



Segreteria di Coordinamento
Segreteria di Gruppo



Tel 02.89012885 fax 02.89012948

Tel 02.8794.2061 fax 02.8794.1733

E-mail segreteria@fabibancaintesa.it

www.fabibancaintesa.it

Via Torino 21, 20123 Milano

PIANO D'IMPRESA 2005 – 2007

Ovvero

“...IL MEGLIO DEVE ANCORA VENIRE”

In data odierna abbiamo scaricato da internet il piano industriale per il periodo 2005 – 2007. Alle rappresentanze dei lavoratori sarà illustrato solo nel pomeriggio di lunedì 18 luglio.

Il Piano, elaborato secondo i principi contabili IAS, si propone di “fare di Banca Intesa una delle migliori banche europee” per “assicurare una forte creazione di valore” tramite: una crescita sostenibile; la forte disciplina sui costi; grande attenzione alla gestione dei rischi ed all’allocazione del capitale, considerevoli investimenti in innovazione.

In pratica, dal taglio dei costi operativi e dalla vendita delle attività non dal “core business” (es. Nextra – IGC) saranno recuperate le risorse per gli investimenti (€2 mld). Un affare solo per gli azionisti?

Gli esigui adeguamenti salariali ottenuti dal nuovo CCNL dovranno essere compensati da altrettanti tagli sul costo del lavoro e recupero di efficienza. **Come si riuscirà ad ottenere un risultato netto di €1 mld. più elevato nel 2007 senza spendere nulla?:**

- mantenendo l’attuale mix Retail/Corporate 70/30% e la focalizzazione sull’Italia (88%) ma crescendo nei paesi dell’Europa Centro Orientale;
- dovranno rimanere nel Gruppo solo le attività strategiche e quelle dove esiste la possibilità di creare valore sostenibile. Dalle altre si esce, o si creano alleanze, o si passa in outsourcing; in tema di alleanze aumenterà il peso di Crédit Agricole tramite la cessione parziale di Nextra, ottenendo il quarto “asset manager” europeo;
- il modello organizzativo sarà ulteriormente affinato. Le Divisioni dipenderanno direttamente dal CEO che sarà coadiuvato da 4 strutture di Governo: Governo di Valore; Governo delle Risorse; Governo del Credito; Altre Direzioni Centrali;
- il rapporto costi e ricavi dovrà essere decurtato di ben 10 punti passando dal 60% al 50%.

LA CRESCITA sarà basata anche su precisi piani di azione che riguarderanno la clientela, in particolare il segmento retail, che negli ultimi tempi ha dato ottimi risultati; saranno aumentati, nel triennio, i gestori di 3.700 unità che dovranno far crescere sensibilmente il numero dei clienti, lo strumento base da estendere il più possibile a famiglie e small business sarà il “Conto Intesa”. L’obiettivo sarà fidelizzare il cliente per tutta la vita. La soddisfazione e la fiducia della clientela sarà tale in quanto troverà in Banca Intesa strutture specializzate....eccellenza...eccellenza...eccellenza.

LA GESTIONE DEL PERSONALE. Come ogni piano industriale i buoni propositi verso il personale sono incontestabili. La crescita avverrà attraverso la valorizzazione dei collaboratori; sistemi di gestione trasparenti; procedure trasparenti per la scelta dei responsabili; nuovi strumenti di valutazione delle prestazioni; sistemi di retribuzione/incentivazione meritocratici allineati ai migliori parametri di mercato con valorizzazione del contributo simultaneo individuale e di squadra; estensione a tutti i dipendenti di programmi di stock options; forte investimento in formazione.

IL MANTENIMENTO DI UNA FORTE DISCIPLINA DEI COSTI OPERATIVI. L’obiettivo del Piano è diminuire del rapporto costi e ricavi dal 60% al 50% ottenuto (se il sindacato va in vacanza) **compensando automaticamente** gli aumenti da contratto ed inflazione (€350 mln) nonché i costi legati alla crescita €230 mln (es. apertura di **230 nuovi sportelli, di cui 55 nel Gruppo** ed aumento del personale commerciale) con specifici progetti di riduzione dei costi e di recupero di efficienza (?). L’efficientamento, ergo il trasferimento del personale verso la rete, di Back Office e Strutture Centrali garantirà un risparmio figurativo di 84 mln di euro.

Praticamente con soli €170 milioni, saldo tra tagli ai costi operativi ed investimenti per lo sviluppo, entro il 2007, si realizzeranno €1 MLD in più di risultato netto.

Saranno 800 le risorse recuperate dalla centralizzazione dei back-office di filiale in 11 poli, altre 1200 saranno recuperate dalle strutture Centrali e destinate prevalentemente al front-office. Il risparmio di personale si dovrà ottenere principalmente con la semplificazione delle procedure, la diminuzione di circolari e manuali, la revisione e la

semplificazione di contratti e normativa interna. Sarà, inoltre, perseguito il miglioramento continuo della produttività delle funzioni di Governo e ridotto il numero dei prodotti da 1.500 a 450.

OTTIMIZZAZIONE DELLA GESTIONE DEL RISCHIO E DELL'ALLOCAZIONE DEL CAPITALE. Migliori strumenti di gestione del rischio e del valore legato al rischio rafforzeranno le strutture dedicate ai controlli anche tramite la centralizzazione del profilo rischio/rendimento del Gruppo. Cessione di €2 mld di asset non strategici. Si prevede un forte miglioramento del profilo di rischio.

In merito al Piano Industriale che ha anche spazi positivi, chiederemo all'A.D. come sarà possibile la sua realizzazione stante l'attuale situazione delle reti del Gruppo.

Lo sforzo maggiore, come sempre, sarà imputato alle reti del Gruppo che, come abbiamo sottolineato, sono state il vero volano dei risultati di Banca Intesa. Ai colleghi, che in questi ultimi anni hanno sopportato pesanti situazioni di carichi e ritmi di lavoro, oltre il dovuto, si chiede di tamponare le perduranti gravi e preoccupanti difficoltà organizzative dovute alla massiccia riduzione di posti di lavoro. Senza dimenticare poi che strumenti utili alla crescita sono tutt'ora utilizzati da responsabili, poco attenti alla correttezza dei comportamenti, come metodo di pressione psicologica indiscriminata alla realizzazione degli obiettivi. Registriamo, purtroppo, ancora situazioni di poca trasparenza e scarsa professionalità nel sistema incentivante dal quale larghe fasce di lavoratori è esclusa.

La rete, ancora oggi, in **grave carenza di personale**, attende le assunzioni promesse da oltre otto mesi. **Non vengono concesse le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo parziale** e sono state **respinte richieste di aspettativa per motivi personali, per non parlare dei trasferimenti** richiesti da colleghi che sono sostanzialmente **bloccati**. La Banca, inoltre, introdurrà prossimamente la sperimentazione dell'orario di lavoro continuato e differenziato. Quale crescita vogliamo fare in queste condizioni?

Eccessivo monitoraggio e asfissianti controlli, anche frutto di iniziative personali, forse utili a fini commerciali, finiscono per essere controproducenti alla crescita medesima della Banca in quanto alimentano situazioni psicologiche negative nei colleghi, assuefatti ma sicuramente assenti e partecipi senza entusiasmo a quella che dovrebbe essere la costruzione di una realtà in cui si condividono serenamente gli obiettivi e diverse giornate della propria esistenza. L'ultimo esempio: i sondaggi del Marketing verso la clientela sul loro grado di soddisfazione, conoscendo perfettamente qual è il gestore di riferimento, oppure i continui complimenti o richiami del direttore di filiale nel preciso momento in cui si vende e meno un prodotto al cliente che si ha di fronte. Per non dire di tabelle ed e-mail estemporanee. **Ma il ruolo del responsabile è guardare tutto il giorno il monitor con i risultati?**

Il Piano Industriale prevede inoltre l'estensione del **nuovo modello di filiale** ad oltre 500 realtà, anche del Gruppo. **Lo ribadiamo questo modello ha inventato anche un nuovo modo di rapinare**, la sicurezza di lavoratori e clienti è ad alto rischio. Le rapine in tutto il Gruppo, secondo le segnalazioni raccolte, sono in aumento. Ogni giorno dobbiamo fronteggiare situazioni di colleghi psicologicamente provati, se non fisicamente malmenati, abbiamo chiesto la riconsiderazione del modello e tutte le informazioni sull'andamento delle rapine degli ultimi anni. Non possiamo attendere che qualche evento criminoso oltre la misura sia il solo campanello d'allarme che induca la società ad intervenire. Così com'è il modello non va bene, ci vuole più sicurezza. **Occorre prevedere implementazioni di sicurezza che non costringano a ridisegnare il modello.** Si noti che sempre i soliti responsabili che intervengono sui luoghi rapina rispondono così alle nostre lagnanze: **"Noi non possiamo farci nulla, dovete Voi intervenire ai livelli più alti"**. **Cioè se ne infischiano della sicurezza dei lavoratori, sono invece molto sensibili agli incentivi che annualmente percepiscono. Come se il nuovo modello di filiale fosse opera del Sindacato !?**

Crediamo che nessuno possa dichiararsi contrario a favorire concreti piani di crescita. Sviluppo, maggior competitività e efficienza sono il miglior antidoto in un momento economico mondiale molto incerto e pieno di rischi. Il raggiungimento dell'obiettivo pone al riparo imprese e lavoratori da situazioni di crisi, ma la crescita non può e non dovrà avvenire ad esclusivo carico di questi ultimi. Il sacrificio e l'impegno dei lavoratori, già oggi è al culmine, non potrà essere ulteriormente acuito da ulteriore taglio del costo del lavoro e dovrà essere bilanciato da altrettanto impegno da parte degli azionisti che nel piano industriale non appare.

Milano, 14 luglio 2005

La Segreteria