

NUOVO PIANO D'IMPRESA di INTESA SANPAOLO 2018/2021 ... e che IMPRESA!!!

Il 6 febbraio u.s. è stato presentato il nuovo piano industriale 2018/2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo alla presenza delle Delegazioni Sindacali di Gruppo.

Un piano che si pone lo scopo di raddoppiare la redditività attraverso una forte compressione dei costi e dei rischi sui crediti oltre a sviluppare “nuovi mestieri” nonché investire sul digitale.

In sintesi, l'obiettivo è quello di raggiungere 6 mld di utili netti entro il 2021 !!!

Traguardo numerico “ambiziosissimo” se si pensa ai risultati raggiunti da Intesa Sanpaolo in questi ultimi anni, per ottenere i quali, peraltro inferiori rispetto a quelli ora individuati nel piano presentatoci, i Colleghi sono stati spremuti oltre ogni più umana comprensione con un peggioramento del contesto lavorativo percepito che ha interessato trasversalmente tutte le strutture dell'Azienda.

Tanti sono gli aspetti critici e andando ad analizzare il contenuto del piano, che più direttamente ha risvolti sui lavoratori, emerge quanto segue:

- **RIDUZIONE DELLE ENTITÀ GIURIDICHE DEL GRUPPO** - Saranno incorporate in Intesa Sanpaolo società storiche come Banco di Napoli, CR Firenze, CR Pistoia e Lucchesia, CR Veneto, Carisbo, CR Forlì e Romagna, CR Friuli Venezia Giulia, Banca Nuova, Banca Apulia, Banca Prossima, Mediocredito e Banca IMI. Saranno mantenuti alcuni marchi con maggior valore per la clientela. **Nulla si dice, invece, di ISGS alla quale, è bene ricordare, fanno capo oltre 8000 Colleghi.**
- **PIATTAFORMA RECUPERO CREDITI** – E' prevista la societizzazione di una piattaforma di recupero crediti con il trasferimento della struttura in una *NewCo* che apre un grosso punto interrogativo sul futuro delle risorse impegnate in questo perimetro - si ipotizzano 700/800 persone coinvolte-. Se dovesse trattarsi di una società del gruppo ISP con applicazione del Contratto del Credito, si aprirebbe uno scenario non semplice ma possibile da gestire.
Se invece le prospettive che si delineano sono quelle di una società fuori dal Gruppo ISP e con Contratti diversi da quello del Credito, allora lo scenario sarebbe molto preoccupante e NON ACCETTABILE!
- **STRATEGIA DISTRIBUTIVA** – Prevista la chiusura di ulteriori 1.100 filiali; conseguentemente in molte piazze (quelle più piccole) le attuali filiali potrebbero essere sostituite da Banca 5 (la Banca dei Tabaccai) oppure con sportelli automatici evoluti.
Al di là di una valutazione sulla strategia in sé (evitando anche retrospettive sui tempi in cui altri “guru” molto simili agli attuali predicavano aperture a raffica di filiali e “shopping” più o meno scriteriati di acquisti di agenzie della concorrenza), la domanda che sorge spontanea è: **CHE FINE FARANNO I DIPENDENTI CHE CI LAVORANO?!? Per mantenere il posto di lavoro QUANTE E QUALI PERIPEZIE PROFESSIONALI E GEOGRAFICHE DOVRANNO SUBIRE?**

- **ASSICURAZIONE DANNI** - Un altro aspetto del Piano, assolutamente centrale nella strategia del gruppo ISP, è quello di diventare la **1^a Compagnia Assicurativa Italiana nel “retail non-motor”** (es. case, salute e benessere, infortuni), superando colossi ben consolidati del settore. Si tratta di una sfida molto impegnativa che può riservare anche delle opportunità.

Per molti Colleghi si tratterà di riconvertire fortemente la propria attività rinunciando a professionalità e sicurezze finora acquisite.

Certamente alle lavoratrici ed ai lavoratori di questo Gruppo saranno richiesti ulteriori sacrifici in un contesto indubbiamente non dei migliori.

Di fatto l’obiettivo è quello di una forte riduzione del Cost/Incom che addirittura, per quanto attiene alla sola Divisione Banca dei Territori, dovrebbe passare dal 60,6% al 49,3% entro il 2021, con un contributo all’utile netto di Gruppo di ben 2,5 miliardi (+80%!!!).

NUMERI “TROPPO SFIDANTI” PER NON PREOCCUPARE LA RETE CHE ATTUALMENTE NON GODE AFFATTO DI OTTIMA SALUTE!

Le premesse a tutto ciò purtroppo si calano in una Azienda che già oggi pratica quotidianamente politiche commerciali molto aggressive, che non lesina pesanti provvedimenti disciplinari ai propri dipendenti - anche nei casi in cui l’errore è stato commesso in buona fede e, magari, quale conseguenza di ritmi di lavoro insostenibili-, in una Azienda che diffonde copiosi programmi formativi che però, all’atto pratico, risultano difficilmente fruibili - per non dire “apparentemente” fruiti -. Oltre al fatto che poi si scorda di premiare il merito se non quello esclusivamente legato a dimensioni “quantitative” e anche in questo caso con percorsi tortuosi e poco trasparenti.

Si legge inoltre che il Gruppo ISP è il gruppo bancario leader in Italia con l’obiettivo di diventarlo anche in Europa “su basi e valori solidi” (presupposti che certamente noi non possiamo che condividere!).

Ma affinché ciò non si trasformi in un’impresa impossibile, questi “valori solidi” da perseguire dovranno necessariamente passare da un management che utilizzi **molta più attenzione e sensibilità, rispetto a quanto avvenuto in passato, nei confronti dei dipendenti che sempre hanno dimostrato eccellenti doti professionali e di “tenuta”, pur nei frequenti e pesanti esercizi di “flessibilità” a cui sono stati nel tempo sottoposti.**

Confidiamo nel fatto che le indubbe “capacità” dimostrate dal CEO della Banca nel raggiungere gli “importanti risultati di questi anni”, saranno anche ugualmente applicate per risolvere le problematiche di tutti coloro che, altrettanto indubbiamente, sono stati determinanti nel produrre quelle stesse eccellenti performance.

Milano, 9 febbraio 2018

LA DELEGAZIONE DI GRUPPO