme sociali sarebbe accettata se accompagnata da altrettanta serietà e rigore trasmesso nei fatti dalle forze politiche, smetterla con il tirare a

campare e le laceranti contrapposizioni su nodi essenziali per il futuro del paese. Gli italiani se guidati seriamente hanno saputo ricostruire il paese nel dopoguerra e sono stati, con il loro lavoro, gli artefici del “boom economico” degli anni '60.

Siamo europei, il mercato è europeo, il mercato locale e nazionale permarrà ma saranno nicchie sulle quali non si potrà basare il benessere di una nazione.

L'imbarazzante dicotomia tra le due maggiori Confederazioni, un modello di rappresentanza più tradizionale della CGIL e quello più innovativo della CISL, permane e la soluzione non sembra a portata di mano. La situazione sindacale nazionale evidenzia la grave assenza ovvero l'impotenza del sindacato confederale nelle scelte da fare per il paese, disorientando il mondo del lavoro lasciato in balia degli eventi.

Temi questi ben rappresentati alla Tavola Rotonda sulla quale si è incentrata l'ottima Conferenza d'Organizzazione. I limiti imposti dalla situazione sono stati ben argomentati e anche se in modo scomodo ed imbarazzante, per noi, tutti gli interventi ci hanno svelato una realtà che forse fingevamo di ignorare.

Marini ha addirittura parlato di era “post-sindacale”.

IL SISTEMA CREDITIZIO E FINANZIARIO ITALIANO

Sarebbe troppo semplice ripercorrere gli scandali che hanno scosso il mondo della finanza per dare un giudizio sul sistema creditizio e finanziario italiano.

Senza andare troppo indietro nel tempo, considerando gli accadimenti post legge Amato, abbiamo assistito ad un lento deterioramento della situazione, accentuato a partire dal 2000 in poi.

BIPOP; BOND ARGENTINI; BANCA 121; CIRIO – DEL MONTE; PARMALAT; GIACOMELLI; BPI; UNIPOL, sono le vicende di punta. Nel quotidiano assistiamo a modi operativi nelle nostre banche spesso in “conflitto d'interesse” ed in alcuni casi illegittimi che minano grandemente la credibilità delle aziende e, quello che a noi preme, la credibilità delle persone che mettono la propria faccia inconsapevolmente o coercitivamente.

L'argomento del “conflitto d'interessi” è ancora incompleto, la recente legge lascia maglie troppo larghe. Ci sono imprenditori che siedono nei Consigli d'Amministrazione di banche e imprese finanziate dalle medesime, banche che possiedono importanti quote di giornali e mezzi d'informazione. Molti manager percepiscono “stock option” smisurate, non collegate minimamente all'effettivo “valore aggiunto” apportato alla banca. Amministratori Delegati che non sono sottoposti ad alcun auditing interno. Situazioni eticamente deprecabili e non condivisibili.

FAZIO ha governato tutte le fusioni con il consenso delle forze politiche di destra e sinistra che non sono state capaci d'intervenire tempestivamente a tutela dei risparmiatori.

La situazione attuale fa però ritenere che una “regia” delle operazioni societarie sarà mantenuta anche in futuro.

Il sistema creditizio è stato protetto dal “mercato” e lo sarà ancora perché il sistema italiano, lasciatici in eredità dagli anni '80 senza aver fatto nulla, è fragile ed incapace di fronteggiare scalate di gruppi esteri.

Il risparmiatore nel nostro paese non è ancora sufficientemente tutelato, ci sono ben 4 Autorità che dovrebbero garantire la tutela del risparmio (CONSOB, BANKITALIA, COVIP, ISVAP), scopriamo, invece, dalle cronache milioni di correntisti truffati, addebiti di spese e commissioni fasulle, milioni di risparmiatori danneggiati dalla vendita di prodotti e titoli eccezionalmente rischiosi e costosi o per i quali si è nascosto volutamente il rischio.

Alla fine interviene la Magistratura quando ormai il danno ai patrimoni delle persone e all'immagine della Nazione è cosa fatta.

Il prossimo evento negativo che coinvolgerà i clienti potrebbe essere il prestito o il finanziamento tradito? I tassi d'interesse stanno aumentando, le banche hanno dispensato mutui e prestiti a tutti e chiunque, fino al 100% del valore dell'immobile, cosa ne sarà di questi clienti quando a breve il tasso d'interesse aumenterà?

Zadra, alla nostra Conferenza, ci ha ricordato che il progetto di ABI dei prossimi 5 anni è la massima integrazione in Europa e si arriverà all'obiettivo perché oggi il sistema bancario rispetto agli inizi degli anni '90 è più forte grazie alle privatizzazioni e alle modifiche normative.

Dall'altra parte gli faceva eco Mazzotta secondo il quale occorre passare dalla una privatizzazione di tipo amministrativo, com'è stato fino ad oggi, alla privatizzazione reale. Il medesimo ritiene vincenti i progetti industriali che sono andati all'estero, non vincenti quelli che sono stati costretti a rimanere in Italia.

Infine, è stato svelato il futuro dei Gruppi come Banca Intesa, diventeranno gruppi internazionali, senza origine in un paese o territorio specifico che comprendono banca, assicurazione e finanza, i c.d. “conglomerati finanziari”.

IL RUOLO DEL SINDACATO

Il progetto del futuro del sistema finanziario italiano è stato già tracciato.

Qualcuno, quindi, pensa che lo sviluppo possa portare con se automaticamente benessere ed essere il migliore strumento per superare i conflitti sociali.

Per questo motivo si è posta meno attenzione alle vicende sindacali. In alcuni casi è stato scritto e detto che il sindacato è un modo di pensare e di valori ottocenteschi terminato con l'era post industriale, quindi, inutile.

Tutti noi sappiamo che non è così. Lo sviluppo non sana i conflitti sociali, anzi ne crea di nuovi ed inaspettati. Dobbiamo intervenire a tamponare situazioni di miseria; di lavoro oltre i limiti; situazioni umilianti che oggi chiamiamo “mobbing”; condizioni di lavoro precario per molti anni (4 milioni di contratti atipici); salari minimi troppo bassi, diminuzione delle pensioni specie per i più giovani; condizione femminile molto svantaggiata; inconciliabilità tra lavoro e famiglia. (un esempio banale: come fa una madre o un padre di famiglia a partecipare alle riunioni convocate da responsabili ad orari assurdi, quando queste

persone devono andare dalle proprie famiglie magari percorrendo chilometri?); situazioni che coinvolgono l'umile impiegato come il manager di medio livello.

Lo sviluppo va bene ma non ad ogni costo.

Il nostro ruolo lo dovremo conquistare ogni giorno, non sarà più codificato in norme imperative dello Stato, dovremo batterci per attenuare l'impatto del liberismo senza regole e spregiudicato. Dobbiamo definire quegli ammortizzatori che consentiranno di orientarci al vero benessere delle persone trasformate dalle imprese in sfrenati consumatori.

Ci dobbiamo, quindi, preparare al confronto con una nuova mentalità:

- una prospettiva di medio lungo periodo;
- avere necessariamente un orizzonte europeo;
- prendere coscienza che il vero Governo delle situazioni sarà il mercato;
- comprendere la cultura dell'impresa per affrontarla;
- confrontarci con il conglomerato finanziario.

L'obiettivo principale sarà tutelare lavoratori ed risparmiatori, in altre parole obbligare le aziende ad assumere atti, provvedimenti e accordi sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa.

IL NUOVO PIANO INDUSTRIALE DEL GRUPPO BANCA INTESA

Il Piano, dice la Banca, si propone di “fare di Banca Intesa una delle migliori banche europee” per “assicurare una forte creazione di valore” tramite: una crescita sostenibile; la forte disciplina sui costi; grande attenzione alla gestione dei rischi ed all'allocazione del capitale, considerevoli investimenti in innovazione.

In pratica, invece, dal “contenimento” dei costi operativi e dalla vendita delle attività non “core business” (es. Nextra – IGC) saranno recuperate le risorse per gli investimenti (€2 mld.). Un affare solo per gli azionisti!!

Sempre secondo il Piano di Passera, gli esigui adeguamenti salariali ottenuti dal nuovo CCNL dovranno essere compensati da altrettanti tagli sui costi operativi e dal recupero d'efficienza. **Come si riuscirà ad ottenere un risultato netto di €1 mld. più elevato nel 2007 senza spendere nulla?:**

La risposta data dal Piano Industriale appare semplice, troppo:

- mantenendo l'attuale mix Retail/Corporate 70/30% e la focalizzazione sull'Italia (88%), ma crescendo nei paesi dell'Europa Centro Orientale;
- dovranno rimanere nel Gruppo solo le attività strategiche e quelle dove esiste la possibilità di creare valore sostenibile. Dalle altre si esce, o si creano alleanze, o si passa in outsourcing; in tema di alleanze è aumentato il peso di Crédit Agricole tramite la cessione di Nextra;
- il modello organizzativo sarà ulteriormente affinato. Le Divisioni dipenderanno direttamente dal CEO che sarà coadiuvato da 4 strutture di Governo: Governo di Valore; Governo delle Risorse; Governo del Credito; Altre Direzioni Centrali;
- il rapporto costi e ricavi dovrà essere decurtato di ben 10 punti passando dal 60% al 50%.

LA CRESCITA sarà basata anche su precisi piani d'azione che riguarderanno la clientela, in particolare il segmento retail, che negli ultimi tempi ha dato ottimi risultati. Saranno aumentati di 3700 unità, nel triennio, **i gestori** che dovranno far crescere sensibilmente il numero dei clienti, lo strumento base da estendere il più possibile a famiglie e small business sarà il **'Conto Intesa'**. L'obiettivo sarà fidelizzare il cliente per tutta la vita. Soddisfazione e fiducia della clientela saranno tali poiché troverà in Banca Intesa strutture specializzate....eccellenza...eccellenza...eccellenza.

IL MANTENIMENTO DI UNA FORTE DISCIPLINA DEI COSTI OPERATIVI. L'obiettivo del Piano è **diminuire del rapporto costi e ricavi dal 60% al 50%** ottenuto (se il sindacato va in vacanza) **compensando automaticamente gli aumenti da contratto ed inflazione e i costi legati alla crescita, derivanti ad esempio dall'apertura di nuovi sportelli ed aumento del personale commerciale**, con specifici progetti di riduzione dei costi e di recupero d'efficienza come ad esempio il trasferimento da Back Office e Strutture Centrali di personale verso la rete.

In altre parole, aumentare, tramite la tecnologia e una diversa organizzazione del lavoro, carichi e ritmi di lavoro.

Il risparmio di personale si dovrà ottenere principalmente semplificando procedure, diminuendo circolari e manuali, rivedendo e semplificando i contratti e normativa interna.

Propositi, questi ultimi, che puntualmente da anni si trovano in ogni progetto aziendale mai realizzati. Sarà, inoltre, perseguito l'aumento della produttività delle funzioni di Governo e ridotto il numero dei prodotti per la clientela da 1.500 a 450.

Non a caso il sottotitolo del Piano Industriale è "il meglio deve ancora venire".

In concreto con soli € 170 milioni, saldo tra tagli ai costi operativi ed investimenti per lo sviluppo, entro il 2007, si realizzeranno € 1 MLD in più di risultato netto.

In merito al Piano Industriale, malgrado alcune previsioni corrette, abbiamo manifestato grosse perplessità all'A.D. e posto domande alle quali non sono state date risposte.

Stante l'attuale situazione delle reti del Gruppo come sarà possibile la sua attuazione?

Lo sforzo maggiore, come sempre, sarà imputato alle reti del Gruppo il vero volano dei risultati di Banca Intesa. Ai colleghi, che in questi ultimi anni hanno sopportato pesanti situazioni organizzative, carichi e ritmi di lavoro oltre il dovuto si chiede di tamponare altre difficoltà dovute alla massiccia riduzione di posti di lavoro. Le assunzioni di apprendisti in corso non sono sufficienti a compensare l'effettivo fabbisogno.

Nella Rete, a seguito della carenza di organico, non sono concesse trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo parziale, sono state respinte richieste di aspettativa per motivi personali e i trasferimenti sono sostanzialmente bloccati.

Come sarà possibile raggiungere gli obiettivi del piano quando, l'eccessivo stimolo alla vendita (e-mail farneticanti), l'incessante monitoraggio (ISSV) e gli asfissianti controlli, anche frutto d'iniziative personali, finiscono per essere controproducenti alla crescita medesima della Banca poiché alimentano situazioni psicologiche negative nei colleghi assuefatti ma sicuramente assenti o partecipi senza entusiasmo a quella che dovrebbe essere la costruzione di una realtà in cui si condividono serenamente gli obiettivi e diverse giornate della propria esistenza.

Senza dimenticare poi che strumenti di monitoraggio della crescita (ISSV) sono tuttora utilizzati da responsabili, poco attenti alla correttezza dei comportamenti, minacciando il trasferimento e la perdita di mansione in caso di non raggiungimento del risultato richiesto.

LA GESTIONE DEL PERSONALE

Come ogni piano industriale i buoni propositi verso il personale sono incontestabili. La crescita avverrà attraverso la valorizzazione dei collaboratori; sistemi di gestione trasparenti; procedure trasparenti per la scelta dei responsabili; nuovi strumenti di valutazione delle prestazioni; sistemi di retribuzione/incentivazione meritocratici allineati ai migliori parametri di mercato con valorizzazione del contributo simultaneo individuale e di squadra; estensione a tutti i dipendenti di programmi di stock options; forte investimento in formazione.

Fino ad oggi i buoni propositi sono rimasti tali. Anzi se il Sindacato osa chiedere d'essere parte di questi progetti, ci guardano stupiti e le loro espressioni sembrano dire: "Non servono gli accordi sindacali, siamo sufficientemente bravi per fare da soli".

Noi non demorderemo, ogni volta ricordiamo loro, portando fatti concreti, tutti gli errori che stanno commettendo per fargli capire che nei processi di gestione del personale ed incentivanti il sindacato deve poter dire la sua. Pretendiamo concertazione e partecipazione alle scelte di gestione del personale.

L'acircolare aziendale sulle valutazioni sarà un boomerang per l'azienda, non sono accettati i vincoli posti ai valutatori nel processo di valutazione del personale, come non è accettabile che il sistema premiante, nato per incentivare le prestazioni migliori, collegato al sistema di valutazione, si trasformi in vero e proprio salario variabile. Il raggiungimento di obiettivi di squadra è un criterio statistico e matematico al quale non può attribuirsi alcun giudizio di valore.

IL SISTEMA INCENTIVANTE

Domanda.

Il Sistema Incentivante è strumento di sviluppo oppure, considerati nel concreto i risultati, crea problemi a lavoratore e Banca?

Non ci riferiamo ai risultati di Bilancio che, tranne alcuni settori, come abbiamo detto è molto buono, ma ad effetti negativi quali: pressioni commerciali esasperate; vendita di prodotti inadeguati alla clientela, conseguente perdita di clienti; irregolarità/illegittimità operative da parte di "Responsabili" e colleghi.

Il lavoratore bancario grazie a strumenti quali il sistema incentivante si è trasformato, agli occhi della clientela, da esperto consulente che opera meticolosamente nel rispetto delle regole, vale a dire uno di cui ci si poteva fidare, in garzone di mercanti medioevali locali.

Il sistema incentivante, di cui l'unico artefice è il vertice aziendale, così com'è, a nostro avviso, è sbagliato. Per fare meglio occorrerebbe discuterne e dividerne il contenuto con il Sindacato, raccogliendo le proposte che provengono dai lavoratori, operazione non voluta da Banca Intesa che vuole fare da sé, come in tutte le altre banche.

Il metodo è sbagliato perché induce lo sfruttamento psico-fisico delle persone oltre l'umano limite di sopportazione e dovere contrattuale. Le pesanti pressioni psicologiche, a volte trasformate in vere e proprie minacce, sono la conseguenza dei danni causati da modalità di determinazione del premio ad esempio: la variabilità del "premio individuale" dei responsabili in funzione del rapporto Costo del Personale e Ricavi oppure in rapporto tra conti correnti chiusi e quelli aperti. Siamo intervenuti in casi in cui addirittura il Capo Area comunicava tranquillamente di non estinguere i conti per i quali il cliente ha chiesto la chiusura o conti di clienti addirittura deceduti.

Denunciamo, da qualche tempo, episodi come quelli descritti nella speranza di pervenire ad una concreta e definitiva soluzione, i nostri interventi con la Direzione ed i comunicati sono stati decine e ripresi, in alcuni casi anche dalla stampa.

Occorre che il prossimo CIA renda efficace nella realtà aziendale il "PROTOCOLLO SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE E COMPATIBILE DEL SISTEMA BANCARIO" del 16 giugno 2004.

E' giunto il momento di definire una chiara disposizione scritta che impedisca comportamenti irregolari ed illegittimi che con il passare del tempo si consolidano e causano pesanti malumori tra il personale, rischi e responsabilità nei confronti di terzi a carico di lavoratori e banca.

Dobbiamo far capire ai colleghi, con regole chiare da rispettare, di non "forzare", per nessuna ragione i profili di rischio e gli obiettivi di investimento del cliente. La legge in merito è categorica. Una tale azione rientra nell'ambito del "conflitto d'interessi" (più si vende più aumenta il premio), ponendo in capo al dipendente ogni responsabilità. Basta con le telefonate che ti chiedono "quante strutturate hai nel cassetto" vendute ancor prima di aver l'autorizzazione degli organismi competenti e violando le disposizioni scritte emanate dall'azienda.

L'ammontare dei premi non può essere discrezionale ma vincolato a parametri oggettivi, ad esempio all'ammontare delle retribuzioni contrattuali e non superare limiti di dignità professionale.

E' sbagliato erogare premi per decine di migliaia di euro a colleghi appartenenti ai livelli minimi delle aree professionali, perché queste non dovrebbero possedere responsabilità tali da giustificare il premio. In questi casi assistiamo anche a provvedimenti disciplinari per operazioni non andate a buon fine delle quali la responsabilità non sarebbe dell'impiegato ma del quadro direttivo preposto. In altre parole, qualunque sia l'inquadramento, qualora il collega percepisca una retribuzione complessiva molto superiore a quella prevista contrattualmente egli diventerebbe responsabile come se possedesse l'inquadramento corrispondente all'ammontare percepito.

Dobbiamo essere informati su tutta la galassia dei premi. Il CCNL non conosce altri sistemi di retribuzione variabile diversi dal sistema incentivante.

SICUREZZA

Il Piano Industriale prevede, inoltre, l'estensione del **nuovo modello di filiale** ad oltre 500 realtà, anche del Gruppo. **Lo ripetiamo, questo modello ha inventato anche un nuovo modo di rapinare**, la sicurezza di lavoratori e clienti è ad alto rischio. Le rapine in tutto il Gruppo, secondo le segnalazioni raccolte, sono in aumento. Ogni giorno dobbiamo fronteggiare situazioni di colleghi provati, colpiti da stress psicologico e fisicamente malmenati. Abbiamo chiesto la riconsiderazione del modello e tutte le informazioni sull'andamento delle rapine degli ultimi anni. Non possiamo attendere che qualche evento criminoso oltre la misura diventi il solo campanello d'allarme che induca la società ad intervenire. Così com'è il modello di filiale non va bene, occorre più sicurezza. **Occorre prevedere implementazioni di sicurezza che non costringano a ridisegnare il modello.**

§ § §

Crediamo che nessuno possa dichiararsi contrario a favorire concreti piani di crescita.

Sviluppo, maggior competitività, efficienza sono il miglior antidoto in un momento economico mondiale molto incerto e pieno di rischi. Il raggiungimento dell'obiettivo pone al riparo imprese e lavoratori da situazioni di crisi, ma la crescita non può e non dovrà avvenire ad esclusivo carico di questi ultimi. Sacrificio ed impegno dei lavoratori, oggi al culmine, non potranno essere ulteriormente acuiti da altro taglio del costo del lavoro e dovrà essere bilanciato da altrettanto impegno da parte degli azionisti che nel piano industriale non appare.

E' giunto il momento che le banche re-distribuiscono anche in basso gli ingenti utili di questi anni, il 2005 sarà chiuso per Banca Intesa con un vero imponente rialzo degli utili destinati agli azionisti.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Da quello che sino ad ora abbiamo detto emerge, crediamo in modo inconfutabile, che il tema sul quale dobbiamo spingere nelle vertenze collegate al CIA è quindi la Responsabilità Sociale dell'Impresa, lo sviluppo sostenibile, le pressioni commerciali ed il sistema incentivante. Allo scopo di risolvere il problema delle pressioni commerciali, riacquisire la dignità di lavoratore nei confronti della clientela e poter lavorare serenamente secondo regole e responsabilità che la legge pone in capo ai lavoratori.

Indicazioni in tal senso sono emerse dal C.D.C. e dalla Segreteria Nazionale.

Gli argomenti sui quali vorremo confrontarci sono:

- Premio Aziendale definizione di criteri e modalità; Premio di Gruppo;
- Consolidare l'assegnazione di Azioni;
- Organismo per il tempo libero unico;
- Part- Time, Banca Ore, Orario di Lavoro e Permessi, Politiche Sociali;

Inquadramenti, Formazione, Addestramento, Sistema di valutazione, Avanzamento;
Assunzioni, legge Biagi, apprendistato;
Fondo pensioni contribuzione (+1% solidarietà CCNL);
Mobilità, Trasferimenti, Distacchi;
L. 626 RLS; Mobbing; Sicurezza Antirapina;
Associazioni di solidarietà;
Accordo su anticipazioni TFR;
Migliorare mutui agevolati e non, prestiti e condizioni di C/C.

Di certezze nel rapporto di lavoro ormai non c'è ne sono più:

l'assunzione di personale è definitiva, se si è fortunati, dopo molti anni, l'orario di lavoro non è più così rigido, gli impegni non retribuiti oltre l'orario per formazione ed altro sono frequenti, le ore di straordinario non si contano più. Il salario è variabile. La possibilità di fruire un permesso per motivi personali non è certa. La carriera è un mistero, nulla di pianificato. I tassi dei mutui per la casa sono variabili. L'anticipo TFR non è mai certo che si ottenga. Il luogo di lavoro è messo quotidianamente in discussione da cessioni, operazioni societarie, trasferimenti di personale. L'azienda ci dice quando fruire ferie e permessi ex festività. Il momento di andare in pensione è un'incognita.

La dose massiccia di precarietà che il lavoratore sta subendo, compreso quello bancario, obbliga il sindacato a ricercare ad ogni costo non solo aumenti salariali ma soprattutto normative che coprano la domanda di tranquillità e creino la serenità dei nostri associati, dentro e fuori il rapporto di lavoro.

Seguendo l'indirizzo comune della Federazione, la proposta di Contratto Integrativo non sarà velleitaria nei contenuti che dovranno essere comuni al mondo sindacale aziendale, non possiamo scrivere una piattaforma da soli senza tener conto di cosa chiedono i sindacati del primo tavolo, pena cestinarla senza rimedio. Possiamo lavorare, anche con le loro RSA facendo emergere dalla base proposte che potrebbero essere inserite in entrambe le piattaforme, un momento opportuno potrebbero essere le assemblee.

PRINCIPALI FATTI DALL'INIZIO DEL 2005

Nel corso dell'anno abbiamo affrontato situazioni complesse. In ogni occasione abbiamo fatto la nostra parte, con chiarezza e senza pregiudizi abbiamo rappresentato le nostre posizioni, i problemi affrontati più importanti sono stati:

FONDO COMIT; FAPA DI GRUPPO; PREMI DI ANZIANITA'; BUONO PASTO PER IL PERSONALE A PART TIME; PREMIO AZIENDALE; ANTICIPI TFR; PREMIO DI PIANO PER BANCA INTESA; ACCORDO SULLE REPERIBILITA'; CESSIONE DI IGC E NEXTRA; COSTITUZIONE DI BIIS; RINNOVO DEGLI ACCORDI SU MOBILITA', PART TIME, BANCA ORE, RELAZIONI INDUSTRIALI, E MOLTO ALTRO ANCORA.

In alcuni casi si è sottoscritto, in altri le posizioni erano troppo distanti, in ogni modo siamo stati ascoltati ed apprezzati per il lavoro svolto, alcuni accordi sono il frutto delle nostre proposte che con un inteso lavoro sono state accolte dal primo tavolo.

IL PREMIO AZIENDALE ED IL PREMIO DI PIANO

Com'è noto, nei precedenti direttivi abbiamo deciso di rivendicare, accanto al premio aziendale, un premio aziendale di Gruppo.

Il Premio Aziendale ha registrato un incremento del 18% circa. Nel medesimo contesto, concertando l'azione con altri sindacati, abbiamo proposto all'azienda di definire, come ipotizzato nell'accordo di "programma" del 2002, una quota di premio aziendale in azioni da riservare a Banca Intesa e l'intero Gruppo. E' stato quindi definito un soddisfacente accordo collegato al sacrificio sostenuto sul premio aziendale nell'anno 2002, chiamandolo "premio di piano". Ad un passo dalla sottoscrizione per il Gruppo, a causa di un'impuntatura di una sola organizzazione non si è riusciti ad estendere il premio con un accordo tra le parti, la banca procederà d'iniziativa. Auspichiamo che l'argomento possa essere ripreso già nella discussione del prossimo CIA per consolidare l'erogazione. La controparte, tra l'altro, ha già fatto qualche apertura nell'andare a definire alcuni parametri comuni a tutte le aziende del Gruppo per l'erogazione del Premio Aziendale.

FONDI PENSIONE – T.F.R.

L'argomento Fondi Pensione è per la FABI di massima attenzione. Le iniziative attuate, nella completa indifferenza delle altre organizzazioni sull'argomento, hanno lo scopo di predisporre la miglior tutela possibile per i colleghi e di seminare una cultura nuova tra i lavoratori.

La gran bagarre scatenata da Governo e Parti Sociali sull'argomento non è sortita alcun effetto nell'opinione pubblica. Purtroppo le masse non si sono ancora rese conto che lo Stato Sociale si affievolirà sempre di più anche sul fronte delle pensioni. Il lavoratore in quiescenza se vorrà mantenere un regime di vita dignitoso ed adeguato alle proprie esigenze, dovrà vigilare sulla propria situazione previdenziale, in altre parole sui propri risparmi di retribuzione che sono accantonati nei Fondi Pensione.

Sulla vicenda TFR e PORTABILITA' della posizione individuale e dai contributi, il Ministro Maroni, cambiando radicalmente posizione, ha tradito la legge delega che già prevedeva la libertà di trasferire i propri risparmi nella forma previdenziale più gradita e redditizia, le parti sociali si sono affannate a determinare chi avesse dovuto gestire quella gran massa di denari. Nessuno, nemmeno i sindacati confederali, si sono preoccupati del come saranno gestiti e del fatto che la legge ha in ogni modo posto a carico esclusivo del lavoratore ogni rischio derivante dal mercato o da cattiva gestione.

I nostri obiettivi rimangono gli stessi:

- massima libertà di scelta nell'affidare i nostri risparmi previdenziali;
- garanzie minime di protezione del capitale e/o rendimento minimo garantito.

In una recente intervista sul Fondo Comit, il Prof. Scimia, Presidente della Covip, ha dichiarato che i nuovi fondi non potranno fallire. Certo che no, l'unico che potrà "fallire" è il lavoratore che ha investito i suoi soldi, posto che i nuovi fondi non hanno l'obbligo di garantire nulla.

Non ci siamo illusi che da soli potessimo convincere tutti, azienda, sindacati e lavoratori, dobbiamo però continuare alla massima vigilanza sull'argomento, i risultati ottenuti sono di soddisfazione, sarebbe sufficiente che qualche altro sindacato cominciasse cambiare opinione per vincere la battaglia.

Il referendum per lo statuto del FAPA di GRUPPO è stato la conferma della correttezza della nostra posizione. Per poter giungere al quorum del 50% più 1 dei votanti, di pochissimo superato, sono dovuti ricorrere a pressioni individuali, a violazioni della segretezza del voto ed altri artifici.

La COVIP è stata informata di tutto quello che è accaduto, loro hanno la responsabilità di convalidare il referendum.

Sulla vicenda Fondo Comit abbiamo lavorato bene. L'argomento e all'attenzione di tutti i media, le nostre posizioni sono state riprese da diversi quotidiani e in qualche TV, il caso è diventato di rilevanza nazionale, il Governo puntualmente vuole essere informato. Senza il nostro intervento tutto sarebbe passato in sordina.

Un grande rammarico, il centenario patrimonio immobiliare del Fondo sarà ceduto in un unico blocco, la rivalutazione che ha avuto quest'anno è stata ottima, anche la gestione mobiliare ha dato buoni risultati. Si andrà a frantumare un patrimonio inutilmente, i risultati di bilancio hanno dimostrato, ancora una volta, che un serio tentativo di risanamento sarebbe stato possibile senza grandi sforzi tramite, ad esempio, una gestione più oculata e qualche taglio alle rendite più alte.

L'ACCORDO SU REPERIBILITA', INTERVENTI FESTIVI, TURNI

Un importante e spinoso accordo di armonizzazione dei trattamenti è stato sottoscritto da FABI dopo diversi mesi di trattativa. Anzi, si può dire che ci sono voluti quasi 3 anni da quando si è iniziato il confronto. A seguito della disdetta aziendale degli accordi vigenti si sono ottenuti diverse proroghe fino al 30.6.2005.

L'accordo ha avuto il merito di uniformare la normativa in tema di reperibilità ed interventi in quei settori delicati dei sistemi informatici. Fino a qualche mese fa erano applicate norme e prassi difformi da sede territoriale a seconda della banca ovvero del settore di provenienza, nemmeno la controparte conosceva ogni uso o prassi fino allora applicata tanto era stratificata nel tempo.

Considerato il congruo divario tra i vari compensi presenti, dal punto di vista economico, complessivamente è stato un buon accordo poiché è stato mantenuto un livello di compensi medio alto, sostanziali sono gli incrementi ottenuti da molti.

In sede di prima applicazione sono emerse modalità critiche che in alcuni casi hanno portato malcontento tra i lavoratori, in particolare il problema della non applicazione della disponibilità al lavoro nei giorni di sabato e domenica, come invece è nello spirito dell'accordo.

La Segreteria ha già chiesto un incontro con lo scopo di appianare tutte le difficoltà di applicazione dell'accordo. La controparte pur non rilevando tali difficoltà, si è resa disponibile ad esaminare ogni nostra segnalazione.

La Segreteria entrante dovrà farsi carico del problema già dai prossimi giorni per chiudere ogni sintomo di malumore tra i lavoratori per la maggior parte rappresentati dalla FABI.

ELEZIONI FONDO CARIPLO

Tra il mese di febbraio e marzo si terranno le elezioni per il rinnovo degli organismi del Fondo Pensioni Cariplo. Dobbiamo mobilitarci tutti per ripetere anche in questo caso il successo che l'organizzazione ha avuto in tutti gli appuntamenti elettorali nell'arco di questo mandato.

CASSA SANITARIA

Dopo il successo elettorale nel 2004, con due Consiglieri eletti nel Consiglio d'Amministrazione del Fondo Comit, le elezioni di nostri rappresentanti nei Consigli del FAPA BAV e FAPA di GRUPPO, l'esito del referendum sullo Statuto del Fapa di Gruppo, le elezioni per il rinnovo degli organismi statutarî dell'associazione d'assistenza si sono chiuse con un nuovo grande e meritato successo della FABI. Forte e senza appello è stato il consenso attribuito alla FABI. Un ringraziamento a tutti coloro che ci hanno votato, ai candidati che con la loro persona hanno contribuito al successo delle nostre liste.

Abbiamo raggiunto e superato l'obiettivo da qualche tempo prefissato. Sono ben 5 e non 3 i componenti gli organismi statutarî della Cassa: 3 Consiglieri eletti; 1 Consigliere designato e 1 Revisore dei Conti eletto.

Ferdinando Saita, Antonio Vaccina, Silvana Carioli, eletti nel Consiglio e Pierluigi Mazzotta tra i revisori. A loro vanno i nostri più fervidi complimenti ed un augurio di buon lavoro.

Il risultato, molto positivo, è un fatto concreto. Tutti hanno potuto constatare il peso della FABI, inconfutabile e con rilevante scarto con le altre OO.SS. Per quanto riguarda poi il dato dei Revisori dei Conti, appare ancora più indicativo se si considera che molti colleghi non iscritti alla FABI, senza alcun accordo con altre formazioni hanno votato di propria iniziativa per la FABI, segno del consenso che ha oggi l'organizzazione tra i colleghi.

Compattezza e impegno sono stati notati dalla controparte, gli elogi sono giunti anche da altre OO.SS.

Nel frattempo la Cassa sta vivendo il primo vero bilancio della sua breve esistenza. Solo dopo un certo periodo si è potuto verificare la tenuta degli accordi del 2002.

Recentemente, è stato reso noto che il bilancio 2005 chiuderà con uno squilibrio negativo. Complessivamente servono tra i 6 – 8 milioni di euro. I motivi sono dovuti principalmente a questioni della gestione e alcune strutturali da risolvere: costi delle pratiche; contributi da percepire da esodati; minori entrate dovute all'incremento del numero di esodati e pensionati; aumenti delle tariffe di medici ed esami specialistici; affitto dei locali; utilizzo e gestione delle riserve; incremento dell'utilizzo della cassa.

Tutti problemi che dovranno essere affrontati da una commissione tecnica "ad hoc" costituita tra le fonti istitutive, problemi che per un verso o per l'altro potrebbero ricadere sulle tasche dei lavoratori.

La Banca, tra l'altro, per concedere un impegno più attivo chiede maggior coinvolgimento nel C.d.A. o nel Comitato Esecutivo se si dovrà costituire.

Premesso che il mantenimento dell'attuale forma d'assistenza non è in discussione, abbiamo riflettuto e deciso una linea che sintetizziamo:

- evitare, se possibile, alcun incremento contributivo diretto;
- riequilibrare il principio di corrispettività tra prestazioni godute e contributi versati dai gruppi di associati (aggregati, pensionati e familiari a carico);
- migliorare i sistemi della gestione, più efficienza, preventivi di entrate e uscite più accurati.
- verificare tra gli aggregati se ci sono iscrizioni senza diritto.

Occorre, però, sanare lo squilibrio trovando un modo indolore per il portafoglio.

Le riserve, 60 milioni di euro complessivi, hanno invece avuto un incremento nel triennio di 7/8 milioni di euro. I frutti del capitale fanno parte del capitale medesimo e quindi beneficiano del vincolo statutario ad essere utilizzati esclusivamente a vantaggio degli iscritti al momento della costituzione della Cassa.

Per la FABI, il progetto sulle riserve non è cambiato: tramutare le riserve in vantaggi per gli aventi diritto di prestazioni e/o contribuzione. Dobbiamo però valutare se rischiare di portare a tutti i colleghi il contemporaneo aumento di contribuzione. Il tema delle riserve non è però così netto, possono essere previste soluzioni intermedie che porterebbero in ogni caso beneficio agli aventi diritto, a partire dall'utilizzo del rendimento prodotto dalle medesime a copertura dello squilibrio di bilancio. Oppure destinare parte del CIA all'umneto del contributo della Cassa Sanitaria.

IL RUOLO DELLA FABI IN BANCA INTESA

Fabi svolge, quindi, un ruolo importante anche se al secondo tavolo. La credibilità della nostra organizzazione è aumentata grazie all'impegno di tutti noi.

Come abbiamo già detto, in tutti gli accordi il peso e l'indirizzo dato si è sentito, il primo tavolo spesso, anche se con alterigia, ha dovuto fare i conti con le nostre idee. Anche loro non possono tutto.

Con il nostro alleato, il SINFUB, i rapporti sono di massima collaborazione e fino ad ora si mostrato alleato coerente.

I nostri comunicati sono apprezzati e letti da tutti. L'attività periferica è buona specie nelle semestrali, istituto che l'azienda vorrebbe sostituire con gli incontri previsti per i "coordinatori territoriali". Questi ultimi ruoli sono stati prorogati alla fine dell'anno. Per allora dovremo apportare una nuova proposta complessiva sul modello di relazioni industriali.

L'informazione è stata puntuale, il sito sempre aggiornato ha un ruolo importante. Il sito è anche strumento delicato. E' visitato da tutti, dalla controparte e media. Occorre, quindi, prestare massima attenzione a ciò che si pubblica per non divulgare notizie che all'interno

hanno una rilevanza mentre all'esterno possono assumere effetti non desiderati dagli estensori.

Nel corso di questo mandato abbiamo superato vicende difficili ingenerate dalle fusioni delle banche, superate con l'impegno, il sacrificio e la dedizione di tutti, oggi lo spirito di corpo è migliorato e sono appannate le diffidenze dovute alla diversa provenienza.

Alla fine dell'anno in corso il numero degli iscritti è di circa 6000 unità in Banca Intesa, ci seguono, con 1600 circa iscritti in meno, FIBA, FISAC E FALCRI. Il divario con loro è rimasto inalterato segno che gli esodi hanno colpito tutti in maniera omogenea.

La Segreteria di Coordinamento, cui faccio i miei personali ringraziamenti per la collaborazione ed il sostegno prestato, ha lavorato sempre con il massimo impegno. Quella futura avrà il compito di darsi un assetto organizzativo definitivo e più efficiente. La Segreteria dovrà essere più vicina alle esigenze locali. Le nostre RSA spesso si trovano in enorme difficoltà per la soluzione di problemi individuali, occorre organizzare canali d'intervento veloci che forniscano adeguate risposte ai lavoratori, mentre dovrà esserci un nucleo dedicato alle vertenze nazionali e di Gruppo.

IL GRUPPO

La Segreteria di Gruppo dovrà essere meglio rappresentativa delle varie banche e società.

La situazione organizzativa FABI all'interno del Gruppo è certamente migliorata. Il livello di coordinamento tra le varie strutture è stato più intenso e visibile. Alcuni risultati sono stati raggiunti.

Come abbiamo già detto, il vertice aziendale considera indistintamente Banca Intesa come ogni banca o società del Gruppo. Questo verticismo aziendale pone un problema di relazioni sindacali nelle diverse articolazioni del Gruppo che, a volte, sono residuali e svuotate di contenuto.

Alla Segreteria di Gruppo, oltre al ruolo di coordinamento tra le varie società, dovranno essere assegnati compiti specifici sui quali lavorare.

Il prossimo CIA di Banca Intesa potrà essere una guida di riferimento per l'intero Gruppo.

Non stiamo ad elencare tutte le vertenze che sono state seguite a livello di Gruppo, il lavoro è stato imponente e siamo riusciti anche in questo caso a fare la nostra parte.

L'UNITA' SINDACALE

Tutti noi siamo consapevoli delle iniziative prese da Federazione, Comitato Direttivo Centrale e Segreteria Nazionale, per raggiungere, nell'interesse dei nostri associati e di tutti i lavoratori, nel più breve tempo possibile, la riunificazione del tavolo negoziale.

Alla Conferenza di Organizzazione, Marini ha evidenziato la specificità della FABI. Sindacato autonomo con forte ispirazione e vicinanza confederale, da sempre colonna del tavolo sindacale unitario. Non un sindacato autonomo anti-confederale.

La FABI, nel prossimo Consiglio Nazionale di Abano e nel Congresso Nazionale Straordinario, dovrà decidere il cambiamento di linea politica rispetto alcuni temi che in questi anni hanno caratterizzato le nostre azioni: superamento del polo di sindacalismo autonomo; superamento dell'esperienza del FASST; approccio ai problemi con una visione più generale, senza trascurare i problemi dei bancari, dovrà essere un nostro impegno costringere le aziende alla "Responsabilità Sociale dell'Impresa".

La Fabi è stata fondata su valori particolari, come abbiamo evidenziato. Valori riconosciuti anche da altri, che devono, in momenti di difficoltà, essere il "faro" cui dirigersi nel mare tempestoso (non crediamo sia una coincidenza se si sente dire che la sede del Congresso Straordinario sarà Genova, sede del 1° Congresso FABI).

I valori della FABI li ricordiamo ancora una volta: attenzione alle persone; benessere economico e sociale del bancario; solidarietà tra i lavoratori; libertà ed autonomia dell'organizzazione; equilibrio ed equidistanza dell'organizzazione dalle forze politiche e sindacali. Valori irrinunciabili, se solo uno di questi venisse meno la FABI sarebbe snaturata

Da una certa parte del primo tavolo abbiamo avuto segni tangibili di condivisione della nuova linea rappresentata loro tramite una lettera.

Abbiamo, però, ricevuto una risposta complessiva molto deludente. Una lettera che tenta di insinuarsi nelle nostre eventuali differenziazioni interne con lo scopo di dividerci. Ci accusano, fra l'altro, di non condividere il tema della RSI. Un colpo veramente basso. Come di infima fattura è stata la lettera medesima che non fa onore ai Segretari Generali che l'hanno sottoscritta, soprattutto per toni usati e menzogne riportate.

Segnali di stupore e sorpresa su una simile presa di posizione sono giunti dovunque. E' evidente che un riavvicinamento preoccupa alcune organizzazioni dell'altro tavolo che cercano di mettere il bastone tra le ruote.

Hanno scritto che utilizziamo i nostri servizi per sottrarre loro adesioni. I servizi, non solo sono irrinunciabili per i nostri associati, dovranno essere implementati e sviluppati.

Abbiamo detto che oggi si vive con grande precarietà ed incertezza in ogni momento della giornata, è nostro dovere alleviare l'incertezza con la contrattazione. Rischi e difficoltà quotidiane, però, non sono tutti contrattabili con l'azienda, particolari necessità di consulenza sindacale, fiscale, legale, assicurativa, ricreativa, assistenziale, familiare, sanitaria e previdenziale saranno sempre più sentite. Sarebbe folle pensare di ridurre il nostro impegno in tal senso proprio nel momento in cui i lavoratori chiedono più aiuto e supporto alle loro necessità quotidiane. Non è certo colpa nostra se a parità di contribuzione riusciamo ad intercettare le vere esigenze dei lavoratori e fornire loro adeguati servizi a basso costo. Non siamo gli unici a fornire servizi per le persone, operiamo in perfetto regime di concorrenza.

Noi tutti dobbiamo però riconfermare il sostegno e l'incitamento a proseguire ai nostri organismi centrali, alla Segreteria Nazionale, al Segretario Generale a proseguire nel mandato ricevuto.

FABI BANCA INTESA ricorda l'immenso sforzo profuso, senza sosta, in sostanza da soli e ringrazia il Segretario Generale e tutta la Segreteria Nazionale.

Ringraziamento duplice per la vicinanza ed il supporto avuto ogni qual volta è emersa, nel corso di questi anni, la necessità di un intervento superiore. Specie quando alcune nostre azioni hanno richiesto l'ausilio a nostra difesa del Segretario Nazionale Gavarini o addirittura del Segretario Generale Cristina Attuati.

Un grazie per davvero.

Cari colleghi e colleghe, amici,

siamo alle conclusioni e all'apertura del dibattito. Il tema del rinnovo della Segreteria di Coordinamento è uno dei momenti più importanti per la vita aziendale dell'organizzazione.

Momento di tensioni, ma anche di approfondite e pacate riflessioni.

Nell'invitarvi ad un inteso dibattito, ringrazio tutti voi, i colleghi della Segreteria di Banca Intesa e di Gruppo, vi assicuro che sono persone di valore come lo siete Voi. E' questo il patrimonio su cui si basa il vero successo della FABI che tutti gli altri ci invidiano, se continueremo sempre con lo stesso impegno, dedizione e compattezza i lavoratori avranno riposto la loro fiducia in buone mani, sono certo che questo avverrà.

Grazie e buon lavoro.