

IntesaBCI

DIREZIONE RISORSE UMANE E
ORGANIZZAZIONE

Milano, 2 ottobre 2002
RACCOMANDATA

Spettabili
Organizzazioni sindacali
FABI
FALCRI
FEDERDIRIGENTICREDITO
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
UIL C.A.

Oggetto: recesso dagli accordi aziendali

In relazione a quanto già rappresentato a codeste OO.SS.LL. in occasione dei numerosi incontri recentemente intervenuti sia con il CEO sia con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, considerato che sono venute meno le condizioni che avevano reso possibili le intese in oggetto e tenuto conto del modificato contesto di riferimento che ha dato origine al Piano d'Impresa 2003-2005, la scrivente IntesaBci comunica con la presente il proprio recesso, con effetto al 31 dicembre 2002:

- dai contratti integrativi aziendali e da tutti gli altri accordi aziendali, in qualsiasi forma intervenuti, prima della fusione tra le incorporate Banco Ambrosiano Veneto, Cariplo, Mediocredito Lombardo, Banca Commerciale Italiana e codeste OO.SS.LL., su materie comunque attinenti al rapporto di lavoro, che si ritenessero eventualmente in tutto o in parte ancora in vigore, fatta eccezione per gli accordi relativi alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa. richiamati nei rispettivi capitoli del Verbale di Accordo in data 13 aprile 2000, materie che rimangono pertanto disciplinate come previsto in detto Verbale;
- dal Verbale di Accordo in data 13 aprile 2001 per tutte le materie ivi disciplinate; fatta eccezione, come già detto sopra, per quelle riguardanti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa che rimangono pertanto regolate come previsto nei rispettivi capitoli di detto Verbale. Per quanto riguarda il capitolo "*Processi di mobilità territoriale relativi ai progetti di riorganizzazione di Banca Intesa*"; la cui scadenza era stata convenuta per il 31 dicembre 2003, Vi comunichiamo altresì la volontà dell'Azienda di rinegoziare la materia al fine di individuare soluzioni idonee a meglio soddisfare le esigenze aziendali di mobilità connesse ai progetti contenuti nel Piano d'Impresa 2003-2005.

Distinti saluti.

IntesaBci S.p.A.

IntesaBci

DIREZIONE RISORSE UMANE
E ORGANIZZAZIONE

Milano, 2 ottobre 2002

RACCOMANDATA

Spettabili

DELEGAZIONI SINDACALI

DI GRUPPO INTESABCI S.p.A.

FABI

FALCRI

FEDERDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL.CA

Spettabili

Segreterie degli Organi di coordinamento
delle RR.SS.AA.

FABI

FALCRI

FEDERDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL.CA

presso le Aziende del Gruppo IntesaBci

Spettabili

Segreterie Nazionali

FABI

Via Tevere, 46 - 00198 Roma

FALCRI

Viale Liegi, 48/b - 00198 Roma

FEDERDIRIGENTICREDITO

Via Nazionale, 243 - 00184 Roma

FIBA/CISL

Via Modena, 5 - 00184 Roma

FISAC/CGIL

Via Vicenza, 5/A - 00185 Roma

UIL.CA

Via Lombardia, 30 - 00187 Roma

Spettabile

ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA

Piazza del Gesù, 49

00186 ROMA

Spettabile

ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA

Delegazione di Milano

Via della Posta, 7

20123 MILANO

Oggetto: Gruppo IntesaBci - Art. 18 C.C.N.L. 11 luglio 1999 - Avvio della relativa procedura

In relazione alle imminenti tensioni occupazionali conseguenti ai processi di ristrutturazione e di riorganizzazione connessi con il Piano di Impresa 2003-2005, a mezzo della presente formale comunicazione, il Gruppo IntesaBci intende avviare a tutti gli effetti la procedura indicata in oggetto.

PREMESSA

Come in più occasioni reso noto a codeste OO.SSIL. il Gruppo, in conseguenza insoddisfacenti risultati che hanno caratterizzato sia il versante reddituale sia quello gestionale, soprattutto nell'ultimo biennio, soffre di forti criticità che vanno affrontate con la massima tempestività e determinazione.

A tal fine il vertice del Gruppo ha messo a punto ed avviato il Piano di Impresa 2003-2005 con il quale, attraverso la valorizzazione dei numerosi punti di forza presenti e il miglioramento dei risultati gestionali e reddituali, si ripropone di ricondurre il Gruppo IntesaBci tra i best performer europei.

Diventa pertanto essenziale perseguire un forte recupero di efficienza e di efficacia, conseguire significativi profitti di redditività e migliorare la remunerazione del capitale investito: risulteranno a questo fini, determinanti lo sviluppo dei ricavi e il rigoroso contenimento dei costi, in particolare del costo del lavoro.

La crescita dei ricavi, in un mercato sempre più caratterizzato da alta competitività e da continue e profonde trasformazioni dei mercati finanziari locali e internazionali, dipenderà in larga misura dal miglioramento della qualità dell'offerta, intesa sia come gamma dei prodotti e dei canali, sia come livelli di servizio (eccellenza operativa) e di competitività dei prezzi.

Conseguentemente l'andamento del costo del lavoro dovrà mantenersi entro livelli coerenti con la crescita dei ricavi: ciò chiederà l'adozione di misure organizzative, gestionali e contrattuali, di carattere ordinario e straordinario, attraverso le quali migliorare il suddetto andamento sia mediante la realizzazione di economie di scala in materia di impiego del personale nell'ambito del Gruppo, sia con specifiche iniziative finalizzate al contenimento del numero degli addetti e alla riduzione del relativo costo unitario.

MOTIVAZIONI E OBIETTIVI DELLE POSSIBILI MISURE DA ADOTTARE

In data 10 settembre u.s. l'Amministratore Delegato e CEO ha presentato a codeste OO.SS.LL. il Piano d'Impresa 2003-2005, illustrando le criticità di cui soffre il Gruppo, gli obiettivi da conseguire, i necessari processi di riorganizzazione e i conseguenti progetti che saranno attuati per lo sviluppo dei ricavi e per il rilancio delle attività produttive; nell'occasione, con le lettere in pari data, è stato a Voi consegnato il relativo Executive Summary che qui si richiama come parte integrante del presente atto.

Nel successivo incontro del 19 settembre si è proceduto ad un'approfondita disamina degli obiettivi specifici inerenti, in particolare, il costo del personale e l'assetto degli organici delle aziende del Gruppo, come definiti nell'ambito del Piano in funzione della prevista crescita dei ricavi; anche in tale occasione Vi è stata trasmessa ampia documentazione a supporto, anch'essa allegata alla presente.

Da ultimo, nella riunione del 26 settembre, si è dato corso ad ulteriori approfondimenti in ordine a strategie e indirizzi del Piano.

Risanamento, efficientamento, ammodernamento e rilancio -come è stato evidenziato in occasione dei sopra citati incontri e più diffusamente illustrato nell'Executive Summary, in appresso sinteticamente richiamato – sono quindi gli obiettivi del Piano d'Impresa con il quale il Gruppo si prefigge di:

- affrontare e risolvere le quattro criticità fondamentali: qualità degli asset e profilo di rischio, presenza in America Latina, livello di patrimonializzazione e creazione di valore;
- attivare il grande potenziale ancora inespresso rappresentato sia dalla presenza di risorse e competenze professionali di alto livello in tutti i settori di attività sia dal radicamento territoriale.

Una complessa e articolata serie di azioni, quindi, perché si determini una positiva inversione di tendenza dei risultati sin dal 2003 – anno cruciale per il buon esito del Piano – e per raggiungere tutti gli obiettivi previsti entro il 2005.

Il Piano – incentrato sul forte sviluppo dei ricavi e sul significativo e rigoroso contenimento dei costi, la struttura dei quali è determinante per la competitività dei prezzi, dei servizi e dei prodotti offerti alla clientela – si propone, in particolare, di perseguire:

- "la riduzione del profilo di rischio attraverso lo sviluppo del mercato retail e della componente domestica, la valorizzazione della parte più pregiata dell'attività corporate, il concentramento in Europa della componente estera e la completa uscita del Gruppo dalle aree geografiche e dalle attività non strategiche";
- "l'aumento del livello di patrimonializzazione del Gruppo grazie ad una serie di azioni quali la riduzione dell'attivo non strategico o non redditizio, la cessione di immobili, l'instaurazione della cultura dell'ottimizzazione del capitale assegnato, con precisi parametri di utilizzo, alle business units".
- "la creazione di valore per l'effetto combinato che deriverà dal conseguimento entro il 2005 di maggiori ricavi per circa 1,5 miliardi di € rispetto all'anno 2001 e dalla riduzione dei costi operativi, del cattivo credito e delle spese di personale per circa 1,5 miliardi di €".

Il Gruppo è pertanto fermamente intenzionato a difendere e sviluppare il proprio ruolo imprenditoriale anche mediante un ampio processo di ristrutturazione e di riorganizzazione nell'ambito del quale vanno ricompresi la revisione degli assetti organizzativi, dei processi operativi e delle strategie commerciali.

Il primo atto del Piano è stato il varo della struttura organizzativa – formalizzata, come è noto a codeste OO.SS.LL., con Ordine di Servizio n. 1/2002 – che, in un'ottica di semplificazione e di razionalizzazione delle aree di responsabilità, si basa sulla:

- unicità del comando e delle strategie per accelerare il processo di integrazione;
- articolazione in Divisioni di business (Rete, Banche Italia, Corporate, Banche Estere), Società prodotto/canali e Strutture Centrali, per ciascuna delle quali, nel rispetto delle specifiche caratteristiche, sono state individuate responsabilità, progetti da attivare e concludere, obiettivi da conseguire, livelli di qualità, redditività e utilizzo del capitale.

In questo quadro è stato anche previsto, in particolare, che funzioni attualmente svolte da IntesaBci Sistemi e Servizi confluiscono in IntesaBci.

Quanto ai previsti significativi interventi sui costi, in assenza dei quali non si determinerebbero gli indispensabili recuperi di redditività, essi interesseranno tutte le componenti: le spese operative (per 0,3 mld €), il costo del cattivo credito (per 0,7 mld €), il costo del personale (per 0,5 mld €).

Per quanto concerne il costo del personale è tuttora presente una particolare criticità rispetto al mercato in generale: il confronto del *cost/Income* con i principali competitor evidenzia l'alta incidenza di detto costo sui ricavi e l'alto costo unitario.

L'obiettivo del piano è ricondurre il *cost/Income* al 52% circa, contro il 65%, registrato nel 2001.

In stretta correlazione con la prevista crescita dei ricavi (+1,5 mld €), il Piano prevede pertanto una rifusione del costo del lavoro 2005/2001 di 0,5 miliardi di €, equivalenti – come risulta dalla documentazione in Vostro possesso – a 9.140 risorse a livello di Gruppo ("perimetro Italia").

A questo riguardo nell'incontro del 19 settembre è stato sottolineato, per quanto concerne il "perimetro Italia", che

- la quantità del personale in esubero, i tempi e i processi conseguenti saranno strettamente correlati alla capacità delle Parti di individuare un complesso di misure finalizzate a conseguire i risparmi attesi nei tempi stabiliti, fermo restando l'obiettivo di ridurre in via strutturale il costo del personale nella misura di 0,5 mld €;
- sono stati avviati o lo saranno a breve, una serie di processi di efficientamento, delle strutture centrali e territoriali e delle Società del Gruppo, che consentiranno il recupero di almeno 9000 risorse, gran parte delle quali sarà destinata ad attività produttive anche attraverso processi di riconversione professionale (come da documentazione analitica consegnataVi).

TENSIONI OCCUPAZIONALI E RICADURE SULLE CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE

In tale contesto, l'esigenza del contenimento del costo del lavoro – che entro il 2005 dovrà ridursi di circa il 15% rispetto al 2001 – resta un obiettivo imprescindibile che l'Azienda intende assolutamente perseguire

Detto obiettivo può essere realizzato attraverso una massiccia riduzione del personale – almeno 7.800 risorse rispetto agli organici a livello di Gruppo ("perimetro Italia") alla data del 31 dicembre 2002 – applicando le normative di legge vigenti, che determinerebbe però significativi impatti sul piano sociale; in alternativa, tali impatti potrebbero essere contenuti mediante un più articolato approccio alla riduzione dei costi, che va comunque realizzata. Si potrebbe, infatti valutare la possibilità di intervenire sugli organici in modo graduale, alla condizione che le Parti individuino tempestivamente soluzioni complementari coerenti con l'obiettivo di riduzione del costo del personale previsto dal Piano e quindi in misura pari a quella conseguibile con l'operazione sopra prospettata.

In tal caso andrebbero precostituite, in un quadro di più ampia solidarietà, risorse finanziarie per agevolare l'eventuale erogazione, nei confronti del personale interessato, di possibili trattamenti di sostegno al reddito.

In tale prospettiva, si dovranno ricercare, attraverso il confronto contrattualmente previsto (artt. 17 – 18 C.C.N.L. 11 LUGLIO 1999), le possibili idonee soluzioni potendosi avvalere, le Parti, sia nel complesso degli strumenti indicati dalle normative contrattuali e legali vigenti in materia di processi che modificano le condizioni del personale e determinano la riduzione dei livelli occupazionali, sia di ulteriori misure da concordare, se necessario, anche in deroga alle previsioni del C.C.N.L. ; ferma restando ovviamente la sospensione della contrattazione integrativa aziendale perché incompatibile con gli specifici risultati reddituali e gestionali.

=

Per tutto quanto precede, con la presente lettera – sottoscritta dalla scrivente in qualità di Banca Capogruppo anche per conto e nell'interesse delle altre Aziende del Gruppo – si dà formale e motivato avviso alla procedura di cui all' art. 18 del C.C.N.L. 11 luglio 1999 che si concluderà entro quaranta giorni dalla data di ricevimento da parte Vostra della presente (ricezione a mezzo fax per i destinatari diversi dalla delegazione sindacale di Gruppo).

Nel restare in attesa di Vostre determinazioni in ordine alla composizione della delegazione sindacale prevista dall'art. 18 del C.C.N.L. 11 luglio 1999, vogliate inviare cortesemente ogni Vostra comunicazione in argomento al seguente indirizzo:

INTESABCI S.P.A.
DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
SERVIZIO RELAZIONI CON IL PERSONALE
Piazza Ferrari, 10
20121 MILANO
Tel. 02.8594.7372 – 7304
Fax. 02.8594.7125

I nostri migliori saluti.

IntesaBci S.p.A.
Banca Capogruppo