

Sede Legale
Piazzale Giulio Douhet, 31 • 00143 Roma
Tel. +39 06 59021 • Fax 06 59022634

Roma, 21 luglio 2008

Spettabili
Rappresentanze Sindacali Aziendali
delle seguenti OO.SS.:

- Fabi
- Fiba-Cisl
- Fisac-Cgil
- Sinfub
- UGL-Credito
- Uil.Ca

presso tutte le Unità Produttive di Banca Fideuram
Loro Sedi

Spettabili
Delegazioni Sindacali di Gruppo
Intesa Sanpaolo S.p.A.

- Fabi
- Falcri
- Dircredito FD
- Fiba-Cisl
- Fisac-Cgil
- Silcea
- Sinfub
- UGL-Credito
- Uil.Ca

Loro Sedi

Spettabili
Organi di Coordinamento delle
Rappresentanze Sindacali Aziendali
delle seguenti OO.SS. di Banca
Fideuram

- Fiba-Cisl
- Fisac-Cgil
- Sinfub
- Uil.Ca

Loro Sedi

Spettabili
Segreterie Nazionali

- Fabi
- Falcri
- Dircredito FD
- Fiba-Cisl
- Fisac-Cgil
- Silcea
- Sinfub
- UGL-Credito
- Uil.Ca

Loro Sedi

Alla Associazione Bancaria Italiana, Piazza del Gesù n. 49 -- 00186 ROMA

Alla Associazione Bancaria Italiana, Via della Posta n. 5 -- 20123 MILANO

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Roma -- Via Cesare De Lollis n.12 -- 00185 ROMA

Alla Direzione Regionale del Lavoro del Lazio -- Via Cesare De Lollis n.12 - 00185 ROMA

Al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali -- Via Forno n. 8 -- 00192 ROMA

Sede Legale
Piazzale Giulio Douhet, 31 • 00143 Roma
Tel. +39 06 59021 • Fax 06 59022634

**Oggetto: Artt. 4 e 24 L. n. 223 del 1991 – Licenziamenti collettivi per riduzione di personale.
Avvio della procedura.**

In via preliminare si rileva che:

- 1) L'art 18 CCNL 8 dicembre 2007 prevede testualmente: "Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le imprese, in presenza di tensioni occupazionali -anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali- forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare..omissis?";
- 2) il successivo art. 19, CCNL cit., dispone espressamente: "...omissis.. Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) che coinvolgano due o più imprese facenti parte del medesimo Gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 15 ovvero all'art. 18 a seconda dell'esistenza o meno di tensioni occupazionali -in unico grado- direttamente a livello della Capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 50 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero tra le Parti ..omissis..?";
- 3) in tale ambito Intesa Sanpaolo, anche in rappresentanza delle Società del Gruppo e più specificatamente di Banca Fideuram, in relazione alle tensioni occupazionali previste presso tutte le Società interessate tra cui la stessa Banca Fideuram, conseguenti ai processi di ristrutturazione e di riorganizzazione di cui al Piano di Impresa 2007-2009, ha avviato, con lettere alle OO.SS. del 9 aprile e del 16 maggio 2008, la procedura prevista dalla sopra richiamata normativa contrattuale;
- 4) nel corso dei numerosi incontri con le OO.SS., la Banca Capogruppo, oltre a corrispondere puntualmente alle più varie richieste di chiarimento relative alla razionalizzazione e alla riduzione strutturale del costo del lavoro mediante dimensionamento e riduzione degli organici presso le Società del neo-costituito Gruppo Bancario, ha consegnato, fra l'altro, documentazione riferita a piani e programmi inerenti i processi di efficientamento e di riorganizzazione relativi al richiamato processo di integrazione tuttora in atto presso il Gruppo Intesa Sanpaolo, anche alla luce di quanto stabilito dal citato Piano di Impresa così come integrato per la recente confluenza nello stesso Gruppo dell'ex Gruppo bancario CR Firenze;
- 5) all'esito del serrato confronto che ne è seguito, l'8 luglio 2008 la Banca Capogruppo -anche per conto delle seguenti Società del Gruppo: Banca dell'Adriatico, Banco di Napoli, Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna, Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia, Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, Cassa di Risparmio di Venezia, Cassa di Risparmio in Bologna, Banca di Trento e Bolzano, Intesa Casse del Centro, Banca CIS, Mediocredito Italiano, Intesa Sanpaolo Private Banking, Neos Banca, Banca IMI, Banca Innovazione Infrastrutture e Sviluppo, Banca Fideuram, Banca CR Firenze, Cassa di Risparmio di Civitavecchia, Cassa di Risparmio di Pistoia e Pescia, Cassa di Risparmio di La Spezia- e la Delegazione sindacale di Gruppo di cui agli artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007 hanno

Sede Legale
Piazzale Giulio Douhet, 31 • 00143 Roma
Tel. +39 06 59021 • Fax 06 59022634

- 6) sottoscritto l'“Accordo Quadro per l'applicazione dei D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006 a Intesa Sanpaolo ed alle Società del Gruppo” che definisce, fra l'altro, il comune intento di ridurre in via strutturale il costo del lavoro mediante riduzione degli organici del Gruppo.

Nella circostanza le Parti si sono date reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del suddetto Accordo che produrrà effetti sino al 31 dicembre 2009, è stata positivamente esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di Gruppo di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007 e che, conseguentemente, al fine di dare attuazione a tutto quanto stabilito dal D.M. n. 158/2000, prorogato con D.M. n. 226 del 2006, Intesa Sanpaolo nonché, in stretta successione, le altre menzionate Società del Gruppo attiveranno le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero, con l'impegno di definire positivamente le procedure stesse mediante intese aziendali entro trenta giorni dal relativo avvio, in modo assolutamente identico, secondo criteri, termini e modalità stabiliti dall'Accordo medesimo.

Tutto ciò rilevato, la Società, sia in esecuzione delle previsioni di cui agli artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007, sia in applicazione del D.M. n. 158/2000, prorogato con D.M. n. 226 del 2006, sia in attuazione di quanto concordemente sottoscritto tra la Banca Capogruppo e le Delegazioni sindacali di Gruppo in data 8 luglio 2008, intende con la presente dare avvio, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni, alla procedura di cui ai richiamati articoli di legge, allo scopo di ridurre gli organici alla data del 31 marzo 2008 secondo quanto disposto dai citati Decreti Ministeriali, di 100 unità risultanti in esubero con riguardo alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, nel contesto definito dal citato Accordo Quadro dell'8 luglio 2008 precisando quanto segue.

Premessa

Come è noto, le sollecitazioni concorrenziali in atto nel mercato del credito, sempre più caratterizzato da continue trasformazioni dei mercati locali ed internazionali, esercitando forti pressioni sulla redditività delle banche, impongono alle stesse una gestione sempre più improntata all'efficacia e all'efficienza.

L'ex Banca Intesa e l'ex Sanpaolo IMI, come condiviso dalle OO.SS., già alla vigilia della fusione tra di loro intervenuta a gennaio 2007, al fine di prevenire per quanto possibile almeno parte delle probabili tensioni occupazionali e le relative eccedenze quali/quantitative derivanti dalle necessarie sinergie, pur nelle more della definizione del relativo Piano Industriale -nell'ambito del quale dette eccedenze sono state puntualmente individuate- hanno condiviso l'intento di attivare il Fondo di Solidarietà del settore del credito complessivamente regolato dai D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006.

In attesa di affrontare più compiutamente la situazione per come sarebbe venuta a determinarsi in conseguenza del richiamato progetto industriale, le Parti hanno allora convenuto di valutare

Sede Legale
Piazzale Giulio Douhet, 31 • 00143 Roma
Tel. +39 06 59021 • Fax 06 59022634

L'adozione di specifiche iniziative nei riguardi, in particolare, dei dipendenti che, risultando in possesso dei requisiti per avere immediato diritto alla pensione di anzianità e di vecchiaia, intendessero risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro per fruire altresì di incentivazione all'esodo.

Con il successivo accordo del 1° agosto 2007 le Parti medesime si sono date atto che con l'ulteriore riduzione di 2.300 unità si sarebbe realizzato l'obiettivo di cui al Piano di Impresa 2007-2009 di ridurre in via strutturale il costo del personale di almeno 425 mln di euro, a decorrere dal 2010.

L'esito della prevista verifica sui risultati conseguiti con le misure adottate con il citato Accordo del 1° agosto 2007, nel registrare il superamento del contingente di esuberanti previsti per effetto di 1.750 richieste di accesso al Fondo aggiuntive rispetto all'obiettivo stabilito e, pertanto, sospese in attesa di nuove determinazioni, ha, invece, evidenziato il mancato raggiungimento degli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro di cui al Piano di Impresa tuttora in atto.

Verificato pertanto l'insoddisfacente andamento della prevista riduzione strutturale del costo del lavoro, con lettera del 9 aprile 2008 sono state avviate dalla Capogruppo le relative procedure contrattuali all'epoca vigenti (artt. 17 e 18 CCNL 12 febbraio 2005 non modificati dagli artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007) per ulteriori 2.500 esuberanti - complessivamente ridefiniti con atto dell'8 luglio 2008 - rispetto agli organici alla data del 31 marzo 2008, ivi ricomprendendo la riduzione di almeno 500 unità rivenienti dai processi di efficientamento di riorganizzazione e di ristrutturazione conseguenti all'intervenuta confluenza dell'ex Gruppo CR Firenze (cfr. lettera 16 maggio 2008 alle Delegazioni sindacali di Gruppo), con la conseguente ulteriore riduzione strutturale del costo del lavoro di circa 55 milioni di euro entro la fine del 2009.

Su richiesta delle OO.SS.LL., si è dato corso al confronto contrattualmente previsto con l'intento di individuare possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti, anche in concorso tra loro, a contenere quanto più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a ridurre in via strutturale il costo del personale.

Nel corso degli intervenuti incontri, sono state illustrate alle OO.SS.LL. le linee di sviluppo strategico per il periodo 2007-2009 e i relativi piani e programmi di riorganizzazione, in ordine ai quali, anche in più occasioni successive, è stata fornita alle stesse ampia documentazione - che si richiama integralmente anche in questa sede - riguardante, fra l'altro, l'entità della necessaria riduzione strutturale del costo del personale.

In tali circostanze è stato, anche, precisato che i risultati attesi in materia di efficientamento, ammodernamento e rilancio della Società e del Gruppo non possono prescindere dall'esigenza indifferibile di ridurre il costo del lavoro attraverso la riduzione del numero degli addetti.

Sede Legale
Piazzale Giulio Douhet, 31 • 00143 Roma
Tel. +39 06 59021 • Fax 06 59022634

Tutto quanto sopra premesso, adempiendo alle previsioni di cui al 3° comma dell'art. 4 della legge 223 del 1991, si precisano:

1) Motivi che determinano la situazione di esubero

Fermo restando quanto descritto in premessa, la Società considera in ogni caso qui integralmente trascritti i motivi tutti già espressi nelle numerose occasioni di incontro nelle varie fasi del confronto sindacale, ivi ricomprendendo il piano industriale 2008/2011 di Banca Fideuram, nonché tutti i documenti trasmessi al riguardo alle OO.SS.. Detti documenti già sostenuti da ampio ed approfondito contraddittorio fra le Parti, costituiscono parte integrante della presente lettera, esimando con ciò Banca Fideuram dal ripeterli ancora una volta.

2) Motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità.

In conseguenza di quanto già precisato al punto che precede e tenuta presente la dedotta obiettiva eccedenza, non vi è soluzione alternativa alla ricerca, nel più breve tempo possibile, del riequilibrio tra il numero complessivo del personale in servizio e le effettive esigenze scaturenti dalla situazione organizzativa, economica e gestionale della Società. Ciò è tanto più vero se si considerano gli obiettivi fissati dal Piano d'Impresa che la Società non può evitare di conseguire ai fini del processo di riorganizzazione in atto, propedeutico al consolidamento del proprio ruolo, caratterizzato da una certezza dei costi e da un mercato concorrenziale sempre più competitivo.

3) Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente e del personale abitualmente impiegato

Stanti i risultati fin qui conseguiti anche con il processo di incentivazione all'esodo, il personale ancora in esubero ammonta a complessive 100 unità, come risulta dalla tabella allegata (all. n. 1) in relazione all'art. 1, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 151; si allega prospetto riepilogativo del personale in servizio della Società alla data del 31 marzo 2008 (all.n. 2).

4) Tempi di attuazione del programma di mobilità

La situazione economica, gestionale e produttiva della Società nel suo prossimo divenire, attesa l'esigenza di realizzare tutto quanto previsto dal Piano di Impresa in atto, consente di prefigurare -giusta la disciplina dell'Accordo Quadro che regola la materia- anche tempi diversi e differenziati di collocazione in mobilità del personale interessato rispetto alla scadenza temporale della procedura.

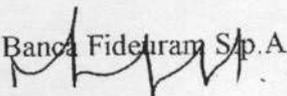
La Società, in caso di mancata applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Quadro, si vedrebbe, altrimenti, costretta a procedere alla riduzione di personale nella misura dichiarata nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 5 della legge n. 223 del 1991.

Sede Legale
Piazzale Giulio Douhet, 31 • 00143 Roma
Tel. +39 06 59021 • Fax 06 59022634

- 5) Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo
La Società, per attenuare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma di riduzione degli organici, riconferma la propria immediata disponibilità a dare piena attuazione a quanto definito nell'Accordo Quadro.
- 6) Metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione (D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 151).
Si dichiara e si assicura che il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali è coerente con la legislazione vigente e con la contrattazione collettiva alle quali si fa costante riferimento, come peraltro controllato e certificato dagli organi preposti.

Nel delineato contesto la Società invita le OO.SS. a dare corso prontamente alle successive fasi previste dalla procedura indicata in oggetto, al fine di poter definire e concludere la procedura medesima con intese da raggiungersi entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione della presente lettera, secondo tutto quanto già stabilito fra la Società Capogruppo e le Delegazioni sindacali di Gruppo con l'“Accordo Quadro per l'applicazione dei D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006 a Intesa Sanpaolo ed alle Società del Gruppo”

Distinti saluti.

Banca Fideuram S.p.A.


Si allega l'Accordo 8 luglio 2008 per:

- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
- Direzione Regionale del Lavoro del Lazio.
- Direzione Provinciale del Lavoro di Roma

L. 223/91 allegato 1

Progetti di riorganizzazione ed efficientamento di Banca Fideuram

Territorio	Numero di risorse													Totale
	QD4	QD3	QD2	QD1	A3L4	A3L3	A3L2	A3L1	A2L3	A2L2	A2L1	A1 GN	Totale	
Piemonte	2												2	
Liguria													-	
Lombardia	12		6	1	5	2			1				27	
Veneto													-	
Trentino-Alto Adige													-	
Friuli-Venezia Giulia													-	
Emilia-Romagna	1												1	
Toscana	2												2	
Marche					2								2	
Umbria													-	
Lazio	20	10	6	9	11	5			2				63	
Abruzzo													-	
Campania	2		1										3	
Puglia													-	
Calabria													-	
Sicilia													-	
Sardegna													-	
Totale	39	10	13	10	18	7	-	-	3	-	-	-	100	

M

L. 223/91 allegato 2

Organici a libro matricola Banca Fideuram (esclusi dirigenti) alla data del 31/3/2008

Territorio	Numero di risorse													Totale
	QD4	QD3	QD2	QD1	A3L4	A3L3	A3L2	A3L1	A2L3	A2L2	A2L1	A1	Totale	
Piemonte	5	-	2	10	10	5	4	2	-	-	1	-	39	
Liguria	-	-	1	2	3	1	-	1	-	-	-	-	8	
Lombardia	61	19	33	58	41	37	24	20	5	2	-	-	300	
Veneto	5	-	4	5	7	6	1	3	1	-	-	-	32	
Trentino-Alto Adige	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	
Friuli-Venezia Giulia	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	-	4	
Emilia-Romagna	4	1	1	9	4	2	4	6	-	-	1	-	32	
Toscana	5	1	2	10	8	4	1	5	-	-	-	-	36	
Marche	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	3	
Umbria	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	
Lazio	144	42	61	77	94	89	41	49	3	-	2	-	602	
Abruzzo	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
Campania	4	1	8	2	4	8	4	5	-	1	-	-	37	
Puglia	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	-	4	
Calabria	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Sicilia	-	-	-	3	-	5	1	-	-	-	-	-	9	
Sardegna	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2	
Totale	228	64	112	181	180	161	80	92	9	3	4	-	1.114	