



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - IntesaBci - n. 6 - luglio 2002

ELEMENTI DI RIFLESSIONE SULLE RECENTI SCELTE DEI MAGGIORI GRUPPI BANCARI

(Parte seconda)

Quali gli indirizzi dei nuovi processi di ristrutturazione in atto nei grandi gruppi?

La vera novità che emerge nel processo di ristrutturazione di Intesa ed Unicredito, è l'abbandono del modello di Gruppo su base federale che era rappresentato dalla persistenza, pur se possedute al cento per cento dalla relativa Holding, delle cosiddette banche marchio: vere e proprie aziende di credito, dotate di gradi maggiori o minori di autonomia.

Nel caso di IntesaBci, dopo un certo numero di tentativi, sia i vertici aziendali che i consulenti hanno dovuto prendere atto dell'impossibilità di inserire la Banca Commerciale Italiana come banca marchio alla stregua delle Casse del Centro o di Carime (successivamente venduta), rendendo palese che l'entusiastico via libera di Fazio aveva preceduto e non seguito, una seria analisi di fattibilità industriale dell'operazione.

Anche se è presto per valutare i risultati del processo di integrazione, non vi è dubbio che in pochi casi, come in quello della Comit, si può affermare con certezza che una grande banca (nel caso specifico si trattava di un gruppo internazionale) non è solo rappresentata dall'andamento dei suoi conti. Il suo valore d'immagine andava, infatti, oltre il suo peso specifico, pur grande.

Un valore che sembra pian piano evaporarsi.



E' questa una colpa da addebitarsi al modo ondivago in cui è stata trattata la questione Comit.

Un modo di gestione consumato con la collaborazione attiva di Antonio Fazio e che non può che lasciare perplessi.

Seppur con tempi e, in qualche caso, con modi diversi, la scelta del modello organizzativo riferito alle aziende bancarie presenti nei Gruppi, si sta sempre più restringendo a due soli casi: la divisionalizzazione nell'ambito di un'unica azienda bancaria e la divisionalizzazione operata mediante la costituzione di banche specializzate per mercati/prodotti.

Vi è in realtà, un terzo modello ed è quello del gruppo Monte dei Paschi di Siena: un modello che vede l'azienda Capogruppo e le banche partecipate, organizzate secondo una struttura divisionale di tipo omogeneo. Un modello che prevede il trasferimento alla Capogruppo delle funzioni strategiche e d'indirizzo e, in parte, di quelle di controllo, sulle divisioni delle banche partecipate, che conservano comunque la forma di SPA e le proprie direzioni generali.

Ai tre modelli è comune il mantenimento, come realtà autonome, delle società prodotto, di quelle che si occupano di sistemi e servizi, del recupero crediti e delle riscossioni.

Oltre che da IntesaBci, il primo modello è adottato dal San Paolo di Torino Cardine, con la significativa eccezione del Banco di Napoli e di società prodotto, mentre un sistema misto, divisionalizzazione e banche SPA possedute al 100 per cento, caratterizza il gruppo Banca di Roma.

In questo panorama, Unicredito è l'unico gruppo che si appresta ad adottare completamente il secondo modello, incorporando le sette banche italiane del Gruppo e costituendo tre nuove aziende di credito integralmente possedute a presidio rispettivamente dei canali retail, corporate e private.

Le tre banche si affiancano a quella costituita ad hoc per operare sui mercati finanziari, alle società prodotto e a quelle che svolgono in maniera accentrata funzioni di centro servizi o di tipo organizzativo e avranno, non casualmente, sede nelle stesse città (Bologna, Verona e Torino) che ospitano le tre principali Fondazioni presenti nella compagine azionaria di Unicredito.

Dopo l'esperienza dei gruppi bancari su base federale presentati come la ricetta giusta nei processi di concentrazione ed esclusivamente basati su considerazioni di ordine industriale, sarebbe oltremodo ingenuo non vedere nella soluzione adottata nell'ambito del gruppo Unicredito anche la presenza di elementi di mediazione tra le esigenze della gestione ed organizzative e le richieste delle Fondazioni che continuano a rappresentare una parte determinante dell'azionariato.

E' altresì evidente che l'eliminazione delle direzioni generali della Cassa di Risparmio di Torino, della Cassa della Cassa di Risparmio di Verona, del Rolo, avrebbe turbato gli equilibri presenti nell'ambito delle rispettive Fondazioni, così come è evidente, d'altro lato, che le direzioni delle tre nuove banche canale dovranno avere dimensioni minori delle preesistenti direzioni presenti nelle tre città.

Sarebbe quindi preferibile chiamare le cose con il proprio nome, definendo "compromesso" quello che appare come tale, soprattutto al fine di non considerare definitiva una soluzione che potrebbe rivelarsi transitoria.

E' utile ora cercare di confrontare il modello divisionale operante nell'ambito di un'unica azienda bancaria, con quello che prevede la costituzione di banche specializzate costituite sotto forma di SPA, con una propria dotazione di capitale, un consiglio d'amministrazione, una direzione generale.

E' evidente che nel primo caso l'autonomia decisionale, per il sovrapporsi di sistemi contabili ed extracontabili o la coesistenza di molte pseudo aziende in una vera azienda, rappresentano fattori di rischio e di frizione. Fattori che possono essere gestiti, ma che richiedono sforzi aggiuntivi rispetto a quello che è possibile fare nel rapporto tra una holding e delle società integralmente partecipate.

Il modello basato sulle banche specializzate consente, invece, di responsabilizzare in modo diretto i vertici di queste banche, dotandoli al contempo dell'autonomia necessaria per far fronte agli obiettivi ricevuti.

L'efficacia della gestione sarà misurata dai risultati di bilancio. Anche se è ovvio che la politica di bilancio sarà fortemente influenzata dalle scelte della capogruppo, ma renderà maggiormente trasparenti i rapporti tra le diverse entità che costituiscono il gruppo..

Solo l'esperienza consentirà di esprimere giudizi più ponderati sulla bontà relativa dei modelli, ma, anche sotto questo profilo, il compito sarà più agevole disponendo di un bilancio specifico per ogni comparto d'attività, piuttosto che doversi districare in un bilancio unico che non avrà alcun obbligo civilistico di rendicontare in modo dettagliato le risultanze dell'attività delle divisioni.

Sotto il profilo sindacale, non vi è dubbio che, nell'uno o nell'altro caso, poco rimarrà come prima; si avranno rilevanti passaggi di personale da una banca all'altra, spesso ad una non esistente in precedenza.

Vale, comunque, anche per il sindacato la differenza tra l'operare in entità specializzate avente una veste giuridica autonoma o l'operare in un canale specializzato di un'azienda bancaria unica e caratterizzata da una rappresentanza sindacale che, ovviamente dovrà rappresentare tutti a prescindere dalle etichette nominalistiche interne decise dall'azienda.

A cura di Marco Sarli
Ufficio studi UILCA

INTESA BCI e BANCA PRIMAVERA: una nuova Banca ed una nuova SAS UILCA

di Patrizio Ferrari

Verrebbe facile la battuta sul nuovo “fiore all’occhiello” di IntesaBci, un fiore studiato a tavolino dagli esperti di marketing che da tempo si interrogano su come rendere “umano” il mondo della finanza e togliere ai soldi quell’odoraccio che, a dispetto dei proverbi (pecunia non olet), il contatto con i quattrini sembrerebbe lasciare sulle mani.

Banca Primavera ha un nome che ricorda cose nuove, pulite, leggiadre, dalle tinte pastello e gli sportelli, che verranno chiamati “centri finanziari di benessere”, sono il frutto di un buon mix tra il naturismo ed il salutismo dilaganti e qualche afflato new-age che occhieggia in modo neanche tanto velato al nirvana o all’illuminazione dello spirito.... Abbiamo disturbato e forse insultato qualche grossa e seria corrente di pensiero, per un’operazione che ci era stata annunciata qualche mese fa come una novità assoluta nell’ambito dei risultati delle ricerche di marketing sui nuovi modelli di relazione con la clientela.

Oltre che multicanale e tecnologica la nuova banca dovrà dare al cliente l’impressione di non essere in banca, bensì nel salotto di una casa accogliente o nella hall di un centro termale (di benessere appunto) dove chiacchierando del più e del meno, capiterà anche di fare qualche investimento, di fare qualche versamento, di chiedere informazioni sull’andamento dei titoli, ma tutto senza quella volgarità e prosaicità che appunto il parlar di soldi porta con sé.

Non capiufficio o quadri direttivi, impiegati o cassieri, ma “assistenti” che soavemente lascino scivolare un contrattino fra le mani del cliente tra una tazza di caffè (d’orzo naturalmente per via del salutismo) e lo sfogliare una rivista che riporta i costi dei casali dell’Umbria.

Non vogliamo sembrare i soliti disfattisti retrivi e quindi staremo a vedere ed a sperare che questo progetto di “banca dei promotori” decolli, incuriositi dalla reazione della clientela e dal giudizio che ne trarranno i suddetti esperti di marketing insieme agli studiosi di psicologia delle masse.

Noi, per quanto ci compete, abbiamo richiesto ed ottenuto che l’iniziativa sia sperimentale, sia soggetta a verifiche produttive e contrattuali, perché non vorremmo che “l’armonia” dei centri finanziari venisse turbata da qualche disapplicazione contrattuale, da qualche fantasia di troppo rispetto ad orari, per il personale degli sportelli, e mansioni e che nei fatti si cercasse di destinare a questi lavoratori (perché tali restano) norme più assimilabili ai contratti di lavoro di hostess o operatori del turismo, che non quelle proprie della professione di operatore del credito.

Come elefanti in una cristalleria, abbiamo chiesto ed ottenuto un Premio Aziendale rispettoso dell’impegno e della professionalità dei colleghi che come Intesa Italia Sim già operavano nella struttura, abbiamo rinviato ad una verifica di compatibilità con le norme del CCNL la struttura organizzativa di Banca Primavera ed abbiamo rigettato la dichiarazione che l’azienda voleva inserire relativa alla loro attenzione alla disoccupazione femminile, per il fatto che delle nuove assunzioni destinate a Banca Primavera, ben l’80%

sono donne. Saranno molte ragazze laureate in Economia, è vero, a comporre l'organico della nuova Banca, ma il fatto che siano loro a ricoprire l'incarico di assistenti nel centro finanziario di benessere, non soddisfa la nostra incessante volontà di vedere superata la "segregazione professionale" ancora oggi destinata alle colleghe nel Gruppo IntesaBci.

Banca Primavera aprirà i suoi sportelli nei capoluoghi di provincia oltre che a Monza e presto quindi andremo a Bergamo e Forlì per renderci conto del funzionamento della nuova struttura. Oltre al personale addetto a questi "sportelli" opereranno in Banca Primavera 1800 promotori con Contratto d'Agenzia, mentre gli altri colleghi già dipendenti saranno assegnati a mansioni di back office e di help desk.

Alla nostra nuova Rappresentante Sindacale in Banca Primavera, Samantha Cincotti un augurio di buon lavoro da parte di tutta la UILCA del gruppo IntesaBci e la solidarietà e l'aiuto di tutti noi perché l'esperienza in una realtà così atipica possa continuare a tradursi nella tutela professionale e lavorativa dei colleghi.



www.uilca.it/uilcaintesabci/

è finalmente attivo il sito internet dedicato alla UILCA del Gruppo IntesaBci, nel quale potrete trovare notizie, accordi, comunicati documentazioni e risposte ai vostri quesiti.

Visitatelo e inviateci le vostre osservazioni e i vostri suggerimenti.

FATE I BRAVI SE POTETE

di Valeria Cavrini

Bene hanno fatto i vertici di INTESABCI a pubblicare il CODICE INTERNO DI COMPORTAMENTO DI GRUPPO sotto mondiali di calcio, sotto canicola e sotto periodo di ferie e soprattutto sotto arrivo di Corrado Passera che certo contribuirà anche lui a distrarci da questa amena lettura.

Se ad una prima occhiata sembra il manuale del "luogo comune" (manca è vero un preciso richiamo a non mettersi le dita nel naso...), una sorta di vademecum delle giovani marmotte che lavorano in banca... una raccolta di ricette di comportamento che potrebbe andare bene nella cucina di qualunque azienda, sia industriale che di servizi o della pubblica amministrazione... quando poi, un po' increduli, ci soffermiamo a riflettere su quanto sarà stato pagato chi ha così faticosamente contribuito a raccogliere questa sorta di "Bon Ton" del lavoro in banca... allora ci accorgiamo che anche qualche vero crimine è stato commesso.

Quantomeno il reato di falso in atto pubblico o per lo meno "in atto pubblicato"...

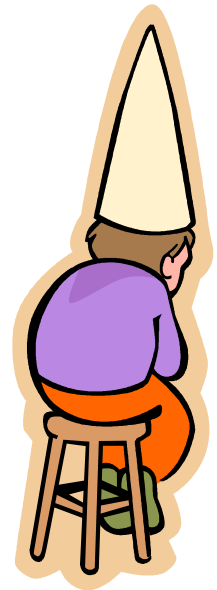
Ripercorrere punto per punto i contenuti del Codice risulterebbe troppo deprimente anche per noi che siamo abituati a leggere tutto quello che l'azienda distribuisce... il testo è di una noia mortale e privo di qualunque significato che voglia dire qualcosa, se non un inanellarsi di parole volutamente pacate... che dipingono i nostri obblighi in modo simile a quelli dei dipendenti della "Nutelleria di Heidi".

Assenti nel testo le parole... rispetto... tutela della dignità dei lavoratori... sanzioni per i molestatori... rischi connessi alla nostra operatività (vedi antiriciclaggio su cui si tace, perché appunto siamo al "parco giochi")... delicatezza e pericolosità di alcune situazioni connesse al nostro lavoro (rapine e clientela a rischio di usura per esempio), tutela dell'utenza.

Noi ingiacchettati e incravattati, ma senza le mani in tasca, per ragioni di "Bon Ton" e "di cattivi pensieri", dobbiamo assicurare l'azionista (l'unico che non leggerà questo codice perché troppo occupato a seguire l'andamento della SUA Azienda!) che faremo i suoi interessi e quelli della clientela (solo quella ricca però) fino alla morte, che non parleremo con la stampa (mentre ogni giorno leggiamo che le guerre fra i nostri potenti vengono combattute a colpi di "gossip" giornalistici), che non giocheremo a briscola sotto l'ombrellone e che nei casi di gravi lacerazioni morali sul modo corretto di comportarci, ricorreremo alle regole contenute in questo Codice di comportamento... cioè al nulla.

Fortunatamente i lavoratori di questo Gruppo sono più intelligenti, svegli e navigati di quanto il Codice lasci supporre e soprattutto non hanno bisogno di cercare invano in questo Codice i fondamenti della correttezza del loro paziente e responsabile comportamento.

Si chiedono solo se nel realizzare il Codice Aziendale di Comportamento del più grande Gruppo bancario italiano, non si poteva richiamare un qualche valore di merito e di sostanza... non sarebbe stato un po' più europeo?



USCIRE DALLA MEDIOCRITA'

di Giuseppe Sanrocco

Qualche tempo fa leggevo un articolo di Angelo Panebianco intitolato:

Sono mediocri ? Promuoviamoli.

E in un'altra nota sullo stesso giornale:

I grandi vengono combattuti dai mediocri.

Riporto a voi questi titoli, poiché li ritengo estremamente rappresentativi e ampiamente applicabili in ogni ambito del nostro vissuto quotidiano.

Per quanto ci riguarda è altrettanto facile e spontaneo aprire il dibattito sulla mediocrità e sull'eccellenza delle persone nel nostro mondo bancario, sulle cose che si fanno e come si fanno e soprattutto sulla qualità dei rapporti umani e professionali.

E' proprio sulla qualità dei rapporti umani che la nostra organizzazione sindacale fonda le sue radici, cercando di intervenire in maniera attenta sui continui cambiamenti in atto ad ogni livello per ogni singolo lavoratore, affinché nessuno si senta escluso e che alle difficoltà lavorative non si aggiunga la mancanza del diritto di essere rappresentato direttamente.

Ritengo che la UILCA a livello nazionale e nella mia realtà pugliese, abbia fatto sentire la sua voce in ogni ambito, rappresentando sempre e ovunque le esigenze del singolo lavoratore, tutelando quei valori che per logiche egoistiche sono del tutto indifferenti se non addirittura ostili sia alla nostra azienda che a talune sigle sindacali.

Sigle sindacali, la cui unica prerogativa è quella di rappresentare se stesse in un esercito di manager, spersonalizzando l'identità del sindacato stesso.

Ma la UILCA continua con attenzione a non perdere i propri ideali. Cari colleghi, la differenza tra mediocrità ed eccellenza è proprio nel saper rincorrere o meno gli ideali, nel saper riconoscere o meno i valori.

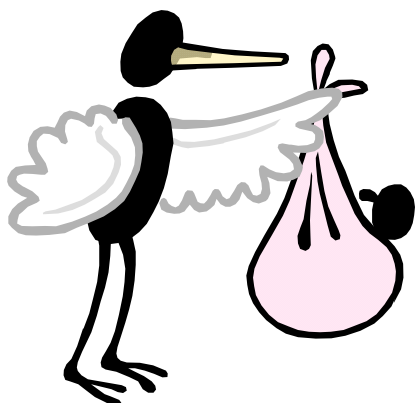
Noi, con la passione che ci contraddistingue, siamo riusciti a fare del sindacato non una professione, non uno stanco e cieco lavoro, ma una chiamata, un'avventura irresistibile di solidarietà, in un momento in cui di solidarietà non c'è proprio nulla.

Tutto questo lo abbiamo realizzato con grinta e coraggio, senza compromessi nè titubanze, confrontandoci con l'azienda con dignità e intransigenza, cogliendo e denunciando ogni anomalia e ingiustizia che possa concorrere a limitare la serenità lavorativa dei nostri iscritti.

Tutto questo cerchiamo di realizzarlo con azioni concrete, cercando di far diventare il lavoratore il centro della nostra attività sindacale attraverso una continua e a volte assillante divulgazione di informative, attraverso la tutela del lavoratore, vittima frequente dell'ormai dilagante fenomeno del mobbing, con la costituzione di un numero verde che può costituire, senza ombra di dubbio, motivo di orgoglio e, nello stesso tempo, l'inizio di un percorso di innovazione e modernizzazione del mondo sindacale.

Noi come UILCA crediamo, come abbiamo sempre creduto, che i cambiamenti non devono essere vissuti con negatività, sia quando caratterizzano lievi trasformazioni, sia quando assumono dimensioni incontrollabili. Nel nostro quotidiano e costante lavoro, crediamo di aver dimostrato fino in fondo che ogni difficoltà, porta con sé rischi ed opportunità e che dipende esclusivamente da noi minimizzare i rischi e moltiplicare le opportunità.

Noi questo vogliamo e dobbiamo fare, unendo i nostri ideali e i nostri valori, alla fiducia e ai consensi di tutti i lavoratori.



COSTITUITA A BARI LA SAS UILCA

Grazie all'impegno del quadro dirigente pugliese è stata recentemente costituita la SAS UILCA in IntesaBci presso l'unità produttiva di Bari.

Sono stati nominati segretari della SAS i colleghi:

Riccardo TOTA (segretario responsabile)

Tel. 0805788310

Antonio BRAY (segretario)

Tel. 0805250413.

E' NATA BANCA PRIMAVERA E LA UILCA APRE LA SAS

E' stata costituita la SAS UILCA della neonata Banca Primavera, segretaria della SAS è la collega

Samantha CINCOTTI tel. 0289258510 - 0289258015

e-mail: samanthacincotti@libero.it

AVVICENDAMENTO AL VERTICE NELLA SAS UILCA DI NAPOLI

Mario MADDALONI è il nuovo segretario della SAS di IntesaBci, succede a Giovanni Giannini che assume incarichi provinciali.

Ringraziamo i nuovi segretari per la collaborazione e auguriamo loro buon lavoro, sperando di avere a breve un'occasione di incontro.



Hanno collaborato a questo numero:

Valeria Cavrini, Patrizio Ferrari, Renato Rodella, Martino Rossetti,
Giuseppe Sanrocco.

www.uilca.it/uilcaintesabci/

uilca.intesabci@uilca.it



Ciclostilato in proprio ad uso interno