



**Newsletter della
Segreteria di Coordinamento
INTESA  SANPAOLO**

"LA VOCE 21"

8 Ottobre 2012

Informativa periodica, aggiornamento e notizie sulle trattative e gli incontri in Azienda destinato a tutti gli iscritti della FIBA CISL.

ci trovi anche su <http://intesasampaolo.fiba.it>

IN QUESTO NUMERO:

- **Incontro con il Ceo Cucchiani e il Coo Micheli**
- **Apprendisti: un atto di irresponsabilità sociale**
- **Fapa di Gruppo**
- **Modifiche Statutarie Fondo di Previdenza Sanpaolo-IMI**
- **Cassa di Previdenza Sanpaolo**
- **Vap sociale**
- **Varie: circolare straordinari**

● Incontro con il Ceo Cucchiani e il Coo Micheli

Il 4 ottobre si è tenuto a Torino un incontro con il Ceo Cucchiani.

Nel corso dell'incontro sono state presentate molte slides sulla situazione del settore e del Gruppo. Dal contesto esterno derivano molti fattori penalizzanti per le banche.

“Il futuro sarà diverso dal passato” ha detto più volte Cucchiani.

Ci sono fattori di discontinuità quali il cambiamento delle abitudini della clientela e l'impatto delle tecnologie con le quali anche il Gruppo deve fare i conti.

Il margine di intermediazione si è ridotto nel 2012 del 25% e c'è un'esplosione di sofferenze. I settori che vivono maggiori difficoltà sono la Divisione Banca dei Territori e la Divisione Banche estere.

L'utile netto è in diminuzione e il Roe, stimato per eccesso, è all'1,7%.

E' evidente che l'utile è nettamente al di sotto della remunerazione del capitale (fissata al 10,5% per effetto di spread e rischio).

Le previsioni sono comunque di utile per il ns. Gruppo, anche se il secondo semestre potrebbe non andar bene come il primo. L'utile beneficerà delle operazioni di buy-back di obbligazioni ISP e il risultato delle task force sui crediti.

Sotto il profilo dei costi le consulenze sono state ridotte del 41,4% e rimangono solo quelle strategiche.

La banca è solida patrimonialmente, ha infatti superato tutti i test Eba e dispone di grande liquidità.

Ha dichiarato che è necessario cambiare modello di business e che a tale scopo ci sono 8 cantieri aperti che lavorano. Nessuna novità circa una possibile revisione organizzativa, fatta esclusione per una riduzione delle attività di leasing e del credito al consumo ed un rafforzamento delle attività di recupero crediti.

Per il momento le uniche novità sono l'assegnazione alle Regioni della nomina di Direttori di Filiali e la gestione dei trasferimenti del personale alle Aree. Alle filiali vengono concesse autonomie nella gestione delle posizioni deteriorate.

Per Banca dei Territori continuerà la riduzione strutturale dei costi ed è indispensabile il miglioramento della produttività.

Il Ceo ha chiuso l'esposizione dichiarando che intende muoversi con trasparenza e, valorizzando la meritocrazia. E' comunque necessario “guardare in faccia la realtà”.

Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto la riassunzione degli apprendisti “licenziati”, la moderazione del salario manageriale e un modello di banca chiaro e ben definito sul quale costruire la contrattazione di II livello.

Il Ceo ha dichiarato che il tavolo sindacale, per il quale Micheli ha la delega, dovrà trovare le giuste soluzioni, mentre rispetto al salario manageriale ha dichiarato che la professionalità va pagata e che c'è un mercato internazionale per il management.

Micheli ha preso la parola e ha dichiarato che il tempo stringe e che è necessario fare presto. Il tavolo aperto dovrà trovare la soluzione al tema degli apprendisti. L'Azienda ha scelto di lavorare sulla flessibilità in entrata non potendo operare su quella in uscita. Dal 2007 ad oggi sono stati assunti 12000 colleghi, dei quali 5000 apprendisti confermati al 99,9%. Oggi la situazione di mercato richiede nuove assunzioni di responsabilità.

*Come **Fiba-Cisl** riteniamo sbagliata e controproducente l'iniziativa aziendale sugli apprendisti. E' nostra convinzione che mini la coesione sociale all'interno del Gruppo.*

Quanto avvenuto con gli apprendisti, se a breve non viene sanato, guasterà il clima aziendale e romperà il rapporto fiduciario tra lavoratori tutti e azienda. Riteniamo quindi necessario rispondere con serietà e responsabilità per il bene dei colleghi più giovani.

Affronteremo la trattativa convinti che le pretese aziendali siano eccessive e che la riduzione del costo del lavoro debba essere sostenibile nella quantità e nelle modalità.

Non possiamo accettare che gli azionisti mantengano il dividendo inalterato e che il personale debba pagare. Allo stesso modo non condividiamo la risposta del Ceo sul salario manageriale, i manager sono troppo pagati e oggi, nei fatti, anche a noi viene chiesto un intervento per porre rimedio ai loro errori nelle strategie.

I sacrifici e gli eventuali benefici dovranno pertanto essere equamente distribuiti tra azionisti, manager e lavoratori.

Rispetto alle strategie del gruppo attendiamo la definizione del modello, augurandoci che crei ricchezza e che sia improntato alla valorizzazione del capitale umano.

Su questo ci giochiamo il nostro futuro e su questo il management mostrerà le sue capacità.

UN GESTO DI IRRESPONSABILITA' SOCIALE

Il 2 ottobre, l'Azienda ha consegnato a sorpresa, a colleghi apprendisti che lavorano da 4 anni, una lettera con la comunicazione di fine del rapporto di lavoro. Analoghe lettere saranno consegnate agli apprendisti che maturano i 48 mesi nel mese di ottobre.

Questo dopo una buona prassi consolidata nel tempo di conferma alla scadenza.

L'impatto è stato terribile, sugli interessati e su tutti i colleghi. La notizia si è rapidamente diffusa nella rete dove ci sono circa 600 apprendisti e, nei Poli di nuova occupazione dove sono quasi tutti apprendisti. Il lavoro si è fermato per questi giovani colleghi. Sì, stiamo vivendo questa realtà di incertezza e preoccupazione per l'oggi e per il domani.

La Fiba Cisl ritiene provocatoria e controproducente l'iniziativa del Gruppo. Questo atteggiamento provoca soltanto un clima di sfiducia da parte dei lavoratori; inoltre l'Azienda con il suo operato sta dimostrando spregiudicatezza nella negoziazione.

Il mantenimento dei livelli occupazionali e la stabilizzazione dei giovani lavoratori è una nostra priorità.

● Fapa di Gruppo Intesa

Martedì 25 settembre u.s. si è tenuto il CdA di insediamento del FAPA.

È stato nominato Presidente (Roberto Conte), Vicepresidente (Pietro De Sarlo) e Direttore (Nicola Illengo).

Il precedente Consiglio aveva costituito una "Commissione consultiva finanza" con il compito di analizzare e verificare le situazioni di mercato e le politiche di investimento da adottare in sede di CdA. Si è ritenuto di proseguire con le medesime modalità e pertanto sono stati nominati i componenti effettivi Adriano Martignoni e Renato Rodella, mentre come supplenti Giuseppe Virzì, Marco Ramoni e Donato De Marchi.

Sono stati nominati poi i componenti **nell'Organismo di Vigilanza (ex D.Lgs 231/0)**: un consigliere tra gli eletti (**Claudio Riva**), un membro del Collegio Sindacale designato dalla componente aziendale (Claudio Graziano) ed un componente indicato dall'Internal Auditing del Fondo (il dott. Marino dello studio Bruni & Marino).

E' stata illustrata poi la situazione delle linee di investimento.

In sintesi i rendimenti (ultimi 12 mesi) al 31.08:

MONETARIA 3,97% (Bmk 3,04%), TFR 3,87 (Bmk 4,12%), MISTA 30 8,47% (Bmk 10,39%), BILANCIATA 12,11% (Bmk 14,10%).

I rendimenti ultimi 12 mesi si possono definire "accettabili", anche se le linee a maggiore componente azionaria denunciano un eccessivo scostamento rispetto al benchmark, in particolare a causa delle performance della gestione AMUNDI.

● Modifiche statutarie Fondo di Previdenza Sanpaolo IMI

Il 3 ottobre sono state presentate alcune modifiche statutarie rese necessarie per i colleghi che escono dall'Azienda senza contestuale diritto a pensione, in particolare per gli esodati, la liquidazione della posizione individuale avviene solo su richiesta diretta dell'interessato e non più automaticamente. E' stato sottoscritto il relativo verbale di modifica dello statuto.

● Cassa di Previdenza San Paolo

Sempre il 3 ottobre sono state esaminate due proposte di modifica statutaria. Una prevede l'obbligo di iscrizione al registro dei revisori contabili da parte dei componenti il collegio dei Sindaci. L'altra modifica prevede l'incarico ad una società esterna per quanto riguarda la revisione legale dei conti.

Su questa seconda proposta le parti hanno ritenuto di fare un ulteriore approfondimento.

● Vap sociale

L'Azienda ha presentato alle OO.SS. alcuni chiarimenti sull'ultima circolare del 26 settembre u.s. pubblicata sull'intranet aziendale. Invitiamo i colleghi interessati a prendere visione della guida rapida per inserire correttamente le richieste di rimborso e dell'elenco aggiornato delle FAQ.

La procedura accetta tutte le spese di istruzione, colonie climatiche, corsi di lingue, ma con una forte attenzione alla tipologia dei documenti portabili in detrazione. L'avvio è stato difficile, la procedura è partita il 21 maggio con la possibilità di optare tra vap e conto sociale, il 25 giugno con la possibilità di esprimere la priorità. **Dal 29 ottobre al 9 novembre sarà attivata la nuova procedura per la destinazione del residuo di conto sociale con aggiunta la previdenza per i familiari fiscalmente a carico (che non hanno alcun reddito) e la possibilità della liquidazione del residuo a dicembre anziché febbraio.**

La sistemazione avverrà con lo statino di dicembre.

Per gestire il conto sociale era stato istituito un gruppo di studio misto tra servizio del personale e organizzazione. Dal 3 di luglio scorso sono stati fatti i percorsi di formazione necessari (4+4 giorni di aula) ai 18 colleghi dell'ex polo di Rovigo (che svolgevano attività di tesoreria). La lavorazione dei documenti non si è aperta subito ma solo il 6 di agosto, pertanto si è creato arretrato che si sta smaltendo ancora oggi.

L'opzione per il conto sociale era stata fatta da 11.817 colleghi, (8.300 opzioni solo per figli, gli altri opzioni multiple). La procedura per l'inserimento delle richieste di rimborso per i figli è stata attivata il 25 luglio e al 10 settembre erano state inserite 18.500 domande di rimborso per i figli, elaborate 6.000 domande, e pagate 1.500 pratiche. Il 9 agosto scorso sono state date alcune nuove indicazioni su fattispecie già inserite dai colleghi, questo ha creato un grosso lavoro di verifica e respingimento di pratiche che non potevano essere accolte.

È stato ricordato che OGNI DOCUMENTO fa parte di UNA SOLA RICHIESTA DI RIMBORSO, e che gli allegati fanno parte di un archivio fiscale per i rimborsi in esenzione fiscale, che deve essere conservato dall'Azienda e dal collega.

Oggi sono 28.000 le pratiche inserite dai colleghi, quelle lavorate sono la metà. La priorità per il pagamento di ottobre delle richieste è la data di inserimento entro il 10/9 e il pagamento delle richieste dei colleghi in esodo dal 1 di ottobre (per questi ultimi il residuo verrà liquidato con la busta paga del mese successivo all'uscita insieme alla liquidazione del tfr).

Tutte le pratiche inserite a settembre saranno elaborate entro il mese corrente, dei 3.700 colleghi rimborsati, 1.726 pratiche corrispondenti 657 colleghi riguardano rimborsi per i figli, 863 per la previdenza complementare aggiuntiva, 2.344 per l'assistenza sanitaria e 1425 per la previdenza complementare.

Al termine del progetto verrà rilasciata una Certificazione riportante il rimborso erogato ad ogni collega con il riepilogo delle singole spese.

Ai colleghi lungo assenti, che ad oggi non sono ancora stati raggiunti, viene spedita una nuova documentazione con indicazioni operative, ivi compresa la possibilità di inviare la richiesta di rimborso tramite e-mail.

Tutte le lavorazioni si chiuderanno a gennaio per la liquidazione dei residui a febbraio

● VARIE:

Chiusura Polo di B.O. di Treviso

Una parte dei colleghi ha chiesto e ottenuto il trasferimento a Mestre e sono stati effettuati i colloqui; parte dei colleghi andranno in Banca dei Territori, altri verranno adibiti alla gestione dei crediti problematici, incardinati presso la singola area, ciò dopo specifica formazione e affiancamento.

Circolare sugli straordinari

La circolare uscita il 3 ottobre prevede che **"anche in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti in materia di riorganizzazione e ristrutturazione, tutte le unità in indirizzo eviteranno di richiedere prestazioni oltre il normale orario di lavoro, che ove rese non potranno pertanto essere compensate**, fatte salve ovviamente le maggiori prestazioni aventi carattere di urgenza e di non differibilità.

Invitiamo pertanto i lavoratori, anche in relazione a quanto sta avvenendo nel Gruppo, ad uscire puntualmente al termine dell'orario di lavoro e a segnalarci eventuali anomalie e/o prestazioni a titolo gratuito.

Eventuali contributi, articoli, notizie dal territorio ... ecc, possono essere inviati a Filippo Pinzone (pinzone@libero.it) per ulteriori chiarimenti scrivici a: grintesasanpaolo@fiba.it

Ci trovi su www.fiba.it

<http://intesasanpaolo.fiba.it> www.fibagruppointesasanpaolo.it