

INTESA SANPAOLO

Direzione Centrale Personale

Spettabili
Delegazioni Sindacali di Gruppo
Intesa Sanpaolo S.p.A.
DIRCREDITO-FD
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SINFUB
UGL CREDITO
UILCA
Loro Sedi

Spettabili
Segreterie Nazionali

DIRCREDITO-FD
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SINFUB
UGL CREDITO
UILCA
Loro Sedi

Spettabile
Associazione Bancaria Italiana
Piazza del Gesù, 49
00186 ROMA

Spettabile
Associazione Bancaria Italiana
Delegazione di Milano
Via Olona 2
20123 MILANO

Milano, 30 maggio 2011

Gruppo Intesa Sanpaolo - Piano di Impresa 2011-2013: processi di riorganizzazione, ristrutturazione e di riqualificazione e conseguenti tensioni occupazionali. Avvio procedura di cui agli artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007.

Premessa

Il Consigliere Delegato ha presentato a tutte le comunità di riferimento e tra queste in particolare alle OO.SS. il giorno 11 aprile 2011, il Piano di Impresa 2011-2013 rappresentando con dovizia di particolari, obiettivi, strategie ed azioni programmate ivi ricomprendendo motivi, caratteristiche e tempi del previsto aumento di capitale nella prospettiva di migliorare significativamente la redditività aziendale per ricondurre la stessa a tassi più adeguati al capitale investito.

Proprio a questo fine, il Gruppo, pur in un contesto di riferimento ancora sfavorevole, intende perseguire la crescita sostenibile dei ricavi e il miglioramento della produttività ad ogni livello, anche attraverso una forte disciplina sui costi, mantenendo un basso profilo di rischio ed una elevata liquidità, e rafforzando tutti gli indicatori di patrimonio.

Intesa Sanpaolo S.p.A. Sede Legale: Piazza S. Carlo, 156 - 10127 - Torino - Sede Secondaria: Via Molino di Berta, 8 - 20121 Milano - Capitale Sociale Euro 6.646.547.822,56 - Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale 00799960152 - Partita IVA 0810700152 - R. Iscr. Albo Banche 5361 - Codice AB 30697 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Capogruppo del gruppo bancario "Intesa Sanpaolo" iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari.



Tornare ai livelli di redditività adeguati è, dunque, cruciale per sostenere la crescita e la solidità del Gruppo: il miglioramento della produttività, il recupero dell'efficienza ed una rinnovata valorizzazione delle capacità produttive, sono pertanto obiettivi da perseguire con generale e condivisa determinazione.

L'evoluzione del quadro macroeconomico, l'appesantimento dell'assetto normativo - non solo Basilea 3 ma anche vincoli normativi nell'offerta di servizio e di prodotti bancari - i cambiamenti della domanda, la maggiore competizione degli operatori non bancari e l'intervenuta riduzione delle attività produttive richiedono una forte riflessione sia sul complesso dei costi operativi, e tra questi in particolare sul costo del lavoro che nel periodo di Piano dovrà mantenersi costantemente entro livelli sempre più adeguati rispetto all'andamento dei ricavi, sia sul dimensionamento degli organici e relativa redistribuzione ed impiego a sostegno dei ricavi.

A questo ineludibile fine si dovrà provvedere tra l'altro, con rapidità, ai necessari processi di riqualificazione professionale e di ricollocazione territoriale anche con l'ausilio di soluzioni innovative.

Ai fini di cui sopra si ricorda che nel periodo di Piano il rapporto tra costi e ricavi dovrà migliorare di quasi 10 punti percentuali.

Motivazioni e obiettivi delle misure da adottare

Con la presentazione del citato Piano d'Impresa 2011-2013 sono stati diffusamente rappresentati gli obiettivi da conseguire sia in termini di redditività sia in termini di crescita e di sviluppo dei ricavi, sia in ordine alla struttura dei costi, sia con riguardo al dimensionamento degli organici che andrà correlato strettamente alla riduzione in atto delle attività di sportello e ai necessari processi di efficientamento, di riorganizzazione e di razionalizzazione, riferiti soprattutto alle attività commerciali, di governance, back office e dei sistemi informativi.

E' stato più volte richiamato l'obiettivo del miglioramento della produttività aziendale.

In tale quadro e nella prospettiva sopra tracciata il Piano prevede, più in particolare, in esito ai processi di riorganizzazione e ristrutturazione, considerate le eccedenze di personale di oltre 10.000 unità:

- la riduzione degli organici a fine periodo di almeno 3000 unità,
- la riqualificazione produttiva di almeno 5000 unità da adibire esclusivamente ad attività di sviluppo commerciale,



- la riduzione strutturale del costo del lavoro di almeno 300 milioni di euro con effetto dal 1 gennaio 2014.

L'anzidetta riduzione degli organici viene prioritariamente circoscritta alle suddette unità - nel presupposto imprescindibile che si realizzino tutte le condizioni sia di carattere organizzativo e produttivo sia di carattere normativo e contrattuale - per riqualificare e riconvertire su attività di sviluppo degli affari e ricollocare anche territorialmente le richiamate 5.000 unità altrimenti in eccedenza, tenuto conto dell'intervenuta riduzione delle attività di sportello.

Dal livello di realizzazione raggiunta, totale o parziale, dell'obiettivo di riqualificazione deriva, dunque, che la riduzione degli organici possa essere contenuta nelle quantità oggi definite, ovvero che debba correlativamente ampliarsi fino a raggiungere progressivamente il numero complessivo delle eccedenze.

Tensioni occupazionali e ricadute sulle condizioni di lavoro del personale

In tale contesto l'esigenza di migliorare la produttività e di ridurre il costo del lavoro in misura strutturale di almeno 300 milioni di euro nei termini e alle condizioni tutte sopra indicate, resta un obiettivo imprescindibile ai fini del conseguimento dei risultati previsti dal Piano che Intesa Sanpaolo, anche nella qualità di Capogruppo, e quindi in nome e per conto delle Società che lo costituiscono, intende assolutamente perseguire.

La prevista riduzione di almeno 3.000 unità rispetto agli organici alla data del 30 aprile 2011 si realizzerà mediante l'applicazione delle normative di legge e contrattuali vigenti in materia.

In questo ambito potrà anche valutarsi il ricorso -in presenza di soluzioni condivise- al Fondo di Solidarietà del settore in tutte le forme previste dal DM 158, congiuntamente e/o disgiuntamente tra loro.

Allo scopo di contenere la quantità delle eccedenze rivenienti dal ridimensionamento organizzativo delle attività produttive, occorrerà accompagnare i processi di riconversione professionale con soluzioni che, in sintonia con quanto previsto dagli artt. 18 e 19 del CCNL, ne favoriscano sul piano legale e contrattuale la realizzazione, anche rivedendo le regole convenzionali in essere con riferimento, per esempio, al sistema degli inquadramenti e della correlata fungibilità, anche in deroga alle previsioni di cui all'art. 2103 c.c., della mobilità territoriale, degli orari, sia di lavoro che di sportello, del part-time, della fruizione delle ferie e delle ex festività.

* * *

INTESA  SANPAOLO

In relazione, pertanto, alle conseguenti tensioni occupazionali riconducibili ai necessari processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riqualificazione delle risorse a mezzo della presente formale comunicazione, Intesa Sanpaolo nella sua qualità di Capogruppo - anche in nome e per conto delle Società del Gruppo - dà avvio, ad ogni conseguente effetto, alla procedura contrattuale indicata in oggetto.

Con i migliori saluti.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
anche n.q. di Banca Capogruppo
Marco Vernieri

