



Segreteria di Gruppo  
**INTESA**  **SANPAOLO**

E-mail [segreteria@fabintesasampaolo.org](mailto:segreteria@fabintesasampaolo.org)

[www.fabintesasampaolo.org](http://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

## AGENDA 2014 LAVORATORI E LAVORATRICI

Come si è chiuso il 2013

Il 20 dicembre 2013 è stato raggiunto a Roma tra le Segreterie Nazionali e ABI l'Accordo sul Fondo Esuberi e sul rinnovo del CCNL, con proroga dello stesso sino al 30 settembre 2014. **L'Accordo, dove la FABI è stata protagonista, permette la ripresa degli incontri con l'Azienda, interrotti da fine ottobre in tutte le banche dopo lo sciopero del 31 ottobre 2013 per la disdetta del CCNL, avvenuto con un'adesione straordinaria dei lavoratori.** A fine dicembre il C.O.O e Capo della Direzione Risorse Umane Francesco Micheli ha rilasciato sul web tv due ampie interviste sull'andamento del settore e su Intesa Sanpaolo.

**Molti sono i temi affrontati dal C.O.O. tra cui le future trattative che ci attendono nel 2014, con riferimento anche al nuovo Piano d'Impresa.**

Il 2013 si chiude con il Paese in una perdurante grave crisi e le banche scontano una situazione di generale difficoltà, per il peso crescente delle sofferenze, accompagnate, in alcuni casi, da una fragilità patrimoniale che pregiudica la capacità a erogare credito. In questo scenario tuttavia le condizioni non sono uguali per tutti: vi sono banche commissariate da Banca Italia e altre che si presentano solide per politiche prudenziali di accantonamenti.

Intesa Sanpaolo si annovera tra queste, collocandosi in Europa, secondo le dichiarazioni rilasciate dal Dott. Micheli, come la banca con la migliore efficienza operativa. **Con attenzione abbiamo sentito il C.O.O. "che nei prossimi anni occupazione e Welfare saranno i due principali obiettivi sperando su ripresa e ricavi perché la leva dell'abbattimento dei costi non può essere sempre applicata".**

**La dichiarazione sui costi trova la FABI già convinta, come più volte affermato e sostenuto con gli altri sindacati nelle trattative degli ultimi anni.**

Alcuni dati: nei primi 9 mesi 2013 i costi operativi, rispetto allo stesso periodo 2012, vedono una riduzione del -7%, di cui le Spese del Personale a - 9,4% mentre il cost/income scende al 49,8%.

**La FABI ritiene che la riduzione dei costi, collegata anche alle uscite previste dagli Accordi, dipenda dai sacrifici, dedizione, professionalità e capacità dimostrati da tutti i lavoratori che hanno supplito molte volte alle carenze organizzative e di organici nelle filiali, a partire da quelle a orario esteso avviate da gennaio 2013.**

**Agenda 2014 per i lavoratori e le lavoratrici di ISP**

- Occupazione.

#### Mediocredito Italiano/ MedioFactoring

L'Azienda ha avviato e concluso nel 2013 una serie di operazioni societarie di fusioni e incorporazioni per il credito al consumo, credito medio lungo e factoring, finalizzate alla creazione di centri di credito specialistico a sostegno delle aziende e a supporto della Rete. Tali operazioni sono state motivate dalla Banca per raggiungere economia di scala attraverso l'eliminazione di sovrapposizioni e semplificazione della struttura organizzativa.

**Gli esuberi dichiarati da queste riorganizzazioni societarie sono pari a circa 195 lavoratori e dovranno essere affrontati a livello di gruppo**, attivando le procedure sindacali contrattualmente previste, per utilizzare tutti gli strumenti necessari per la riconversione e ricollocazione, **garantendo la volontarietà in caso di adesione al Fondo Esuberi, così come previsto dall'Accordo del 20 dicembre 2013.**

#### Accordi 2011/2012/2013 Piano d'Impresa 2011/2013 e aggiornamenti

**Chiediamo l'attivazione degli incontri di verifica previsti su uscite complessive, giorni di solidarietà, straordinari, part-time e filiali a orario esteso.**

Il Resoconto Consolidato Del Gruppo al 30/9/2013 evidenzia "riduzione di 7.000 unità negli ultimi 21 mesi e successive uscite previste dagli Accordi".

**Rispetto a questi dati chiediamo che vengano attivate le assunzioni degli ex tempi determinati da gennaio 2014 con i criteri stabiliti dall'Accordo 2/7/2013.**

- Riorganizzazioni, Modello Distributivo, Percorsi professionali

Nell'arco del 2013 sono avvenute molte riorganizzazioni che hanno coinvolto ISGS, Società prodotto, Divisione BdT, Regioni, Aree con ampliamento delle deleghe operative a Regioni/Banche e Filiali lasciando alle Aree un ruolo esclusivamente commerciale.

Il Resoconto Consolidato al 30/9/2013 traccia nuovi interventi nel futuro Piano d'Impresa finalizzati alla riduzione delle attuali 16 banche Locali.

**Da quest'ampio processo di semplificazione - che razionalizza e riduce costi - non appare (o non capiamo) il modello distributivo a regime e le combinazioni tra prodotto/canale distributivo/segmento della clientela. Oggi, nelle filiali, continuano le campagne prodotto massive che mettono sotto pressione i lavoratori con un controllo a cronometro.**

Nello stesso tempo ascoltiamo e leggiamo dichiarazioni sui servizi on line, ridotta affluenza agli sportelli, esigenza di nuove competenze/ mestieri e sportello a domicilio con promotori finanziari.

Abbiamo letto con interesse un sondaggio, apparso sul Sole24orePlus il 7/12/2013, **che smentisce la propensione del cliente a un contatto da parte dello sportellista/promotore a casa. Solo 1 cliente su 100 ritiene più sicuro il contatto a domicilio.**

**Tra i cento non ci sono solo anziani: la percentuale più alta è tra i giovani (87%) che significa: sì conto-online per operazioni correnti ma, allo stesso tempo, sì alle filiali per parlare con il gestore di risparmi/investimenti.**

**Il ruolo della filiale resta dunque fondamentale in Italia a differenza di altri paesi europei: ci appare quindi più importante cambiare il modo in cui si utilizzano le filiali e le**

relazioni con clienti che limitarsi a ridurre il numero degli sportelli (mossa definita inevitabile in Intesa Sanpaolo e nel settore) con ricadute su lavoratori e clienti.

**Qualunque esso sia, il futuro modello distributivo non potrà comunque prescindere dalla valorizzazione della professionalità e competenze espresse da coloro che, individuati dall'Azienda sul merito, sono inseriti oggi nei percorsi professionali o che hanno già raggiunto il traguardo finale.**

**Rigettiamo quindi il termine AUTOMATISMI che appare sovente nelle dichiarazioni Aziendali ai diversi livelli.**

**La posizione della FABI è: mantenimento dei percorsi professionali con aggiornamenti sui nuovi ruoli attraverso la negoziazione d'inquadramenti che rispondano a regole e criteri uguali per tutti, quale garanzia di equità e trasparenza.**

**Siamo invece nettamente contrari all'esclusiva valorizzazione del risultato che va verso un ulteriore appesantimento delle pressioni commerciali, riduzione del salario contrattato e generale peggioramento del clima aziendale.**

- Premio aziendale

Da alcune dichiarazioni del Consigliere Delegato si prefigura un sistema premiante pressoché inesistente, tranne che per qualche figura apicale, in linea con la discrezionalità aziendale esercitata negli anni.

**La FABI chiede il Premio Aziendale** per il massimo impegno dei lavoratori a tutti i livelli del Gruppo nell'arco del 2013, che è stato ancora caratterizzato dalla grave crisi.

Il pagamento dei dividendi agli azionisti, annunciato su organi di stampa, è pari al riconoscimento di coloro che sono stati i principali artefici dei risultati conseguiti.

Riteniamo che la destinazione al Conto sociale di quote di premio rappresenti un utile strumento a sostegno del reddito dei lavoratori e famiglie, attraverso il recupero fiscale.

- Welfare

**La FABI** ha sempre riconosciuto grande rilevanza al Welfare aziendale composto da Previdenza, Fondo Sanitario, Circolo Ricreativo di Gruppo, Conto Sociale e ONLUS.

Evidenziamo peraltro che la crisi, che dura da 5 anni, e i tempi di vita allungati hanno creato nuove emergenze sociali con l'esigenza di aggiornamenti in tema di Welfare.

Richiamiamo, ad esempio, il sostegno delle famiglie ai figli che non lavorano e l'aumento, per effetto dell'invecchiamento, delle spese di assistenza agli anziani.

Riteniamo pertanto strategico, in tema di welfare, analizzare e individuare i nuovi bisogni sociali, che sono senza alcuna copertura pubblica, al fine di aumentare il reddito di lavoratrici/lavoratori, anche attraverso agevolazioni fiscali.

La Segreteria di Gruppo FABI Intesa Sanpaolo

Milano, 7 gennaio 2014