



WEEKLY

**RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI**  
Dal 3 al 7 maggio 2010

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

[www.fabintesasapanpaolo.it](http://www.fabintesasapanpaolo.it)

email: [segreteria@fabintesasapanpaolo.it](mailto:segreteria@fabintesasapanpaolo.it)

**5 maggio 2010**

## Banca dei Territori

Si è svolto oggi l'incontro con il Responsabile del Personale della Banca dei Territori e il Servizio Relazioni con il Personale sui diversi temi inerenti alla riorganizzazione avviata nel 2008 e relativi riflessi su organici e complessivi assetti professionali.

**SMART** – Sistema misurazione assorbimento Risorse (dimensionamento filiali)

E' il sistema di rilevamento del fabbisogno di organico/personale nella rete connesso alle attività non di coordinamento e di ruolo professionale.

L'assetto complessivo dell'accordo sugli inquadramenti, sottoscritto nel 2009, è escluso dalla rilevazione SMART- (sistema Misurazione Assorbimento Risorse)

Rimangono pertanto esclusi tutti ruoli contrattati quali:

Coordinatore Personal e Small Business alla presenza di 7 Gestori

Coordinatore Famiglie con almeno 6 tra Gestori Famiglie e Assistenti alla Clientela.

Il numero dei Gestori è determinato dai portafogli assegnati, in riferimento al numero di clienti:

**700** per i Gestori Famiglie (il percorso è attivato con **350** portafogli);

**200** per i Personal (il percorso è attivato con **80** portafogli);

**160** per gli Small Business (il percorso è attivato con **100** portafogli);

**90** per i Gestori imprese (il percorso è attivato con **45** imprese).

Sono confermati al di fuori del Modello, per le filiali imprese, i ruoli di specialista (Estero merci, Credito Speciale), di coordinatore (in presenza di 5 gestori, compreso il Coordinatore) o presso il Distaccamento in presenza di almeno 2 Gestori, compreso il Coordinatore.

La misurazione del numero risorse filiali (SMART) è quindi connessa esclusivamente al front office (assistente alla clientela) ed è stata attivata dopo l'unificazione del modello informatico Target e l'applicazione dell'Accordo Inquadramenti.

I principi di carattere generale del Modello SMART si basano sulla rilevazione dell'impegno medio collegato a: attività commerciale, attività transazionale, attività amministrative. Il calcolo viene rettificato per coefficienti di assenza media.

L'applicazione del modello ha determinato eccedenze pari a **882 FTE**. Ricordiamo che la forza totale equivalente (FTE) non corrisponde a un reale numero di lavoratori poiché rappresenta il numero ore impiegate per attività svolte in contemporanea da più lavoratori, sparsi sul territorio nazionale.

L'illustrazione del modello non è stata suffragata da alcun dato idoneo a determinare il risultato della sua applicazione rispetto alle diverse tipologie di filiali operanti nei diversi territori presenti nelle 21 banche del Gruppo.

Il complesso algoritmo, che rimane a noi sconosciuto, è in grado di misurare quotidianamente e immediatamente il fabbisogno di organici rispetto ai flussi di lavoro nelle filiali, con esclusione delle posizioni di ruolo e coordinamento.

Non sono state illustrate le modalità di analisi, i risultati territoriali e per quanto tempo restano validi i dati analizzati. Nulla anche sui pesi delle diverse tipologie di operazioni.

Le 882 unità di FTE, come detto in precedenza, non ci permettono di avere alcuna visione sulla corretta distribuzione degli organici.

**Noi registriamo invece un disagio diffuso in alcune aree del paese sui livelli di organici che ci da la certezza di esigenze da colmare, in riferimento anche a impegni presi nel recente passato oppure collegati a situazioni cicliche e storiche collegate al periodo estivo.**

### **Percorsi professionali**

L'Accordo sugli inquadramenti del 2009 ha prodotto circa **6.000** nuovi percorsi professionali (da 3195 percorsi professionali esistenti ante Accordo a circa 9000 al 31/12/2009). Questo dato s'incrementa di 1373 nuovi percorsi del Gruppo Cr Firenze. Nel 2010 devono ancora essere assegnati 600 nuovi percorsi professionali.

Nel **2009** i ruoli gerarchici assegnati sono stati **914** (direttori più coordinatori).

Nel **2010** i percorsi con promozioni e le fasi intermedie di passaggio livello sono 2023.

Dopo la scadenza del percorso il riconoscimento del livello spettante va a regime dopo un periodo medio di 2 mesi.

### **Filiali imprese**

Prosegue la riorganizzazione delle Filiali Imprese, con l'obiettivo di raggiungere almeno i 500 presidi nella rete entro il 2010. A Dicembre 2009 erano attivi 290 filiali imprese (211 filiali e 79 distaccamenti). La situazione attuale è: 218 filiali Imprese, 44 distaccamenti, 119 filiali con moduli imprese. Sono state confermate, per il modulo Imprese di filiale, imprese con fatturato da € 2,5 milioni a € 10 milioni di euro.

### **Processo del credito**

Abbiamo sollevato la necessità di chiarire le fasi del processo del credito in quanto si sono riscontrate anomalie e ritardi nei processi di delibera. Molte le segnalazioni arrivate dalle diverse banche del Gruppo in merito a un difficile rapporto con la clientela delle piccole e medie imprese rispetto a certezza e tempi sulle risposte di finanziamento.

L'azienda ha confermato che la richiesta di credito viene inoltrata dal proponente al settore di competenza di delibera senza passaggi intermedi e che oltre il 95% delle richieste viene concluso nelle Aree/Regioni.

Tema cruciale rimane l'osservanza dei dettami di Basilea 2 che vincolano gli attivi ai coefficienti patrimoniali. La valutazione economica-finanziaria dell'impresa, secondo i coefficienti di Basilea 2, effettuata dall'ufficio Crediti di Area/Banca, determina il relativo rating quale coefficiente di solvibilità. Per le filiali questi passaggi mal si conciliano con l'esigenza di una clientela pressata da esigenze urgenti di cassa e anche di investimenti.

Rispetto alle facoltà dei direttori, molte richieste di finanziamento anche di basso importo devono essere valutate, per effetto del rating, da istanze superiori con allungamenti dei tempi e difficoltà crescenti con i clienti.

## Centri Domus

Prosegue il progetto di superamento dei Centri Domus con la progressiva attribuzione delle autonomie deliberative alle Filiali. La filiale autonoma farà tutta l'operatività connessa con istruttoria e delibera. La filiale piccola, una volta raccolta la documentazione, avrà il doppio riferimento operativo: Istruttoria presso Back Office e Delibera presso Crediti di Area. La filiale media opererà in loco l'istruttoria e la delibera sarà seguita da presidio Crediti di Area/Banca.

## Progetto META

Il Progetto Meta è in fase di attuazione e non ha l'obiettivo di razionalizzare la rete chiudendo o accorpendo sportelli. Il progetto si pone l'obiettivo, tramite apposite task-force di supporto, di colmare il divario tra Filiali a basse performance e il resto della rete. Nell'ambito delle 6000 filiali della Banca dei Territori, si sono prese in esame circa **800 filiali** che presentavano risultati inferiori alle attese rispetto alle potenzialità del territorio e i risultati di situazioni analoghe.

Sono state escluse dal progetto filiali di recente apertura (fino a 6 anni), filiali con presenza addetti Estero (FAEM), filiali in fase di ottimizzazione come ad esempio accorpamenti.

Il dettaglio delle 800 filiali è relativo a: 47% Filiali Base; 39% Piccole; 11% Medie; 3% Grandi.

Le **793** filiali, oggetto di intervento, sono così distribuite: **Piemonte 41; Lombardia 54; Milano e Provincia 48; Lazio, Sardegna e Sicilia 62; Campania, Basilicata, Calabria e Puglia 134; Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Molise 172; Veneto, Trentino, Friuli 210; Firenze, Umbria 72.**

Il progetto, avviato a fine anno 2009, ha permesso a diverse filiali di migliorare i risultati, in alcuni casi oltre le attese.

Sostanzialmente gli affiancatori, suddivisi in Team creati in ogni Area, supportano le filiali trasferendo le migliori conoscenze pratiche e professionali a Direttori e Colleghi, stabiliscono un piano di rilancio insieme ai Direttori che in particolare sviluppa e migliora il contatto quotidiano con la clientela.

I risultati, dichiarati dall'Azienda, sono un consistente aumento medio del tasso di contatto con la clientela, un aumento delle vendite di rilievo, sia in generale che per addetto; un tasso di acquisizione di nuova clientela in aumento.

## Razionalizzazione filiali

Prosegue nel 2010 la razionalizzazione delle filiali sul territorio. Ad oggi è prevista la chiusura/accorpamento di 80 filiali e 1 filiale imprese, entro il mese di settembre.

## Recupero risorse

Il nuovo modello organizzativo ha prodotto recuperi al 31 dicembre 2009 dalle Aree e territoriali pari a 1600 risorse così suddivise: 1400 destinate alle filiali, 200 a strutture centrali e ulteriori 100 uscite per pensionamento.

L'accantonamento di lavoro di filiale nei Back Office al 31.12.2009 ha prodotto n° 2.625 FTE di cui destinati ai Back office 1.350 e recupero per le filiali di 1.200 FTE.

## **Assunzioni**

Le assunzioni a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato in scadenza, previste dall'Accordo del 2 febbraio, sono state 192 con 71 assunzioni nel mese di maggio.

Oggi sono presenti circa 300 sostituzioni per maternità (+76 da inizio anno),

L'Azienda ha rappresentato che le assunzioni a tempo indeterminato, riferite all'Accordo, hanno priorità rispetto alle assunzioni per sostituzione del periodo di maternità. L'Azienda ha pertanto dichiarato che saranno possibili coperture di maternità attraverso assunzioni a tempo indeterminato.

**Chiediamo il rigoroso rispetto dell'Accordo del 2 febbraio che prevede la stabilizzazione di una base di 400 lavoratori a tempo determinato con assunzioni a tempo indeterminato, da destinare alle coperture di uscite di fine 2009 per effetto dell'accesso al Fondo e pensionamenti.**

**In sede di incontro abbiamo affermato che le sostituzioni di maternità dovranno avvenire con assunzioni a tempo determinato, ad oggi di fatto sospese o rallentate.**

**6 maggio 2010**

## **Circolo Ricreativo di Gruppo**

Come previsto è partito il confronto sulla costituzione del Circolo Ricreativo del Gruppo Intesa Sanpaolo.

La discussione si è concentrata sul primo esame della bozza di statuto.

**La Bozza consegnata dall'azienda** prevede un circolo unico con diversi coordinamenti territoriali. I componenti del Circolo Centrale e di quelli Territoriali saranno eletti dai soci ordinari. Ogni componente territoriale potrà programmare la propria attività per il territorio di competenza attribuendo specifici stanziamenti. Potrà avere un proprio programma di attività e individuare fornitori per svolgerla.

Il Circolo Nazionale potrà predisporre indirizzi strategici e linee guida annuali, stabilire regole che i distaccamenti saranno tenuti a seguire.

**E' nostra intenzione mantenere e migliorare nel nuovo circolo i servizi agli associati, creati nei circoli esistenti, garantendo efficienza senza che venga meno, anzi accresca, la soddisfazione dei lavoratori. L'Azienda, dalla sua parte, dovrà disporre delle risorse economiche ed organizzative per consentire al nuovo Circolo, importante elemento di aggregazione all'interno del Gruppo, ritorni positivi sul complesso dei servizi erogati al fine di favorire il livello di coesione interna.**