

	<p>RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI dal 16 al 20 aprile 2007</p> <p>Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione. A cura delle Segreterie FABI</p> <p>INTESA  SANPAOLO</p>
	<p>WWW.FABINTESASANPAOLO.IT www.fabibancaintesa.it email:segreteria@fabibancaintesa.it www.fabisanpaoloimi.it email:segreteria@fabisanpaoloimi.it</p>

16 aprile 2007

SISTEMA INCENTIVANTE

Il sistema incentivante presentato in data odierna alle OO.SS. ha saputo, a nostro avviso, fondere il peggio delle precedenti esperienze nelle rispettive banche di provenienza. Abbiamo già illustrato tale sistema nel nostro precedente comunicato unitario e, come si evince nello stesso, lo abbiamo fortemente contestato.

Abbiamo richiesto che sia prevista un'erogazione minima per tutto il personale che raggiunge l'obiettivo sul margine di intermediazione di filiale, ribadendo altresì all'Azienda il rispetto e l'estensione a tutti delle norme del Contratto Integrativo Sanpaolo, che prevedono l'erogazione di una quota minima in caso di raggiungimento dell'obiettivo di filiale/direzione centrale.

Nel prossimo incontro, previsto per il 23 c.m., auspichiamo una nuova proposta aziendale che tenga conto delle nostre rivendicazioni e valorizzi l'apporto di tutti i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi, inclusi gli apprendisti, i lavoratori delle direzioni centrali. Abbiamo, inoltre, chiesto di sganciare la valutazione sulle prestazioni annuale dal sistema incentivante in quanto il valore della professionalità acquisita è indipendente dal raggiungimento o meno di un obiettivo che dipende soprattutto da fattori esterni alla professionalità personale..

17 aprile 2007

PRESENTAZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE

Si è svolto a Torino il previsto incontro con il C.E.O., Dr. Passera, inerente la presentazione del Piano Industriale della nuova banca. L'A.D. ha illustrato con soddisfazione le potenzialità di questa fusione, che già si evince nel titolo del Piano stesso: "Insieme è meglio". Ciò sta infatti a significare l'unione di due istituti che già "vanno bene", ma che uniti possono soltanto crescere sotto tutti i profili. L'incremento della clientela nel corso dei primi 3 mesi ne è un valido esempio. Tali potenzialità si potranno riscontrare anche sul mercato estero, che sarà notevolmente sviluppato pur mantenendo "l'italianità" della nuova banca: caratteristica che si potrà dimostrare anche attraverso tutti gli interventi a sostegno del nostro Paese che, ha rassicurato, saranno finalizzati alla risoluzione di situazioni provvisorie di difficoltà.

In sintesi il Piano si articola come segue:

- crescita dei ricavi non più proporzionale al taglio dei costi, ma controllo attento dei costi stessi, anche attraverso sinergie che interesseranno le Direzioni Centrali, i Back office, la Rete ed il Gruppo in generale
- fusione delle società del Gruppo in sovrapposizione: Banca Caboto in Banca IMI, BIIS e Banca OPI (con la scissione totale in 3 rami aziendali: bancario, che confluirà in BIIS,

leasing, che sarà incorporato nella società di leasing del Gruppo e FIN.OPI che sarà integrato nella Capogruppo), Intesa Leasing – San Paolo Leasing e delle banche in sovrapposizione all'estero, entro il 2007

- integrazione, entro il 2007 della Tesoreria
- completa migrazione del sistema informativo entro il 2008 e forte risparmio di costi attraverso sinergie derivanti dall'unificazione dei Centri Elettronici
- integrazione del Private ex San Paolo in Intesa Private Banking
- sviluppo dei canali diretti sulla rete (ATM e sportello "leggero"), delle azioni di pubblicità e del front office (attraverso la riconversione di 5.400 risorse dal back office)
- potenziamento dell'asset management e quotazione del 30% del gruppo Eurizon (integrazione ex Nextra)
- aumento della penetrazione delle carte di credito e potenziamento del credito al consumo anche con nuovi e concorrenziali prodotti
- crescita dei prodotti assicurativi collegati ai finanziamenti, del settore legato alla previdenza, dei trade services e dei servizi transazionali per la clientela Corporate e Imprese
- investimenti immobiliari (es. nuovo centro direzionale di Torino) e razionalizzazione della logistica
- potenziamento delle attività di factoring e leasing a livello pubblico ed europeo
- cessione di partecipazioni non strategiche
- potenziamento della rete italiana nelle aree della Toscana (con particolare riguardo a Carifirenze) delle Marche e dell'Emilia Romagna
- sviluppo delle risorse umane, anche sfruttando la presenza internazionale del Gruppo

Le OO.SS hanno richiesto ulteriori precisazioni e, la FABI in particolare, in merito a quanto segue:

1. cosa si intende per "partecipazioni non strategiche" oggetto di cessione, con particolare riguardo alla gestione delle sofferenze ex San Paolo
2. la futura evoluzione del modello di lay-out di filiale e le relative ricadute sul personale in particolare
3. cosa si prevede riguardo alle sovrapposizioni non citate nel Piano d'Impresa:
 - Neos Banca e la partecipazione in Agos Itafinco
 - Setefi – Cartasi (indicate come attività da potenziare anche all'estero)
4. delineare meglio l'evoluzione del Gruppo Eurizon e della Banca Fideuram
5. quali effetti produrrà la nuova legislazione in merito al Leasing sulla nuova società del Gruppo
6. su quali Poli punta la banca e con quali modalità e quale personale sarà formato il polo di Padova
7. come verrà gestita la pesante razionalizzazione dei Centri Elettronici, precisando la futura collocazione logistica in particolare
8. come verrà gestito lo sviluppo della banca all'Estero, rivendicando la costituzione dei C.A.E. e, comunque, un coinvolgimento sindacale in materia

Unitamente alle altre OO.SS. è stato poi rivendicato un confronto che possa portare a soluzioni condivise sulle questioni inerenti il nuovo sistema incentivante e la cessione degli sportelli a Friuladria che, come sappiamo, sarà soltanto la prima di tutti gli altri che l'Antitrust obbligherà la Direzione a cedere.

E' stata nuovamente sollecitata una maggiore attenzione al Sud Italia e rivendicato l'avvio delle trattative per un unico Contratto Integrativo Aziendale; è stata inoltre avanzata la richiesta di ottenere un sistema di regole comuni condivise ed applicate per tutto il Gruppo,

con particolare riguardo alle politiche gestionali e contrattuali, nonché alla mobilità (argomento da trattare con la massima attenzione, evitando traumatiche ricadute)

Ma soprattutto, vista la situazione occupazionale della nuova banca, è stata dichiarata totalmente fuori luogo (e quindi da respingere) una gestione traumatica delle eccedenze di personale.

L'A.D. ha risposto che:

- l'accordo del 1/12/2007 ha già decurtato gli esuberi stimati e che, comunque, intende gestire in modo accettabile la riduzione degli organici. L'obiettivo finale sarà quello di aumentare l'occupazione.
- il problema della mobilità riguarderà circa 2.000 persone e non per tutti sarà di natura territoriale
- ogni operazione societaria, ivi compresa la cessione degli sportelli, sarà gestita a tempo debito con le previste procedure ed in maniera non conflittuale, così come ritiene si concluderà l'operazione che interessa attualmente Friuladria
- il leasing è un settore che va' potenziato e la Banca Fideuram è considerata la banca leader del settore (pertanto non rientra in nessuna iniziativa di cessione)
- la quotazione del 30% del gruppo Eurizon non significa necessariamente la vendita dello stesso; valuteranno entro giugno le migliori opportunità per raggiungere tale fine
- il rientro di Nextra non è sufficiente a dimensionare in modo adeguato l'asset management e, pertanto, si sta valutando tutte le opportunità delle quali riceveremo debita informativa a decisione presa
- per quanto riguarda le sovrapposizioni non citate nel Piano, ha risposto soltanto in merito a Findomestic, dicendo che valuteranno la situazione a seconda di se e come si concluderà l'accordo con Carifirenze, non fornendo risposta alcuna rispetto ad Agos Itafinco e Cartasi
- il sud Italia dovrà essere potenziato, ma al pari delle altre zone di interesse
- la realizzazione delle sinergie sui Centri Elettronici e sui Back Office sarà analizzata nelle sedi e con le procedure opportune. Valuteranno in futuro la logistica dei CED che, comunque, "non rimarranno tutti" quelli attuali. Il centro direzionale di Torino sarà a disposizione anche della città, oltre che contenere quasi tutte le funzioni dell'attuale direzione generale e sarà finanziato con la dismissione di altri immobili
- le ramo sofferenze ex San Paolo rimangono, per ora, all'interno dell'Istituto. Valuteranno in seguito altre opportunità. Nessuna risposta è stata fornita in merito alle partecipazioni non strategiche che saranno oggetto di cessione.
- l'azienda non è contraria a strumenti che agevolino il coinvolgimento sindacale in merito alle operazioni che riguarderanno il gruppo all'estero, ad un sistema di regole comuni per tutto il Gruppo in Italia nonché a discutere in futuro di un Premio di Piano

Il Dr. Passera ha concluso che l'Azienda giocherà ora un ruolo di primo piano a livello internazionale in quanto tale fusione porterà la nostra Banca ad essere tra le prime 10 al mondo, che questi 3 anni non saranno gli ultimi che trascorreremo insieme e che questo non sarà l'ultimo Piano Industriale di cui dovremo discutere.

Le risposte fornite in merito alle future operazioni che comporteranno ricadute sul personale, sono state troppo sintetiche per consentire la formulazione di un giudizio complessivo che, per quanto potremo auspicare positivo, dipenderà dagli atteggiamenti che l'Azienda terrà nelle sedi, momenti e procedure attualmente da lei stessa definite "opportune".

Valutiamo positivamente, invece, i risultati sino ad ora raggiunti a livello di ricavi ed il potenziale di crescita derivante da questa integrazione, che sarà ancora più efficace tanto maggiore sarà il livello di soddisfazione del personale coinvolto.

20 APRILE 2007

FONDO PENSIONI CARIPOLO: Approvato il BILANCIO 2006, un risultato eccellente.

In data odierna il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, approvato il bilancio 2006 redatto secondo gli schemi indicati dalla COVIP, registrando un risultato di gestione di circa 168 milioni di euro e un tasso lordo di rendimento del 7,18%.

Nella prossima seduta di Consiglio sarà deliberata la percentuale da utilizzarsi per gli aggiornamenti delle singole posizioni individuali.

La FABI vuole rivolgere un plauso agli Organismi del Fondo nonché agli addetti alla struttura per l'eccellente, ancora una volta, lavoro svolto nell'interesse degli iscritti.