



Segreteria di Gruppo
INTESA  **SANPAOLO**

E-mail segreteria@fabintesasampaolo.org

www.fabintesasampaolo.org

c/o FABI Milano Via Torino 21 tel. 02.89012885 fax. 02.89012948
c/o FABI Torino Via Guarini 4 tel. 011.5611153 fax 011.540096

2013: tra il dire e il fare c'è di mezzo chi lavora

Nell'incontro svoltosi a Milano il 20 dicembre, il Responsabile della Delegazione Aziendale, **Francesco Micheli**, ha rappresentato lo scenario complessivo degli impegni del 2013 in merito a riorganizzazioni, nuovi orari di filiali e produttività. Altri temi saranno il premio di risultato e il completamento del Welfare su Previdenza e Circolo Ricreativo unico.

Il 19 dicembre 2012 abbiamo sottoscritto gli Accordi su Fusione di BIIS e creazione delle Casse Umbria che hanno rinviato il tema delle eventuali eccedenze a una trattativa di Gruppo complessiva, collegata alle future riorganizzazioni e interventi sulle filiali.

Il 2013 e non solo

Il protocollo del 19 ottobre 2012, approvato dai Lavoratori, e l'accordo del 29 luglio hanno fissato le regole e le tutele che vanno rispettate e applicate.

La Banca ha presentato la sua agenda di lavoro: la FABI verificherà tempo per tempo come questa agenda rispetterà le regole contrattate a difesa di chi lavora.

Siamo consapevoli di essere ancora in una crisi economica che tocca tutti, anche i nostri colleghi e le loro famiglie. Ne siamo talmente consapevoli che, dalla firma del CCNL, abbiamo sostenuto l'esigenza di coniugare occupazione e salario al recupero di produttività/ricavi attraverso anche all'innovazione degli orari delle filiali.

Una sfida in cui tutta l'Azienda si deve sentire parte attiva, a diversi livelli di responsabilità, per non lasciare ai Lavoratori il carico di supplire a scelte affrettate e dettate dai soliti sapientoni che girano in azienda o operano nei pensatoi a loro dedicati.

Riorganizzazioni societarie e chiusure filiali

Le strutture "in sofferenza" o oggetto d'intervento, dichiarate dalla Banca, riguardano 6 comparti: Credito al Consumo (Moneta, NEOS Finance), Credito Medio Lungo Termine (Leasint, Mediocredito Italiano), Factoring, Recupero Crediti (aumento del presidio per volumi in crescita) con sinergia con Italfondario, BackOffice per ridotta attività, sportelli e filiali.

La posizione della FABI è chiara e non cambia:
la gestione di tutte le eventuali nuove eccedenze dovrà essere a livello di Gruppo senza venir meno al principio dell'accesso volontario al Fondo Esuberi di Settore.

USCITE Fondo Esuberi Accordo 29 luglio 2011

La scarsa dimestichezza del ministro Fornero sulla sfera sociale ha prodotto nel 2012 effetti devastanti sugli esodati. Per il settore bancario esiste una maggiore chiarezza sulla clausola di salvaguardia, ampliata in ISP dalla garanzia contenuta nell'Accordo del 29 luglio 2012 di rientro in caso di mancata autorizzazione INPS. Questa garanzia ha permesso far accedere al Fondo oltre 2.600 Lavoratori nell'arco del 2012 che si aggiungono alle 1032 cessazioni del 2011.

FILIALI: cambia la presenza sui territori. Il cliente dove lo metto?

Alcune modeste e certamente parziali analisi della FABI ISP, scritte e pubblicate a maggio 2012, si stanno purtroppo avverando e condizionano negativamente il rapporto con i clienti che sono fonte primaria dei ricavi. Ci riferiamo ai nostri fondati dubbi che modelli organizzativi standard, imposti da consulenti strapagati- McKinsey in testa e non solo- su riorganizzazioni e riassetto delle filiali siano stati catapultati, senza paracadute, su Lavoratori e clienti.

La rincorsa di oggi a chiudere filiali, opposta a quella del decennio precedente a comprare ovunque a qualsiasi prezzo, riguarda anche IntesaSanpaolo con 1.000 filiali Retail da chiudere e altre 1.000 da riorganizzare su un totale di circa 5.000 filiali presenti nel 2011 in Italia.

Risultato: il Lavoratore è trasferito da filiale chiusa a filiale accorpante, ma il cliente, rimasto nel vecchio posto, se può cambia banca con tutti i servizi connessi. Ne sono esempio oltre 300 filiali, oggetto di accorpamenti, che subiranno riorganizzazioni per il rischio elevato di perdita clientela.

Non si può parlare di centralità del cliente, elemento distintivo del Gruppo con una presenza capillare nel Paese, e **agire** con schemi distanti da questa centralità. Il tutto condito dall'assenza di prodotti innovativi, salvo le filiali per i giovani con prodotti a loro dedicati, che sono ormai datate come tempi e contenuti rispetto alle molteplici esigenze della clientela.

E nulla si muove sulla semplificazione delle procedure che incombono e soffocano le filiali pur in presenza di riduzione di numero di operazioni.

Schemi di azione che contribuiscono alla Reddittività a Breve periodo ma rischiano di lasciare sempre più alla concorrenza clienti e ricavi, nonostante i nuovi orari e attività fuori sede.

ORARI e il piano di lancio NASA

Sembra proprio a un piano di lancio NASA la “perfetta messa in opera sulla carta” delle articolazioni degli orari per le filiali, in partenza da metà gennaio sino a marzo per un totale di 335 filiali e che proseguirà con ulteriori 267, collegate al piano di accorpamenti.

La dettagliata e variegata predisposizione del lancio dei nuovi orari parte dal presupposto che la tipologia delle filiali, scelte secondo criteri di copertura di mercato “a macchia” su quasi tutte le Regioni d’Italia, abbiano oggi gli organici congrui per le diverse tipologie di entrata e apertura il sabato.

Su questo punto la FABI non ha dubbi ma certezze: la congruità degli organici presuppone filiali grandi ben oltre 20 dipendenti più direttore, coordinatore commerciale, responsabile commerciale che dovrebbero coordinarsi tra di loro per la presenza nell’orario prolungato compreso il sabato.

Il gravissimo difetto di origine, ben lontano dalla perfezione NASA (anche se, come i Russi, hanno fatto errori gravi e tragici nella grande rincorsa allo spazio) **è la convinzione che gli organici siano fissi e cristallizzati nel tempo. Tutti sempre presenti senza ferie, malattie, permessi e altro ancora.** In concreto, impossibile per chi, come noi, nelle filiali ci siamo e conosciamo la realtà di tutti i giorni. Non sappiamo, ma la risposta è scontata per il NO, se nella congruità sono stati considerati part-time, legge 104 e i disagi da pesante pendolarismo.

La meticolosa e spasmodica ricerca della perfezione dei soliti sapientoni va oltre gli organici: le articolazioni degli orari spaziano su più tipologie di entrata, un via vai di Lavoratori, cui è fissato “ a prescindere” sulla carta tutto quello che devono fare quando sono in filiale.

Esempio: entrata alle 11.48 e uscita h. 20 di un assistente alla clientela. Questo collega al mattino non può aprire la cassa ma solo a partire dalle 14.30, dopo la pausa pranzo.

E se a mezzogiorno c’è coda allo sportello? Pazienza, il cliente aspetta.

Ai direttori, dunque, resta nessuna possibilità di intervento per la gestione dei flussi della clientela (così dice la “perfezione” del libro dei sapientoni).

E la consulenza al cliente? Ovvio, sempre al centro dell’attenzione.

Dovrà essere contattato per i ricavi e se, per caso, entra per errore in filiale quando vuole lui, dovrà essere al centro dell’attenzione anche se manca il gestore di riferimento. Così dice il libro dei sapientoni.

La FABI è in allerta: su questo i Lavoratori e Iscritti devono esserne certi. L’attuale applicazione del piano orari, rocambolesco e raffazzonato, ci rende fortemente critici, anche se riteniamo che gli orari siano un’occasione per il futuro dei Lavoratori e dello sviluppo della stessa Banca.

Errori nella fase di avvio dovranno essere corretti e gli incontri previsti serviranno a verificare se esiste la volontà della banca a raccogliere le istanze dei Lavoratori per il corretto proseguimento del progetto.

Offerta fuori sede: la programmazione di gestori attivi prevede 850 gestori personal e 1.000 tra Gestori Imprese e Private, muniti di patentino di

Promotori finanziari. Si aggiungeranno Direttori delle filiali chiuse e in prospettiva ulteriori Gestori Personal e Gestori Small Business.

PREMIO Variabile di Risultato

E' stato introdotto nel Nuovo CCNL firmato a gennaio 2012 dove si prevede la possibilità delle Parti – sindacati e azienda – di sostituire e trasformare il premio aziendale e il sistema incentivante in un unico Premio Variabile di risultato. **Obiettivo sindacale è quello di rimuovere gli eccessi distributivi con i super bonus a pochissimi e arcinoti e niente agli altri Lavoratori.** Le Segreterie Nazionali hanno peraltro sostenuto in una nota a calce dell'Articolo la preventiva condivisione dei criteri distributivi. Su questo tema è avvenuto un primo incontro con l'Azienda di natura conoscitiva senza peraltro entrare nei dettagli.

Esiste una prima parte che è il Premio Aziendale che dovrà continuare ad essere indirizzato a tutti i Lavoratori del Gruppo, con valori diversificati per Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti. In tale contesto il mantenimento **del Conto Sociale** rappresenta un sostegno importante al salario per il recupero fiscale, a partire dalle famiglie con figli.

La seconda parte è il sistema incentivante su obiettivi di tipo qualitativo e quantitativo. Per le Aree professionali si dovrà tener conto del contributo dell' apporto di tutti i componenti del team.

Su entrambi le parti del Premio dovranno essere definiti gli indicatori di redditività con le fasce di scostamento e la percentuale del monte complessivo economico da destinare al premio variabile di Risultato, suddiviso tra Premio aziendale e Sistema Incentivante.

I temi si presentano complessi, con forti riserve sul tipo di indicatori sulla redditività, che saranno affrontati negli incontri ancora da definire.

2013

L'Azienda ci ha prospettato la sua ampia e dettagliata agenda di lavori per il 2013.

[Anche la FABI ha un'agenda: quella dei Lavoratori e su questa agenda ci muoveremo, ci confronteremo e non solo.](#)

La Segreteria
FABI INTESASANPAOLO

Milano, 7 gennaio 2013