INCONTRI CON L'AZIENDA DELL'11 E 12 OTTOBRE

Nei giorni 11 e 12 ottobre si sono svolti due giorni di incontri in cui si è programmato il confronto sull'armonizzazione contrattuale e l'Azienda ha fornito una serie di informative su alcuni progetti.

FUSIONE E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

L'Azienda ha sinteticamente presentato i 28 progetti avviati per il 2007 e il 2008 nei quali si articola il processo di integrazione tra i due Gruppi (l'unico concluso è quello relativo alla integrazione informatica di Banca Fideuram).
Ha quindi fornito i dati relativi alle adesioni all'esodo. Alle 4.264 adesioni relative agli accordi del 1/12/2006 si sono aggiunte 770 adesioni relative all'accordo del 1/8/2007. La previsione è di un incremento delle adesioni per effetto della comunicazione dei conteggi agli esodandi (confermata per fine ottobre).
In merito ai percorsi professionali avviati l'Azienda ha smentito un rallentamento: a fronte dei 4.200 percorsi avviati nell'intero 2006, al 31/8/2007 i nuovi percorsi sono stati 3.800.
Relativamente all'evoluzione dei part time in essere la situazione è sostanzialmente stabile con un lieve incremento: dal 10,8% sul totale dell'organico del 31/12/2006 al 11% del 31/8/2007 a livello di Gruppo.
Le assunzioni finora realizzate sia come TD che come Apprendistato/Inserimento sono a ottobre complessivamente 450, mentre 411 sono in definizione o programmate entro fine 2007.
A questo proposito come OO.SS. abbiamo contestato come esista uno scarto tra le assunzioni e le riconversioni dagli Enti centrali annunciate e l'effettivo intervento nella Rete, dove alle uscite per l'esodo si devono sommare quelle delle dimissioni volontarie. Abbiamo inoltre evidenziato come il rafforzamento delle relazioni sindacali decentrate e un reale riscontro a livello locale degli interventi consentirà di verificare il concreto rispetto degli accordi.
Relativamente alla trattativa di armonizzazione contrattuale prevista dall'accordo di programma dell'8/3/2007, l'Azienda ha ribadito che la scadenza del 31/12/2007 è valida non solo per la Capogruppo, ma anche per tutte le Banche dei territori. Ha quindi fornito documenti sul quale aprire la trattativa in merito a: mobilità, part time, condizioni di conto e finanziamenti, Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza, orari e permessi, circolo ricreativo e dichiarato la propria disponibilità a armonizzare i trattamenti per reperibilità, week end lavorativi, ecc. per i lavoratori impegnati nella migrazione informatica.
Come OO.SS. abbiamo dichiarato la nostra volontà di giungere ad una armonizzazione che tenga conto dei positivi risultati che si stanno raggiungendo e dell'enorme sforzo cui i lavoratori saranno chiamati per realizzare positivamente una integrazione di dimensioni senza precedenti. La nuova normativa non deve essere la media al ribasso tra le normative in essere, bensì uno degli strumenti con il quale costruire il senso di appartenenza alla nuova banca. Abbiamo pertanto con forza ribadito la necessità che le intese raggiunte sulle diverse materie siano applicate con coerenza all'interno di tutte le banche del Gruppo e che si apra il confronto anche sul premio di produttività.
Infine, le OO.SS. hanno ribadito la necessità improrogabile di conoscere gli assetti futuri delle Direzioni Centrali e dei Sistemi Informativi allo scopo di verificare le prospettive professionali dei lavoratori che rimarranno e di riconversione per coloro che al termine della riorganizzazione dovranno uscire verso la rete.
La trattativa proseguirà a partire dalla prossima settimana.

RIORGANIZZAZIONE DELLE AREE

L'Azienda ha illustrato il nuovo modello organizzativo, che ha l'obiettivo di armonizzare le strutture di Area e di Mercato Retail. La scelta strategica è l'unificazione della rete commerciale, seppur in presenza ancora di sistemi informativi diversi, e il miglioramento del presidio del territorio, ribadendo la centralità del Direttore di Filiale. Il Capo Mercato avrà il compito di accompagnare la completa

integrazione della rete: per questo i Mercati Retail avranno circa 30 filiali, sia ex Intesa che ex Sanpaolo.

Come OO.SS. abbiamo denunciato che il messaggio arrivato nella rete su questa riorganizzazione dei Mercati sia solo quello di "spinta" commerciale.

L'Azienda ha riconfermato che la logica della riorganizzazione non è quella delle pressioni commerciali, ma di rendere chiari i ruoli e le responsabilità**.** Il ruolo del Capo Mercato non è ridimensionato dal minor numero di filiali, ma al contrario aumenterà perchè avrà la responsabilità gerarchica e la gestione dei Direttori di Filiali, oltre ad avere le stesse facoltà deliberative. A loro volta i Direttori hanno piena autonomia nella gestione delle risorse della filiale, e in questo avranno il supporto dal Capo Mercato e del Responsabile del Personale di Area.

Il nuovo modello di Area prevederà, ancorchè l'evoluzione sarà collegata al processo di migrazione procedurale, anche:

- un Centro Domus, che svolgerà sia l'attività di istruttoria e di delibera per i mutui superiori alle facoltà delle filiali (che devono essere ancora definite), e la possibilità di aprire nell'Area più Punti Domus per l'attività commerciale;
- l'Ufficio Crediti di Area, che unifica l'attività sui crediti problematici e dell'attività di istruttoria delle pratiche small business che oggi arrivano negli attuali Mercati Retail ex Intesa;
- in ogni Mercato Retail, per lo small business ci saranno il Responsabile e l'Assistente (gestore con o senza facoltà), per le pratiche che superano le facoltà di delibera delle filiali, i Gestori Territoriali e gli Addetti Territoriali, che svolgono l'attività per le filiali con un numero limitato di clientela small business;
- nel Mercato Retail verrà lasciata la possibilità, in base alle proprie esigenze, di mantenere un Referente Privati; tutte le attività di Referenti/Specialisti di prodotto saranno svolte direttamente dal Servizio Supporto Commerciale.

La decorrenza formale della nuova struttura è il 1/1/2008. Nelle prossime settimane l'Azienda procederà alla riorganizzazione pilota dell'Area Lombardia Sud *per la quale abbiamo richiesto una informativa in sede decentrata.*

POLI DI BACK OFFICE

L'Azienda ha comunicato che intende procedere **all'accentramento presso i Poli di Back Office dell'attività di estero transazionale anche della rete ex Intesa**, unificando così i processi operativi.

Verrà inoltre avviato **l'accentramento dell'intera operatività di back office, ricomprendendo quindi anche l'attività di estero specialistico, per la clientela della Divisione Corportate,** all'interno dei Poli di Back Office con dei desk dedicati. Infatti, l'Azienda ritiene più importante dare a questa tipologia di clientela la presenza di precisi punti di riferimento in sostituzione della prossimità fisica con il cliente.

Viceversa è stata ribadita la necessità della prossimità territoriale per la clientela imprese della Banca dei Territori ed è stata avviata l'analisi per lo spostamento dell'attività di estero specialistico dalle filiali abilitate della rete ex Intesa presso le Filiali Imprese (ricordiamo al riguardo che è in corso anche l'analisi per una razionalizzazione delle Filiali Imprese delle ex reti).

L'accentramento, in linea di massima sui Poli B.O. già esistenti, riguarderà 209 persone che attualmente svolgono l'attività di estero transazionale ex Intesa e 218 persone per l'attività di estero specialitico (di cui 159 ex Intesa e 59 ex reti Gruppo Sanpaolo). L'organico necessario è circa il doppio e, pertanto, verrà inserito il personale messo a disposizione dalle riorganizzazioni dellre Direzioni Centrali.

L'Azienda ha ribadito l'impegno a ricercare la volontarietà e idonee soluzioni per i colleghi coinvolti nei processi di mobilità.

Dal 5 novembre si procederà con l'accentramento sui Poli di Assago, Padova e Torino (avvio pilota il 28 ottobre con lo spostamento dell'attività transazionale della filiale abilitata estero di Assago). Dall'inizio del 2008 proseguirà l'accentramento sugli altri Poli, ad eccezione di Teramo, Trapani e Cosenza dove al momento non sono presenti persone da destinare a questa attività.

Nel corso dell'incontro, l'Azienda ha confermato che sta valutando la possibilità di aprire un nuovo Polo in Friuli Venezia Giulia e uno a Rovigo, con l'intento di ridurre la mobilità del personale così come sta avvenendo con i nuovi Poli di Teramo e Como.

MEDIOCREDITO ITALIANO

Intesa Mediocredito, che prenderà il nome di Mediocredito Italiano, diventerà la società dedicata ai finanziamenti specialistici rivolti alle imprese della Banca dei Territori. Fornirà consulenza specialistica sui prodotti del Medio Lungo Termine; la relazione con il cliente continuerà a essere svolta dal gestore imprese della rete che avrà il supporto dallo Specialista di Mediocredito Italiano. L'Azienda ha ribadito che l'atteggiamento di Mediocredito Italiano non dovrà essere concorrenziale con la Rete, ma solo di supporto specialistico.
Questa riorganizzazione comporterà il trasferimento delle attività relative e degli specialisti MLT delle Aree/Direzioni Centrali in Mediocredito Italiano. ***Come OO.SS. abbiamo richiesto che, in questa fase, per i colleghi interessati non ci sia la cessione del contratto di lavoro ma il "distacco" fino al completamento del processo di armonizzazione contrattuale delle banche del Gruppo.***

FORMAZIONE SUI SERVIZI DI INVESTIMENTO

L'Azienda ha illustrato un progetto formativo dedicato al personale di Filiale e della Contact Unit, a fronte del nuovo processo commerciale sui servizi di investimento e della Direttiva MiFID.
Partiranno a metà ottobre degli incontri a livello territoriale di Area-Banca della durata di 3 ore in orario di lavoro, dove i Responsabili Personale, Commerciale e Audit della Banca dei Territori presenteranno il processo commerciale, le novità della Direttiva MiFID e il piano formativo. I destinatari saranno i colleghi dei moduli Personal e Premium, Direttori Retail, personale di Area e del Desk Filiali.Nell'incontro è stato ribadita l'importanza del nuovo sistema di valutazione delle competenze (ben distinto da quello dei comportamenti e risultati che è invece collegato al sistema incentivante), che ha lo scopo si individuare i bisogni formativi per il proprio sviluppo professionale. L'autovalutazione da parte del personale, ancorché non obbligatoria, riveste pertanto un passaggio importante per la predisposizione di piani formativi mirati.
Tra i processi formativi in corso vi è anche quello per "promotori finanziari", in quanto la Direttiva MiFID prevede che la consulenza e vendita di determinati prodotti, **anche all'interno della banca oltre che all'esterno,** sia possibile solamente da parte di personale iscritto all'Albo dei promotori finanziari. **Al riguardo l'Azienda ha precisato che l'iscrizione all'Albo non comporta una maggiore responsabilità riguardo le proprie mansioni.** *Su questo aspetti ci riserviamo di fare i necessari approfondimenti con le Segreterie Nazionali.*

SISTEMA VALUTATIVO E PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Nei Poli decentrati sta emergendo una interpretazione aziendale per cui, con il nuovo sistema valutativo, non verrebbe erogato il premio di produttività in caso di risultati operativi di squadra o individuali negativi. ***In relazione a ciò, abbiamo evidenziato come un vincolo previsto dal Contratto Nazionale (mancata erogazione del Premio di Produttività solo in caso di valutazione "negativo") non può essere violato per effetto di un sistema valutativo introdotto dall'Azienda senza accordo con le OO.SS. aziendali e di Gruppo***. L'Azienda, oltre a chiarire alle Direzioni di Area che il sistema valutativo è stato introdotto senza accordo con il Sindacato, si è impegnata a verificare la questione.

Milano, 15 ottobre 2007

DIRCREDITO – FABI – FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – SINFUB - UGL - UILCA
INTESA SANPAOLO