



NOTE RIUNIONE SEGRETERIA FIBA CISL GRUPPO VENETO BANCA
2 NOVEMBRE 2009

Come Fiba Cisl BPI, unitariamente a Fibi e Fisac Cgil, abbiamo ben avviato dall'inizio dell'anno la trattativa per il rinnovo del nostro CIA, finalizzata a difendere, per quanto possibile, le tutele acquisite nel corso della nostra storia sindacale, **continuando – ad ogni costo, la trattativa in sede aziendale.**

L'intento è teso ad evitare lo smantellamento di alcune specifiche tutele ritenute fondamentali ed irrinunciabili, che concorrono a fare del nostro CIA, uno dei più garantisti.

L'obiettivo della difesa di tali tutele va evidenziato che non contrasta con l'esigenza, certamente ineludibile, di una armonizzazione con il CIA di riferimento della capogruppo VB; ma intendiamo perseguire l'armonizzazione trattando dal particolare, cioè dall'azienda al generale, alla capogruppo.

Sintetizzo i contenuti delle richiamate fondamentali tutele che contraddistinguono il nostro CIA, così come contiamo siano riconfermate.

Gli 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, vale a dire di non modificare – nell'unica sede ove sarebbe possibile farlo, quella aziendale – la versione attualmente in vigore, rispettandone tuttavia i contenuti. L'accordo, tanto più prezioso ora in considerazione della distanza che ci separa dalla sede di Montebelluna, rimarrebbe pertanto inalterato ed applicabile a tempo indeterminato in forza del principio giuridico dell'**ultrattività**.

Preso atto di tale dichiarazione aziendale, l'accordo sui trasferimenti, così come attualmente definito nel vigente CIA datato 31/12/2007, manterrà la sua vigenza.

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 – dalla polizza assicurativa con Casdic e dalla cassa interna Previtalia.

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

Considerando che l'eventuale unificazione della Polizza sanitaria con il Fondo interno Previtalia non è condivisa unitariamente dalle OO.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, prescindendo dall'eventuale superamento del *break even*.**
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 Previtalia.**

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, adoterà 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 Previtalia, il cui fondo interno, attualmente pari a 270.000 €, viene poi ripartito a consuntivo sulla base delle fatture pre-

sentate 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 €carico dell'iscritto! Contro la nostra polizza che costa – come già detto – 365 €procapite e totalmente a carico dell'Azienda.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

A nostro avviso solo con il FONDO PENSIONE si può giungere ad una vera e propria ARMONIZZAZIONE, che coinvolga effettivamente tutte la 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:

“IFondi 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 grand , in grado di garantire economicità di costi e maggiore redditività agli investimenti.”

Valutiamo quindi l'opportunità di confluire i vari FONDI delle Banche del gruppo nel Fondo di settore già parzialmente, esistente.

Al riguardo, quello della BPI, in quanto l'unico Fondo Chiuso, sembra essere più vantaggioso rispetto agli altri.

Risulta tuttavia promettente e praticabile la confluenza nel fondo negoziale di settore già esistente, vale a dire il Fondo Pensione Previtavia. Allo scopo di conoscerne più a fondo le caratteristiche, il Dott. Mauro Zullo di Previtavia è stato chiamato ad illustrarne i vantaggi e le garanzie. Posso peraltro osservare sin d'ora che mentre nel nostro Fondo chiuso non è prevista alcuna linea di investimento garantita, il fondo Previtavia garantisce, oltre al capitale, un rendimento netto al 2% .

Concludo con una digressione personale ma significativa. 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, seppur non obbligatoriamente, la normativa per i 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 successiva sciagurata sorte causata 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'ispezione, che riscontrò come le anomalie da me denunciate fossero state opportunamente 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.

Treviso, 2 novembre 2009

Camillo Cavanna segretario FIBA CISL – Banca Popolare di Intra