



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO BANCA INTESA

PIANO D'IMPRESA 2005-2007

SECONDO INCONTRO CON L'AMMINISTRATORE DELEGATO

Come concordato al termine della presentazione del Piano d'impresa 2005-2007 svoltasi lo scorso mese di luglio, si è tenuto con il CEO Dr. Passera un secondo incontro di approfondimento delle tematiche riguardanti specialmente le Risorse umane.

In particolare, sono stati toccati i seguenti argomenti:

- Cost/income: come si intende arrivare al 50% ?

Il Dr. Passera ci ha spiegato che per ognuno dei 3 anni (2005-2007) è previsto un aumento del 7% per i ricavi e soltanto dell'1% per i costi: in tal modo, si dovrebbe ottenere il risultato di scendere di 10 punti. Non è quindi prevista alcuna manovra di ulteriore compressione dei costi del Personale.

- Fondo esuberi – Incentivazioni per il pensionamento

In collegamento al punto precedente, non si darà corso ad un nuovo fondo esuberi su base volontaria, né ad un sistema di incentivazioni per coloro i quali abbiano i requisiti pensionistici.

- Le 3.700 Risorse previste in più per i ruoli commerciali da dove proverranno?

Bisogna distinguere tra Italia e resto d'Europa dove il nostro Gruppo è presente.

In Italia, dove apriranno in questi 3 anni nuovi 115 Sportelli, sono previste 600 assunzioni di apprendisti + la riconversione di 900 Risorse che si libereranno con la diffusione dei Poli di back office o che saranno trasferiti dalla D.C. alla Rete.

In Europa, ci saranno 1100 assunzioni + 1100 trasferimenti dalle D.C. alle Reti.

- Personale oggetto di riconversione da D.C. alla Rete

Abbiamo osservato in proposito che occorre porre maggiore attenzione nell'attività generalizzata di riconversione dalla D.C. alla Rete, sia perché non tutte le risorse vi possono essere coinvolte sia soprattutto perché è necessaria una più lunga ed approfondita fase di adibizione al nuovo ruolo, allo scopo di ottenere risultati soddisfacenti per il Collega e per l'Azienda.

- Pressioni commerciali

Si tratta ormai di un punto dolente di Banca Intesa, oggetto di polemiche e contestazioni in tutta la Rete ed oggetto principale delle varie Assemblee del Personale tenutesi negli ultimi mesi.

Il Dr. Passera, a seguito delle nostre vivaci osservazioni, che si sono limitate a riportare lo stato d'animo dei Colleghi, ha ribadito che i meccanismi commerciali su

cui si basa oggi il sistema bancario non possono prescindere dalle cd. “pressioni commerciali”.

Le stesse però devono e dovranno essere sempre improntate alla massima correttezza, per cui ha invitato sia le OO.SS. sia il Personale tutto a denunciargli prontamente le storture che dovessero verificarsi.

- Contratto integrativo aziendale, inquadramenti, ruoli chiave

A seguito delle nostre sollecitazioni, il Dr. Passera ha risposto che l’Azienda provvederà in base ai demandi del CCNL, ma sempre nell’ambito delle compatibilità economiche del Piano triennale.

- Banca Intesa Private Banking, Banca Stato e Infrastrutture, Poli di back office

Abbiamo rappresentato le preoccupazioni dei Colleghi che saranno interessati dai 2 trasferimenti di ramo d’azienda e di quelli che oggi lavorano nei Poli di back office. L’Amministratore Delegato ci ha assicurato che i primi resteranno nel Gruppo Intesa in quanto dedicati ad attività di particolare interesse per lo stesso, e gli altri continueranno a lavorare nell’Organico di Banca Intesa, non esiste, pertanto, alcuna volontà di esternalizzazione dei Back Office. L’accentramento dei B.O. riguarderà anche altre società e banche del Gruppo Intesa.

- Nextra –T.System – Intesa Previdenza

Come è noto Nextra sarà ceduta, Banca Intesa acquisirà parte della nuova società e non avrà più un proprio ramo autonomo di attività di gestione di prodotti finanziari e fondi mobiliari.

T.System. L’A.D. ha dichiarato che non è stata ancora adottata alcuna decisione sulla prosecuzione dell’accordo con la società di servizi ovvero riportare il lavoro all’interno di Banca Intesa anche se è più probabile la seconda ipotesi.

Intesa Previdenza. Malgrado il mancato avvio della riforma della previdenza complementare e del T.F.R. da parte del Governo, per la società previdenziale del Gruppo non sono mutati gli impegni e l’attenzione di Banca Intesa verso questo ramo di attività.

Alla fine di questo secondo incontro, accanto alla soddisfazione per il percorso positivo che il Gruppo Intesa ha stabilmente intrapreso sulla strada che porta al vertice del sistema bancario italiano, permangono valide le considerazioni emerse nel corso del primo incontro.

L’attenzione che Banca Intesa dedica al proprio Personale, tra la compressione dei costi, gli obiettivi pressanti, la mancata reintroduzione di strumenti condivisi da tutti (es., il C.I.A.) e le frequenti riorganizzazioni nell’ambito dei vari Comparti che destabilizzano il percorso professionale e personale dei Colleghi coinvolti, non può certo definirsi soddisfacente.

“Valore e valori” è il titolo dell’editoriale che ha aperto l’ultimo periodico interno del Gruppo Intesa: siamo perfettamente concordi sul concetto, purchè ci si ricordi che le Risorse Umane restano uno dei principali “valori” di un’impresa

Milano, 4 novembre 2005

Le Segreterie