



# Master in General Management

## NEGOZIAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

# ESERCITAZIONE

Torino, 19 – 20 dicembre 2013

**GIOVANNI BOGO**

# L'AZIENDA SEBAFI (Servizi Bancari e Finanziari) SpA

- La Direzione Generale, Milano, ha deciso di ridurre in maniera significativa il numero delle Filiali sul territorio del Nord Ovest per fronteggiare la crisi.
- La situazione ad oggi presenta uno stallo al tavolo delle trattative fra Azienda e Organizzazioni Sindacali:
  - La Direzione del Personale e Le Organizzazioni sindacali si sono incontrate più volte, senza però trovare una via di uscita alla situazione
- La Direzione Generale ha fatto notevoli pressioni perché si arrivasse a una conclusione entro il mese di giugno per poter iniziare il secondo semestre con l'accordo fatto e poter lavorare al meglio per rilanciare le attività.
- Le Organizzazioni Nazionali di Categoria hanno fatto le loro azioni sulle Organizzazioni sindacali perché non firmassero accordi che potessero costituire un precedente "pericoloso" per altre realtà aziendali.
- In buona sostanza alle parti al tavolo è rimasta un'ultima occasione per trovare un accordo o essere "scavalcati" da un tavolo nazionale.

# LA SITUAZIONE DELLA SEBAFI

- Ad oggi sul territorio del Nord Ovest sono operative 21 filiali con un totale di 524 dipendenti
- I dipendenti sono così suddivisi:
  - 476 nelle Filiali
  - 44 nella Direzione dell'Area Nord Ovest, Torino.
- I dipendenti per Filiale sono:
  - 360 in 18 Filiali (media 20 per Filiale)
  - 52 nella Filiale di Torino (indipendente e in altra sede rispetto alla Direzione)
  - 36 nella Filiale di Genova
  - 28 nella Filiale di Aosta
- La Direzione Generale ha indicato nel Piano di Ristrutturazione aziendale:
  - Una riduzione degli organici del 18% (94 dipendenti) sui dati al 1° gennaio dell'anno in corso
- La riduzione del numero delle Filiali da 21 a 14

- Al 1 gennaio dell'anno prossimo ci deve essere una riduzione di costi pari a 3.488.000 euro
- Il monte salari complessivo :
  - 14.910.000
  - 3.220.000
  - 1.248.000
  - 340.000

Totale **19.718.000**
- Il personale è così suddiviso:
  - 426 impiegati di primo e secondo livello costo medio 35.000 annuo
  - 70 impiegati di terzo e quarto livello costo medio 46.000 annuo
  - 24 quadri costo medio 52.000 annuo
  - 4 dirigenti costo medio 85.000 annuo

# ORGANICI PER FILIALE

FILIALI	CITTA'	PROVINCIA	TOTALE
NOVARA	1	1	2
BIELLA	1		1
VERCELLI	1		1
ASTI	1	1	2
ALESSANDRIA	1	1	2
CUNEO	1	1	2
SAVONA	1		1
LA SPEZIA	1	1	2
IMPERIA	1		1
TORINO	1	2	3
AOSTA	1		1
GENOVA	1	2	3
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

- Alle parti è noto che al 31/12 ci saranno 40 pensionamenti e al 30/6 dell'anno successivo altre 28 persone potranno uscire per pensionamento
- La Direzione del Personale ha proposto di attivare una procedura di mobilità per le 94 persone a partire dal 1° luglio, al massimo dal 15 dello stesso mese
- In alternativa un accordo di solidarietà che comporti per tutti i dipendenti una riduzione del 6% su base annua per tre anni dalla firma dell'accordo
- Le Organizzazioni sindacali giudicano inaccettabili le proposte dell'Azienda e hanno invocato un rilancio produttivo, una migliore qualificazione del personale per fronteggiare la crisi e la concorrenza e di non procedere a nuove assunzioni a fronte delle uscite preventivate nei prossimi mesi in tal modo la riduzione degli organici si attesterebbe in 12 mesi in 68 unità in meno
- Entrambe le Parti sanno che tra Lombardia e Toscana ci potrebbero essere spazi per circa 15 / 18 persone

- Oggi ci si incontra per trovare una soluzione alla vertenza che sia di soddisfazione per entrambe le Parti, senza dover andare al tavolo nazionale che presenta notevoli incognite per entrambi.

# DIRETTORE DEL PERSONALE

- Avete già provato in molti modi a pervenire a un accordo, che in buona sostanza consenta di salvare l'autonomia dell'Area Nord Ovest da possibili ulteriori accorpamenti con la Lombardia e la Toscana, aree con una situazione organici deficitaria
- Negli incontri informali avete più volte fatto presente che le soluzioni prospettate sono utili per tutti, ma sino ad ora non avete trovato il modo di coagulare le Organizzazioni sindacali su di una ipotesi per Voi praticabile.
- Sapete dell'ipotesi del vostro collega commerciale sullo scambio ma non lo valutate molto positivamente, Vi sembra una manovra dilatoria che porterebbe vantaggi solo all'area commerciale
- Avete discusso informalmente molte volte con il Sindacalista A per trovare una soluzione
- Sapete della possibilità di spostare 15 – 18 persone tra Lombardia (11) e Toscana (6/7), ma volte che sia l'Azienda a scegliere chi mandare.

# DIRETTORE COMMERCIALE

- La Direzione Generale guarda con molta attenzione all'evolversi della situazione, un buon accordo per Voi può costituire il trampolino di lancio verso posizioni più importanti nella Direzione Generale.
- Avete speso molto tempo ad elaborare un Piano di rilancio che Vi è stato approvato a fatica e sotto la Vostra diretta e quasi unica responsabilità per la sua riuscita.
- La questione degli organici a Voi interessa poco, nel senso che lo vedete come un problema del Direttore del personale, a cui dovete dare appoggio per trovare qualche soluzione ulteriore, ad esempio Voi sareste interessato ad uno scambio genitori figli per avere un ringiovanimento degli organici con personale maggiormente scolarizzato e più in linea con i nuovi prodotti bancari e finanziari che avete inserito nel Piano.
- Sapete che uno scambio non è mal visto da alcune Organizzazioni e stimate che nel giro di 18 mesi potrebbero uscire circa 80 persone ed entrare almeno una 50 di giovani.

# SINDACALISTA A

- La Vostra organizzazione da sempre è la sigla di maggioranza relativa, avete circa il 40 % degli iscritti.
- Avete più volte sondato i due dirigenti per trovare una strada che non comporti riduzioni senza contropartite: formazione, riqualificazione del personale e un piano di inserimento di giovani, che mantenga sostanzialmente inalterati gli organici.
- Con il Direttore del Personale avete già condotto molte trattative e conoscete bene il suo punto di vista.
- Avete avuto meno rapporti con il Direttore Commerciale, che prima di diventare dirigente era un vostro iscritto.
- La Vostra sigla a livello nazionale è fortemente contraria a dilazionare i tempi perché teme effetti sulle altre vertenze in essere sia nella vostra stessa Area, sia a livello nazionale

# SINDACALISTA B

- La vostra sigla rappresenta l'area di iscritti dove maggiore sarà la riduzione degli organici ventilata dall'Azienda, circa 70 dipendenti sul totale delle uscite
- Siete in questa Azienda da poco tempo, provenite dal sindacato di categoria e avete molti agganci in tale sede, per Voi uno spostamento al tavolo nazionale sarebbe il male minore perché pensate che lì potreste trovare maggiori spazi di manovra
- D'altro canto chiudere un accordo così difficile rappresenterebbe per Voi un grande successo da "spendere" a livello aziendale non solo nell'Area Nord Ovest per aumentare il numero dei vostri iscritti e diventare voi il sindacato di maggioranza relativa
- Col Direttore del personale avete avuto pochi contatti e questa è la prima volta che siete di fronte in una trattativa
- Col Direttore Commerciale non avete avuto mai rapporti
- Come Sigla nazionale avete spazi di manovra molto stretti

# SINDACALISTA C

- La vostra Organizzazione è piccola in numero ma piuttosto battagliera, siete il terzo sindacato in Azienda nell'Area Nord Ovest, dove contate il maggior numero di iscritti, percentualmente, a livello nazionale
- Avete lavorato in altre aziende dello stesso settore e conoscete molto bene la situazione, in passato avete lavorato come promoter commerciale e quindi vi sapete destreggiare tra numeri e dati.
- Per Voi la soluzione migliore sarebbe quella di prevedere qualche mobilità verso la Lombardia, volontaria, che Vi consentirebbe di avere visibilità anche in quell'Area.
- Col Direttore del Personale Vi siete incontrato e scontrato molte volte su temi di minore importanza, ma i rapporti non sono dei migliori.
- Col Direttore Commerciale avete lavorato quando eravate promoter e lui ancora un quadro, anche se eravate di due sigle sindacali diversi i rapporti erano e sono rimasti piuttosto cordiali.
- La Vostra Sigla nazionale è fortemente contraria a accordi di “tendenza”

# SINDACALISTA D

- Siete uno dei prossimi pensionati, infatti al 30 giugno dell'anno prossimo maturerete i requisiti per uscire dall'azienda, il Vostro sindacato vi ha chiesto di lavorare nelle strutture organizzative a livello regionale e nazionale, campo nel quale avete maturato una considerevole esperienza.
- Il vostro obiettivo è lasciare l'Azienda avendo firmato un buon accordo che vi spiani al meglio la vostra prossima attività Sindacale
- Per Voi la soluzione migliore è quella di bloccare le uscite e lavorare sullo scambio genitori – figli, facendo leva sulla necessità di garantire occupazione nel futuro e contribuendo così a consegnare al vostro successore una situazione Sindacale tranquilla dove la vostra sigla abbia acquisito maggiore prestigio dall'accordo stesso.
- A livello nazionale la Vostra Sigla vi lascia un buon spazio di manovra e minaccia il tavolo nazionale più per ruolo che per vera convinzione