

9
SETTEMBRE 2002

fabintesa

FOGLIO INFORMATIVO PERIODICO a CURA della Redazione del GRUPPO INTESABCI

posta elettronica: redazione@fabintesabci.it

sito web: www.fabintesabci.it

FARE DI PIU' CON MENO

MA DOVE STA LA PARTE INNOVATIVA?

Dopo ben tre piani industriali è arrivato il quarto, il più innovativo, quello che, se pur con molti sacrifici, dovrebbe dare alla nostra Banca lo slancio necessario per tornare ad essere leader di mercato.

Cosa ne pensiamo? Formuliamo proposte, domande, ed osservazioni.

Ce lo ha chiesto "democraticamente" il C.E.O. Dr. Passera, tramite Intranet, da alcune setti mane oramai..

./ il seguito alle pag. 2,3 e 4

TRATTATIVE RIAPERTE: ORA LA SFIDA E' SUI CONTENUTI L'AZIENDA SOSPENDE LE DISDETTE DEI CIA E DEGLI ACCORDI

Per 60 giorni l'Azienda ha sospeso il recesso unilaterale dai CIA, dall'accordo di fusione del 13/4/2001 e dagli accordi aziendali, in qualsiasi forma intervenuti, rivvenienti dalle ex Banche BAV, CARIPLO, COMIT e MEDIOCREDITO LOMBARDO, (fatta eccezione per gli accordi relativi alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa che non erano stati disdettati).

Questo è il risultato ottenuto dall'incontro richiesto dalle Segreterie nazionali con il CEO Corrado Passera, avvenuto in data 15/10, con l'obiettivo di rimettere su binari di correttezza e trasparenza le relazioni sindacali.

L'AZIENDA SI È DICHIARATA DISPONIBILE AL CONFRONTO PER ADDIVENIRE ALLA DEFINIZIONE DEL PRIMO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI INTESABCI, QUESTO CONTESTUALMENTE ALLA TRATTATIVA SUL PIANO INDUSTRIALE CHE SARÀ AVVIATA NEI PROSSIMI GIORNI.

L'Azienda ha formalizzato questi impegni con una lettera datata 17 ottobre.

Sarà sulla base della conseguente coerenza aziendale che valuteremo la definizione della procedura di conciliazione, ad oggi non ancora revocata.

Per quanto riguarda le Società Prodotto occorre rivendicare con forza la partenza dei loro Contratti Integrativi Aziendali, in quanto gli atteggiamenti ambigui e dilatori da parte delle rispettive Direzioni non possono più essere accettati.

Il primo passo è stato fatto: il tavolo negoziale è stato riconquistato. Ora si dovranno trovare soluzioni corrette e compatibili sia alle esigenze aziendali, sia a quelle dei colleghi!

Sna.Pro.Fin. FABI

**IL
PRIMO
SINDACATO
NAZIONALE AUTONOMO PER
PROMOTORI FINANZIARI!**

RISCOSSIONE TRIBUTI

Nell'incontro del 15/10 le Organizzazioni Sindacali hanno ribadito che la condizione per l'avvio di un confronto è la presentazione di un Piano Industriale complessivo e che, *qualora risultassero eccedenze occupazionali, queste devono essere affrontate nel Piano industriale di Banca Intesa.*

La Voce del Sindacato Autonomo del Gruppo Intesabci

supplemento alla "Voce dei Bancari n.4" Stampato in proprio dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali della FABI

./ segue dalla prima

INIZIAMO QUINDI DA UNA PROPOSTA.

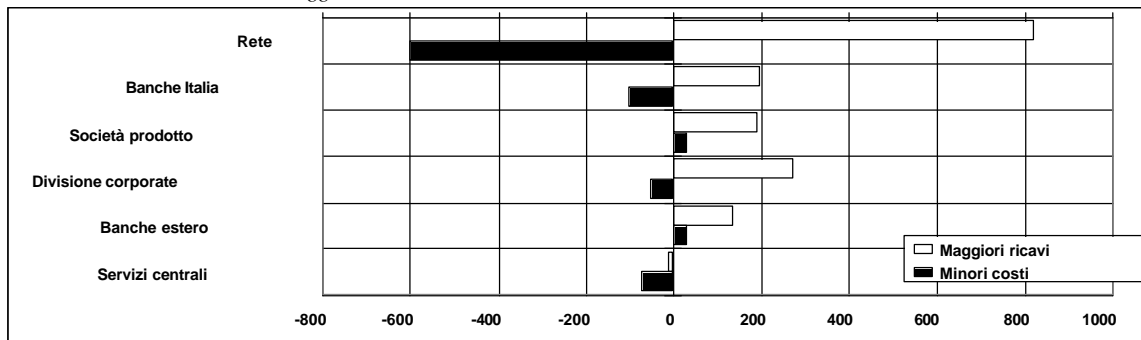
Il bilancio del Gruppo IntesaBci sembra essere l'unico a contenere un glossario di 86 terminologie ed indicatori, per cercare di renderlo più leggibile agli addetti ai lavori. Quelli più citati all'interno del Piano d'Impresa sono: Cost/Income, RWA, capitale assorbito/allocato, EVA. All'interno di tale Piano non viene però indicata la composizione di tali indicatori, con particolare riguardo al Cost/Income. Dal momento che la condivisione del Piano da parte dei colleghi e delle colleghe rappresenta, a detta dell'Azienda, il fattore fondamentale di riuscita dello stesso, sarebbe una dimostrazione di coerenza **renderlo leggibile a TUTTI**
CONTINUIAMO CON QUATTRO DOMANDE.

I primi due quesiti riguardano la Divisione Rete, sulla quale il Piano accentra i maggiori carichi di lavoro e, contestualmente, risulta essere la più colpita dalla nuova ristrutturazione.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori di questa Divisione si richiede infatti uno sforzo notevole sui servizi e sui volumi, ponendo specifici obiettivi, per:

- accrescere il cross-selling, anche attraverso conti/pacchetto
- accrescere prezzi e volumi di risparmio gestito
- accrescere la penetrazione in molti specifici segmenti di impiego

Nello schema seguente riportiamo la suddivisione dei carichi di lavoro prevista dal nuovo Piano. Sono stati riportati gli obiettivi richiesti in termini di maggiori ricavi in bianco e di minori costi in nero:



Alla Divisione Rete viene richiesto di conseguire il 51% dei maggiori ricavi indicati nel Piano ed il 73% dei minori costi (fatti 100 i maggiori ricavi ed i minori costi di tutta la Banca).

La prima domanda che sorge spontanea è: per quale motivo il Piano non dice in che misura tali obiettivi sono possibili?

In una situazione di mercato non particolarmente favorevole, sia per la ormai famosa "forbice dei tassi", sia per la previsione di una forte offerta di pacchetti da parte della concorrenza (cosa sconosciuta alle Poste Italiane), sia per l'aumento dei prezzi dei servizi offerti riguardo ai Fondi ed al risparmio gestito, crediamo che il quesito sia del tutto legittimo.

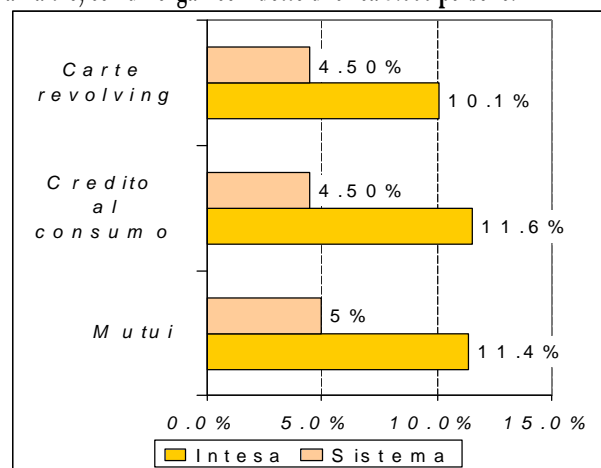
Non è poi così facile vendere di più aumentando i prezzi e, tr a l'altro, con un organico ridotto di circa 5.000 persone!

(5.000 è la riduzione di organico che l'Azienda vuole realizzare nella Macro-Divisione Rete)

A tutto questo si aggiunge che bisogna migliorare la qualità del credito!

Come dimostra il grafico allegato il Piano prevede un sensibile incremento delle quote di mercato, ad es. per mutui, crediti al consumo e carte revolving. Per conseguire simili obiettivi, IntesaBci dovrebbe raggiungere, nei prossimi anni, crescite più che doppie rispetto al sistema (i dati relativi a IntesaBci sono riportati nei grafici al di sotto, per ogni prodotto, quelli del sistema al di sopra).

Come allora incrementare ulteriormente la quota di mercato selezionando contestualmente i clienti?



./ segue in terza pagina

5302021850-58504500

La seconda domanda pertanto è: quali presidi organizzativi e quali strumenti di valutazione del credito saranno adottati per aumentare gli impieghi riducendo i rischi?

Nessun collega potrà credere che l'adozione del sistema di credit scoring utilizzato all'ex Banco Ambroveneto farà da solo i miracoli.

Così come, se non ci verranno convincentemente spiegate le implicazioni organizzative, nessuno potrà credere che la nuova struttura (anche logistica) delle filiali sostituirà, da sola, 3.000 colleghi, consentendo ad una Rete così ridimensionata di aumentare il fatturato del 17%.

Il terzo quesito riguarda invece la Divisione Corporate.

Per meglio comprendere la nostra domanda dobbiamo partire da alcune considerazioni:

- innanzitutto la Direzione, presentando il Piano d'Impresa agli analisti, ha dichiarato che, qualora quello attuale non funzionasse, hanno già pronto un Piano di Emergenza.
- la nuova Divisione Corporate è formata soltanto da 39 Centri che avranno come principale obiettivo il taglio del Large Corporate e dell'estero, sviluppando soltanto i clienti italiani nella fascia mid-corporate (il cui limite è stato innalzato ad oltre 50 mil. di € da pochi giorni); il Piano d'Impresa prevede che tale Divisione confluisca in una nuova banca (Banca Commerciale Italiana), tecnicamente cedibile

La terza domanda viene da sé: nella nuova Banca Intesa ci sarà spazio per una banca corporate, privata di alcune importanti funzioni centrali? Oppure la separazione societaria rappresenta un'opzione per l'eventuale uscita da un segmento di mercato "a bassi margini"?

L'ultimo quesito è analogo e riguarda tutte quelle Società create attraverso joint-ventures in cui il ruolo dei soci non è così chiaro: ad es, nel private, bancassurance, M&A, credito al consumo sono state stipulate joint-ventures con Credit Agricole, Lazard e Generali SpA.

Queste joint-ventures si integreranno con gli obiettivi del Gruppo oppure sono anch'esse "opzioni d'uscita" o per liquidare i soci?

CONCLUDIAMO CON UNA OSSERVAZIONE

Dal momento che la Direzione continua a lamentare un cost/income troppo elevato rispetto a quello degli altri Istituti di Credito, a causa dell'alta incidenza del costo del lavoro, riportiamo di seguito due grafici. **Il primo contiene anche le rettifiche sulle immobilizzazioni materiali ed immateriali (quindi gli ammortamenti degli avvenimenti emersi in occasione di fusioni pagate a prezzi elevati), il secondo soltanto il costo del lavoro.**

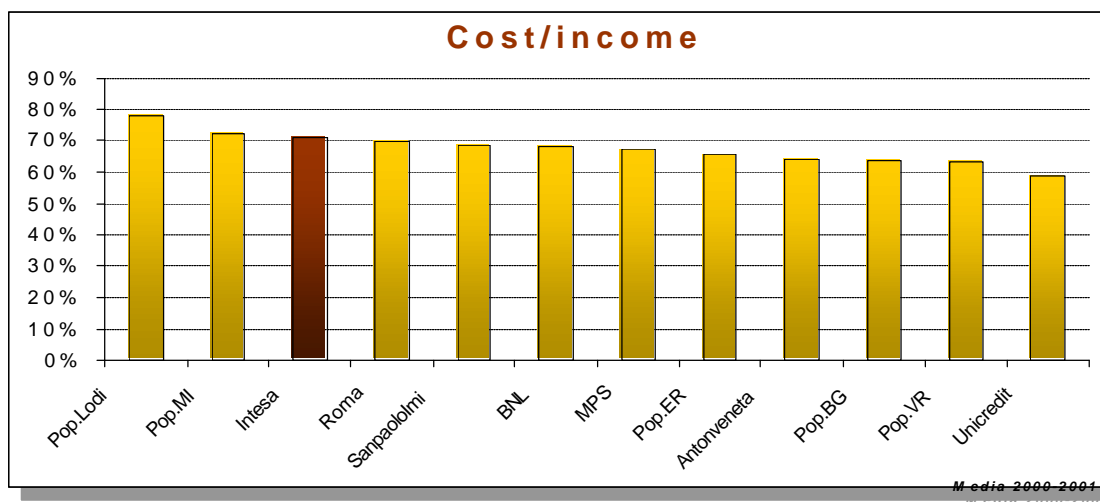


Grafico utilizzato dall'Azienda a sostegno della propria tesi

11 230202 03052 050 1050 250 450 650 850 1050

