



FISAC/CGIL SANPAOLO BANCO DI NAPOLI
SEGRETERIA NAZIONALE DI COORDINAMENTO

A TUTTI I LAVORATORI E LE LAVORATRICI
INCONTRI CON L'AZIENDA DEL 19/20 FEBBRAIO

I giorni 19 e 20 si sono svolti due incontri tra Azienda e OO.SS:
Il primo, in cui era presente il Dott.Picca Amministratore Delegato di SanPaolo Banco di Napoli, aveva a tema l'andamento e i risultati della nuova Banca;
in quello odierno ha partecipato il Dott.Sappa, presente anche ieri, e si è trattato di un incontro tecnico.

NUOVA BANCA

I risultati ottenuti si riferiscono ad un lasso temporale di solo sei mesi, che va dal luglio 2003 per le filiali di provenienza ex Banco e dall'ottobre 2003 per le agenzie di provenienza ex SanPaolo Imi.

RISULTATI ECONOMICI

Questi i principali indicatori:

Margine di intermediazione	419/mil
Costi operativi	285/mil
Risultato di gestione	135/mil
Ammortamenti, imposte accantonamenti, rettifiche	105/mil
Utile netto cash	53/mil
Effetti ammortamento avviamento	23/mil
Utile netto contabile	30/mil

Il margine di intermediazione vede una maggiore incidenza della commissioni attive del risparmio gestito, mentre mostra difficoltà, stante l'andamento dei tassi, il margine di interesse; questi dati, se proiettati su 12 mesi, vedono un **Roe al 9,4%**.

ANDAMENTO OPERATIVO

Raccolta a vista	+ 490/mil	Impieghi	+ 36/mil
Risparmio gestito	+ 335/mil	Erogazioni m/1*	+ 453/mil
Altra raccolta (p/t risparmio amm.)	- 467/mil		
Att.finanziarie totali	+ 358/mil		

*Il dato è comprensivo sia di mutui a clientela privata che di finanziamenti alle imprese.

ANDAMENTO ORGANICO

Personale al momento dei conferimenti	5.917
Iniziative di incentivazione all'esodo	- 199
Trasferimento di contratto e altre uscite	- 44
Assunzioni	+ 15
Trasferimento di contratto da Capogruppo	+ 124
Organico al 31/12/2003	5.813

La copertura delle uscite dovrebbe avvenire prioritariamente mediante riallocazione del personale a disposizione e in riconversione, nonché attraverso la mobilità con la Capogruppo su richiesta del personale (liste di trasferimento) e nell'ambito di percorsi professionali.

STATO DELL'INTEGRAZIONE

Secondo l'azienda le azioni di integrazione sono avanzate attraverso tre linee:

- integrazione delle strutture distributive
- rafforzamento del coordinamento a livello locale con le nuove aree territoriali e con gli otto mercati a presidio della clientela Private e Retail
- sinergie di gruppo in termini di prodotti e servizi con l'estensione a tutte le filiali delle linee guida in termini di Investment Policy e Commercial Policy e l'introduzione di adeguati strumenti di analisi delle esigenze della clientela.

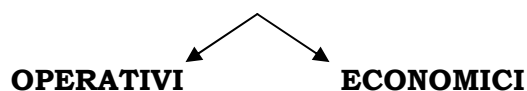
Per il cambiamento organizzativo sono state realizzate queste iniziative:

- **45.000** giornate di formazione
- scambio di personale con **500** persone coinvolte, di cui **200** da SanPaolo a Banco e **300** da Banco a SanPaolo; tra questi **51** direttori, **39** direttori da SanPaolo a Banco **12** da Banco a SanPaolo
- **300** persone affiancate in filiali del nord (Capogruppo) con risultati lusinghieri

I numeri dell'osmosi di personale non vengono ritenuti soddisfacenti e l'Azienda sta ragionando sulla possibilità di trasferire, su base volontaria e con preciso percorso professionale, personale da sud a nord nell'ambito della mobilità infragruppo.

Il sistema incentivante è unico.

OBIETTIVI 2004



Attività finanziarie famiglie	+6,6%	Risultato di gestione +	2,5%
Impieghi a clientela	+6,4%	Utile netto	+ 18,1%

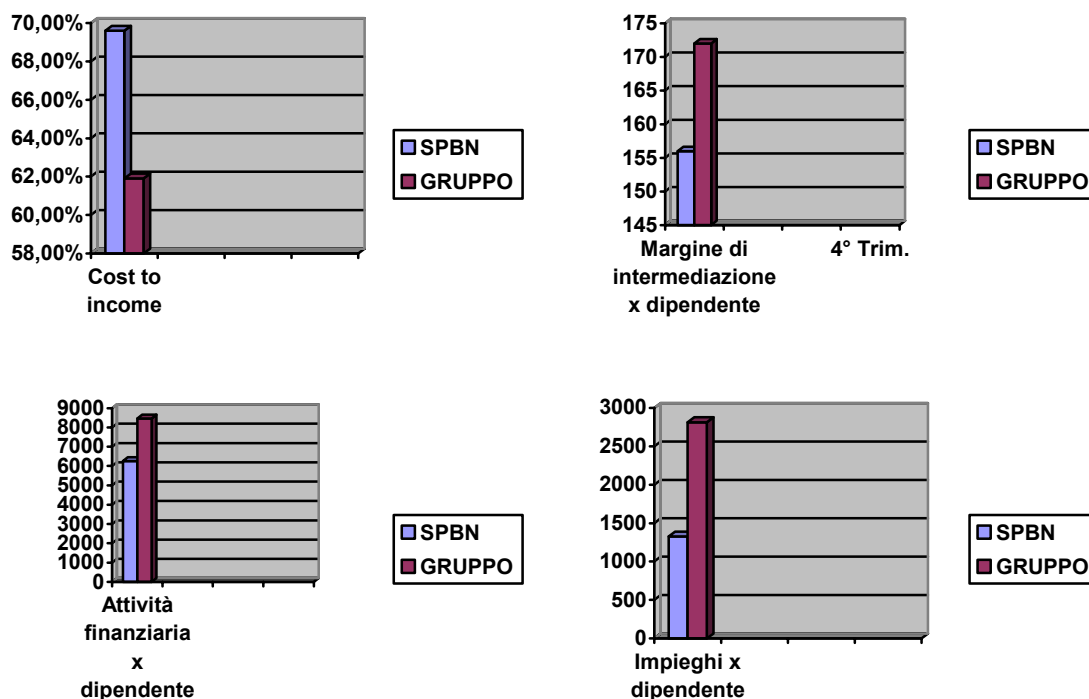
Tali obiettivi sono superiori alle medie attese di settore, tenuto conto di tassi medi più bassi e in un quadro di mercato in graduale miglioramento.

I risultati, seppur ambiziosi, sono raggiungibili in quanto l'azienda ritiene vi siano le opportunità di accelerare il processo di crescita e di aumentare la redditività e in particolare:

- **Sviluppo** attraverso l'ampliamento della base di clientela attuale quale elemento essenziale per garantire nel tempo una redditività sostenibile
- **Redditività** attraverso il proseguimento dell'azione di miglioramento del livello di servizio al fine di ottenere stabilmente un "premiun price" dalla clientela e rafforzamento delle iniziative di "cross selling" (vendita incrociata di servizi) e di collocamento di prodotti ad alto valore aggiunto
- **Efficienza** attraverso la riduzione del "cost to serve" e il miglioramento del rapporto tra front office e back office.

Tutto ciò in coerenza con il piano industriale 2003-2005.

L'Azienda ha poi esposto anche un raffronto tra SanPaolo Banco di Napoli e Gruppo, ponendosi nel tempo un obiettivo di riallineamento.



Legenda:- cost to income = rapporto tra margine di intermediazione e costo del lavoro
- dati espressi in euro/000

INCONTRO TECNICO

L'incontro odierno ha aggiornato i numeri dei percorsi professionali riconosciuti dal contratto integrativo: l'azienda ha verificato che altre 21 persone sono da aggiungersi alle prime 90 già inserite nei percorsi professionali, il cui totale passa ovviamente a 111.

C'è stato un ulteriore aggiornamento sulla situazione del personale a disposizione riveniente dalla razionalizzazione delle Filiali Imprese:

Are	Personale in riconversione dicembre 2003	Ricollocazioni	Personale a disposizione dicembre 2003	Ricollocazioni
Calabro -Lucana	6	-	6	4
Campania	59	15	80	10
Puglia	12	3	24	6
Totali	77	18	110	20

Nelle filiali imprese è in via di completamento una riportafogliazione dei rapporti, con lo spostamento di alcune relazioni da portafogli imprese a portafogli small business (come

peraltro già definito e ultimato in alcune aree) ed entro 15 giorni si procederà ad una verifica delle ricadute sul personale e delle conseguenze sul modulo organizzativo, fatti salvi i percorsi già avviati e le esperienze e le professionalità già acquisite.

Infine l'Azienda ci ha comunicato che la gestione delle posizioni critiche verrà decentrata verso le Aree e verso le filiali entro la primavera.

Rispetto ai dati forniti la Fisac/Cgil esprime una valutazione articolata, essendo necessarie ancora verifiche sugli impegni che l'Azienda ha assunto per le politiche di sviluppo della Banca.

Vi è un giudizio positivo dei risultati economici in quanto esprimono dati di un'Azienda sana, che produce ricchezza, che ha prospettive di ulteriore sviluppo, molte ancora da scoprire, sul versante dei ricavi ed in particolare nel segmento famiglie e piccole imprese. I risultati sin qui ottenuti non erano affatto scontati e sono dovuti innanzitutto alla capacità e all'impegno dei lavoratori, che, pur sottoposti ad un duro processo di ristrutturazione, sono stati in grado di ben operare, anche grazie ad un solido sistema di riferimento, costituito da tutele e garanzie, frutto di proficui accordi sindacali aziendali. Altro elemento positivo è rappresentato dal consistente e rapido recupero del *cost to income* (ridottosi di 3,4 punti percentuali in soli sei mesi, a fronte di una previsione di 6 punti in tre anni), a conferma di capacità e professionalità che possono e debbono essere ancor meglio utilizzate; anche il Roe è aumentato in soli 6 mesi del 2,4%, a fronte di una previsione del 6% in tre anni.

I lavoratori, poi, "vivono" ormai un'unica azienda, con un processo di osmosi che va avanti.

Siamo dunque in presenza di un'Azienda che ha le caratteristiche della vitalità: genera utili, ha una vocazione - da esprimere ancor meglio - di servizio verso il territorio, ha prospettive di crescita professionale per i lavoratori, ma manca ancora di un elemento fondamentale: la crescita dell'occupazione.

L'Azienda ha infatti ribadito che è sua intenzione procedere alla copertura delle uscite con la riallocazione di personale già presente, disattendendo così l'impegno, assunto al momento dello scorporo, per la riattivazione delle assunzioni nelle regione meridionali, impegno che potrebbe essere ancor più facilmente mantenuto stante i recuperi confortanti di ricchezza e produttività.

Il Sindacato ha, dunque, posto con forza l'esigenza, all'interno della verifica da svolgersi entro maggio - così come previsto dall'accordo di esodo - di vedere concretizzato l'impegno politico delle assunzioni nel Mezzogiorno.

La Fisac/Cgil considera tale scadenza un appuntamento fondamentale per l'esame dei reali intendimenti aziendali.

Napoli 20/2/2004

La Segreteria Nazionale