



## **IL RINNOVO DEL CIA** **– Come sta procedendo –**

L'obiettivo della difesa di alcune tutele ritenute fondamentali del nostro CIA non contrasta con l'esigenza, certamente ineludibile, di una armonizzazione con il CIA di riferimento della capogruppo VB; ma intendiamo perseguire l'armonizzazione trattando in sede aziendale e non di Gruppo.

Per quanto riguarda gli inquadramenti praticamente ci adegueremo alla logica del sistema inquadramentale in vigore nella capogruppo, ma salvaguardando i diritti acquisiti. A tal fine si è concordato che:

*ai fini del calcolo dell'esperienza/anzianità nel ruolo, si considera:*

- a) *per coloro che hanno assunto ruoli nuovi o diversi rispetto a quelli previsti dal precedente CIA, il periodo intercorrente fra l'inserimento nel ruolo attuale e la data di sottoscrizione del presente CIA*
- b) *per coloro che attualmente ricoprono un ruolo corrispondente al ruolo di cui al precedente CIA, in base alla tabella di conversione allegata all'accordo quadro del Gruppo Veneto banca del 29 giugno 2007, e vi sia stata continuità nell'adibizione al ruolo un periodo con data massima iniziale quella del 29 giugno 2007.*
- c) *le indennità in godimento alla data di sottoscrizione del presente CIA legate a ruoli e già acquisite (riferimento al 50% della retribuzione tra A3L4 e QD1 per gli addetti e operatori commerciali dopo 8 anni nel ruolo) verranno mantenute agli attuali percettori, fatte salve le modalità di riassorbimento già in vigore dal CIA 28.12.2006*

Per quanto riguarda la riconferma degli **ORGANIGRAMMI**, acquisizione storica a garanzia di trasparenza e verifica dei percorsi professionali, giustamente si è preso atto che come OO.SS. BPI li riproponiamo in termini irrinunciabili.

**Sulla bozza rilasciataci dalla Dg dopo la trattativa del 21 ottobre c.a., si legge infatti la seguente dichiarazione:**

*Le OOSS ripropongono in termini irrinunciabili la consegna degli organigrammi con le modalità già in uso, e in linea con il CIA attuale.*

*Loro idea è di estendere la richiesta anche alle altre banche del gruppo.*

Al riguardo devo precisare che come FIBA CISL BPI, trattando in sede aziendale, ovviamente non abbiamo titolo ad estendere alcuna delle nostre tutele alla capogruppo. Se, tuttavia, dovesse essere condivisa anche dai Sindacati della Capogruppo la necessità di disporre dell'organigramma, saranno essi stessi eventualmente a richiederlo. Pertanto, ribadiamo che come FIBA CISL non ci faremo promotori di alcuna tutela per la Capogruppo, semplicemente perché ciò non ci compete.

Sintetizzo i contenuti delle fondamentali tutele che contraddistinguono il nostro CIA e che pertanto riteniamo irrinunciabili.

**ORGANIGRAMMI**, peraltro a costo zero.

**Si tratta di quella norma che prevede la comunicazione degli Organigrammi alle R.S.A.** quale strumento che assicura trasparenza ai percorsi professionali, oltre che puntuale informazione sulla composizione degli organici delle Filiali, degli Uffici, Settori della Direzione e della Holding.

I dati contenuti negli organigrammi debbono comprendere il numero degli addetti, i nominativi e i rispettivi inquadramenti, nonché la data assegnazione e/o di incarico.

Le comunicazioni vengono inviate alle OO.SS. ad ogni trimestre anche a mezzo di posta elettronica.

### **L'ACCORDO SUI TRASFERIMENTI**

Secondo quanto dichiarato dal Dott. Bortolan in occasione dell'incontro del 20 marzo per l'avvio del CIA, l'intendimento dell'Azienda, rispetto al nostro prezioso accordo sui trasferimenti, sarebbe quello di non portarlo alla contrattazione aziendale, vale a dire di non modificarlo nell'unica sede ove sarebbe possibile farlo.

Preso atto di tale dichiarazione aziendale, l'accordo sui trasferimenti, tanto più prezioso ora in considerazione della distanza che ci separa dalla sede di Montebelluna, così come attualmente definito nel vigente CIA datato 31/12/2007, manterrà la sua vigenza, in forza del principio giuridico dell'**ultrattività**.

Inoltre esigeremo dall'Azienda, con decorrenza dal 1° gennaio 2010, l'applicazione dell'accordo sui trasferimenti vigente in BPI anche per i nuovi assunti, per i quali, ai sensi dell'accordo quadro del 29/6/2007, solo sino al 31/12/09 continuerà ad applicarsi unicamente il vigente CCNL.

### **L'ASSISTENZA SANITARIA**

Nell'attivare l'art. 20 del CCNL abbiamo lasciato impregiudicata la possibilità, da parte della nostra O.S., di valutare eventuali progetti di unificazione unicamente per le materie previdenziali e sanitarie, data la loro peculiarità.

**Per quanto riguarda l'Assistenza Sanitaria dovrebbe, se interessa, essere il gruppo a seguire il nostro modello, in quanto la nostra forma di assistenza è oggettivamente la migliore possibile. Essa non è solo la più vantaggiosa per i dipendenti, ma è anche la meno onerosa per l'Azienda.**

Essa è costituita da 2 forme di Assistenza, come offertoci da Europa Benefits, il broker che si occupa da tempo di garantire la nostra assistenza sanitaria: una coperta dalla polizza assicurativa con Casdic, l'altra dalla cassa interna Previtavia.

Complessivamente comportano un premio pari alla somma dei rispettivi contributi a carico dell'azienda, ovvero di € 644,81.= (€365 per Previtavia + €279,81 per Casdic).

Considerando che l'eventuale unificazione della Polizza sanitaria con il Fondo interno Previtavia non è condivisa unitariamente dalle O.O.SS. BPI, con la piattaforma unitaria di rinnovo del CIA, approvata all'unanimità dai colleghi, chiediamo quanto segue:

1. **il rinnovo triennale, a far tempo dall'attuale scadenza del 31/12/2010, della polizza assicurativa con Europa Benefits, confermando l'assistenza sanitaria vigente, acquisita nel CIA BPI, e conservando immutati le prestazioni, le condizioni ed il premio.**
2. inoltre, **nel rispetto dell'impegno assunto dall'azienda** in occasione dell'accordo sul **Fondo Banche Assicurazioni (FBA)**, grazie al quale l'azienda potrà accedere ai finanziamenti dei programmi formativi, allo scopo di non subire alcuna penalizzazione derivante dall'incorporazione dei colleghi delle Banche di Monza e Bergamo, chiediamo **di aumentare il plafond annuo destinato al riparto interno Previtavia.**

Aggiungiamo che l'armonizzazione dell'Assistenza Sanitaria potrà realizzarsi se il gruppo, ravvisando questa palese obiettiva convenienza sia per i dipendenti che per l'Azienda, adotterà il nostro modello. Un modello che – sintetizzando – non comporta alcun contributo a carico dei dipendenti e che, nelle due forme di assistenza unificate, copre praticamente tutte le prestazioni, al netto delle previste franchigie, con la sola esclusione della copertura dentaria, che tuttavia viene coperta dalla dotazione annuale messa a disposizione dell'Azienda su Previtavia, il cui fondo interno, attualmente pari a 270.000 € viene poi ripartito a consuntivo sulla base delle fatture presentate per il rimborso dai singoli dipendenti. Questo fondo non solo assicura la copertura dentaria, ma copre anche le franchigie contemplate dalla polizza assicurativa.

Questa polizza copre inoltre l'assistenza per i pensionati, ovviamente con premio a loro carico, sino ad 80 anni. Un premio che per i primi 3 anni è pari a quello pagato per gli attivi e solo successivamente aumenta a circa 900 euro, estendibile all'intera vita. La polizza analoga del gruppo – tanto per fare un raffronto – termina in ogni caso a soli 70 anni!

Il broker Europa Benefits si è già detto disponibile a fornire uno studio per valutare la somma che dovrebbero versare le banche del gruppo in Previtavia, scorporandola dal costo assicurativo. Attualmente la polizza delle Assicurazioni Generali spa a cui aderisce VB prevede circa € 1.000 procapite, di cui 700 a carico dell'Azienda e mediamente circa 300 € a carico dell'iscritto! Contro la nostra polizza che costa – come già detto – 365 € procapite e totalmente a carico dell'Azienda.

Un cenno, infine, per quanto esso sia un istituto indipendente ed autonomo rispetto al CIA, al

### **FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE.**

Si ritiene che solo con il FONDO PENSIONE si potrebbe giungere ad una vera e propria Armonizzazione, che coinvolgerebbe effettivamente tutte le banche federate al GRUPPO VENETO BANCA.

Adeguandosi all'ineludibile tendenza – sostenuta anche in un recente convegno da Antonio Finocchiaro, presidente della COVIP, l'organo di vigilanza – di giungere ad un accorpamento per settore, ponendo fine alla frantumazione della previdenza integrativa, Eligio Boni, nostro ex segretario Nazionale ed oggi commissario Covip, sull'ultimo numero del *bancario* sostiene testualmente:

*"I Fondi di Gruppo sono una risposta adeguata; ci sono le dimensioni per contenere i costi ed investire meglio.*

*Ci sono realtà di piccole dimensioni dove l'aumento dei costi derivanti dagli obblighi di legge rendono non più competitivi i singoli piccoli Fondi. E' quindi auspicabile, che questi confluiscono in forme pensionistiche di settore, più grandi, in grado di garantire economicità di costi e maggiore redditività agli investimenti."*

**Valutiamo** quindi l'opportunità di far confluire i vari FONDI delle Banche del gruppo. Sembra promettente e praticabile, a questo riguardo, la confluenza nell'unico fondo negoziale di settore già esistente, vale a dire il Fondo Pensione Previbank,

Come Fiba, a livello di segreteria di gruppo, allo scopo di conoscerne più a fondo le caratteristiche, abbiamo già svolto un incontro di studio con il Dott. Mauro Zullo di Previbank, che ha ampiamente illustrato i vantaggi e le garanzie del Fondo negoziale di settore.

Si può peraltro osservare sin d'ora che mentre nel nostro Fondo chiuso non è prevista alcuna linea di investimento garantita, il fondo Previbank garantisce, oltre al capitale, un rendimento netto del 2 %.

Concludo con una digressione personale ma significativa in merito. Il sottoscritto era stato eletto dagli iscritti consigliere del Fondo BPI per 5 anni, ma è giunto a dimettersi per protesta, presentando contestualmente un preciso esposto alla COVIP.

Una protesta derivata dal mancato accoglimento, da parte del CdA del Fondo, del mio invito volto ad operare una riduzione – così come impone la normativa, seppur non obbligatoriamente per i "vecchi fondi", come il nostro – della percentuale degli investimenti in titoli dell'Azienda Promotrice. Si trattava di un invito prudenziale che richiamava al senso etico del Fondo, sollecitandolo anche ad eliminare una sorta di conflitto di interessi.

Orbene, alla luce delle successive sciagurate sorte causate dalla passata mala gestione BPI, rivendico con un certo orgoglio la saggezza di tale mia iniziativa che, fra l'altro, meritò un apprezzamento testimoniato da un articolo a firma del dott. Marco Lo Conte, apparso sul Sole 24 Ore del 9 settembre 2005, e spinse la Covip ad effettuare dopo un certo tempo un'ispezione, che riscontrò come le anomalie da me denunciate fossero state sistemate con investimenti adeguati e, finalmente, nella logica di una prudenziale diversificazione.

Ricordo che mi sentii dire nella circostanza: *"speriamo che qualcuno la ringrazi. Dovrebbero farle un monumento."*

Cordialità.

Arona, 9 novembre 2009

*Camillo Cavanna* segretario FIBA CISL – Banca Popolare di Intra