



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a UNI Global Union

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale

Milano, 7 febbraio 2017

Alle Iscritte e Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

Le nostre prime valutazioni del Piano di Impresa 2018-2021 di Intesa Sanpaolo

Nella mattina di ieri è stato reso pubblico il nuovo Piano industriale del Gruppo Intesa Sanpaolo. I pilastri e gli obiettivi economici e finanziari su cui si basa sono stati prontamente illustrati da media e comunicazione interna al Sindacato e alla comunità finanziaria.

In qualità di rappresentanti dei lavoratori vogliamo portare alcune considerazioni a caldo, ritenendo comunque per noi fondamentale, al fine di formulare più compiute valutazioni complessive, poter disporre di elementi di maggior dettaglio.

Il nuovo Piano fa seguito alle linee tracciate dal precedente, che si è sviluppato su un quadriennio che ha visto forti modifiche dell'organizzazione del lavoro cui la **Uilca**, insieme alle Organizzazioni Sindacali, ha risposto con una serie di accordi importanti quali quelli che definiscono il complesso del Contratto di secondo livello di Gruppo, il lavoro flessibile, regolamentano le assunzioni con il contratto ibrido e infine hanno consentito il pensionamento incentivato e l'accesso volontario al Fondo di solidarietà di settore.

Gli obiettivi raggiunti nel precedente quadriennio sono stati possibili grazie al contributo straordinario di lavoratrici e lavoratori del Gruppo, ed è stato doveroso che il Ceo Messina l'abbia messo in luce già all'inizio del suo intervento di presentazione del nuovo Piano Industriale. Così come abbiamo apprezzato che nell'illustrazione dei nuovi obiettivi riservata al Sindacato le figure apicali delle Direzioni risorse umane, delle Politiche del lavoro e delle Relazioni industriali abbiamo evidenziato l'importanza della valorizzazione dei collaboratori e della condivisione di valori.

Come **Uilca** riteniamo elemento di valore l'appartenenza a un Gruppo che aspira a una posizione di leadership in Europa, mantenendo caratteristiche di solidità patrimoniale, e che riconosce il valore della partecipazione alla creazione di valore attraverso un nuovo piano di incentivazione del personale (Lecoip 2.0). Guardiamo però con apprensione ad alcuni obiettivi di cui riteniamo non siano indifferenti le modalità con le quali sarà perseguito il loro raggiungimento.

Raddoppiare l'utile netto nel 2021 è un obiettivo notevole e per raggiungerlo sono previsti interventi importanti su nuovi business, wealth management e prodotti assicurativi, ma ciò avverrà contemporaneamente alla chiusura di altre 1.100 filiali e all'uscita di circa 9.000 colleghi a fronte di 2.000 assunzioni. Temiamo che uno sforzo ingente a carico di una Rete fortemente concentrata e ridotta nei numeri possa portare a politiche commerciali troppo spinte. Proseguirà l'implementazione di multicanalità e digitalizzazione con la semplificazione

del modello operativo, ma ciò si tradurrà in cui la copertura *fisica* che nelle città a dimensione o ricchezza limitata sarà garantita dal punto Banca 5 o dallo sportello Atm con la perdita del ruolo anche sociale della banca quale possibile veicolo di alfabetizzazione finanziaria e presidio nei confronti delle fasce più deboli. Dalla semplificazione organizzativa, dagli accorpamenti di filiali, dalla riduzione delle entità giuridiche del Gruppo, oltre che dalla digitalizzazione scaturiranno 5.000 eccedenze di capacità produttiva con un significativo sforzo in termini di riconversione professionale.

L'impegno formativo previsto dal Piano è consistente, ma a nostro avviso deve come non mai essere anche di alto livello qualitativo e rappresentare uno strumento concreto in risposta ai fabbisogni di conoscenza e crescita professionale delle colleghe e dei colleghi. La **Uilca** ha più volte dichiarato di essere pienamente favorevole a una focalizzazione sui talenti e sulla formazione dedicata a chi ha ruoli di responsabilità tramite la *Scuola dei Capi*, riteniamo fondamentale infatti la loro capacità di gestire il personale e il cambiamento che stiamo vivendo nel settore oltre che nel Gruppo, ma riteniamo anche che sia importante un nostro coinvolgimento più diretto.

Il personale che potrà lavorare in lavoro flessibile triplicherà. È questo un altro passo importante che attesta la lungimiranza dell'accordo sindacale firmato nel 2014, nello spirito di consentire opportunità di conciliazione vita-lavoro. La nostra attenzione su una così considerevole estensione di una modalità di lavoro innovativa ancorché ormai sperimentata con successo, sarà comunque massima.

Un tema decisivo su cui si fonda il Piano Industriale è il proseguimento della riduzione dei rischi connessi al portafoglio crediti da cui l'intensificazione dell'attività di recupero crediti. Dall'Europa arriva una richiesta di riduzione sostanziale degli Npl (attualmente lo stock è di 52 miliardi) e il Piano prevede di arrivare a 26,4 miliardi nel 2021. Anche in questo caso la concretizzazione delle ricadute è il nodo da sciogliere. Siamo molto preoccupati dalle ipotesi di societizzazione degli Npl che possono preludere a una conseguente esternalizzazione. Auspichiamo che siano fornite risposte che restituiscano tranquillità ai colleghi che vivono momenti ormai troppo lunghi di incertezza rispetto al proprio futuro lavorativo. Si tratta di persone con elevata professionalità che hanno garantito ottimi risultati e che vanno tutelate. Lo stesso Ceo ha riconosciuto loro capacità straordinarie definendole *persone di primi livello*. Per la Uilca è fondamentale che sia di primo livello anche l'attenzione e le garanzie che verranno riservate loro anche per il futuro.

Un'altra misura a presidio del rischio di credito è contenuta nel progetto Pulse, che prevede la creazione di una task force di circa 1.000 persone che si occupi di lavorare i pre-incagli. Riteniamo importante che anche su questo progetto siano forniti maggiori chiarimenti.

Un Piano d'Impresa così complesso e sfidante non può che avere alla base persone che lavorano con estrema competenza e professionalità, in un ambiente di lavoro rispettoso e stimolante, con misure adeguate di conciliazione vita-lavoro e contenimento dello stress lavoro correlato.

La centralità delle lavoratrici e dei lavoratori può essere perseguita solo attraverso buone relazioni sindacali che individuino strumenti adeguati di garanzia, benessere e riconoscimento dell'impegno profuso. La **Uilca** auspica pertanto di poter riprendere a breve il confronto con l'Azienda su tutti i temi aperti e quelli nuovi che questo Piano Industriale pone.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo