

I VESTITI NUOVI DELL'IMPERATORE

Le nostre valutazioni sul Piano Industriale 2018 - 2021

Il Piano d'Impresa 2018 -2021 di Intesa Sanpaolo si presenta fortemente innovativo e dirompente nel settore.

Il primo elemento di novità è il modello distributivo che rappresenta la fine della concezione della banca come servizio pubblico, la fine della cosiddetta “banca tradizionale”. La decisione infatti di procedere alla chiusura di ben 1.100 sportelli e di adottare un modello di servizio “multi-formato” trasforma completamente il rapporto tra la banca e la sua clientela. Nello specifico si adotteranno tre modelli distributivi diversi:

1. Copertura specializzata
2. Copertura universale
3. Copertura selettiva

Nel primo caso, adottato su città a dimensione/ricchezza rilevante, il modello presenterà un'innovazione contenuta; nel secondo caso, città a dimensione/ricchezza contenuta, si ritornerà ad una filiale in grado di offrire tutta la gamma di servizi; nel terzo caso, città a dimensione/ricchezza limitata, la clientela potrà servirsi solo di “strumenti evoluti” o dei servizi offerti dalla rete di tabaccai convenzionata. Il 17% della popolazione, di fatto, si vedrà privato della possibilità di servirsi di una filiale e di poter interloquire con i dipendenti. Se a queste novità aggiungiamo la chiusura di parte della Rete una settimana ad Agosto e durante i ponti appare chiaro come il Gruppo punti sempre meno sulla rete tradizionale.

In quest'ottica va visto il recente accordo con Poste Italiane che venderanno prodotti Intesa Sanpaolo in tutto il territorio nazionale, costituendo, nei fatti, una rete di vendita parallela e sostitutiva.

Ma non basta, il modello si completa con altre due importanti innovazioni. **Estensione graduale del contratto di “lavoro misto” ed introduzione dei roboadvisor. Nel primo caso i clienti sottopenetrati (definiti così a pag. 16 del Piano d'Impresa) si vedranno assegnati a dipendenti che mantengono tale veste solo per due giorni a settimana mentre per gli altri giorni sono consulenti finanziari con partita IVA. Nel secondo caso, i clienti dialogheranno non con un dipendente ma con un software...**

Come First Cisl valutiamo positivamente nuove figure professionali capaci di salvaguardare l'occupazione ma riteniamo che l'innovazione non possa risultare penalizzante per i dipendenti. Nuove modalità organizzative o societarizzazione di attività particolari dovranno comunque prevedere l'applicazione integrale del nostro C.C.N.L. e del nostro Contratto Integrativo.

Contemporaneamente cesserà la sua esistenza la “Banca dei Territori” con l'assorbimento in Capogruppo di ben 12 società. Questo modello non è mai stato appieno compreso dall'attuale gruppo

dirigente e la scelta di sancirne il tramonto lo dimostra. Avremmo invece auspicato un rilancio della banca dei Territori e della Rete filiali; **solo nel 2017 la BdT ha realizzato un utile netto superiore al miliardo di euro (circa il 30% del risultato del Gruppo). Senza considerare che la raccolta che consente al nostro Gruppo di presentarsi “liquido” sui mercati proviene proprio dall’attività della Rete Filiali. Questi dati dimostrano che, pur in presenza dell’innovazione tecnologica, la Rete resta centrale per il perseguimento degli obiettivi di reddito di Intesa Sanpaolo.** Una formazione qualitativamente adeguata, inserimento di personale che consenta di sfruttare le opportunità che i territori offrono, un modello organizzativo che restituisca un ruolo alle piccole e medie imprese (impieghi a breve termine unica voce in flessione) ed un presidio territoriale in grado di presidiare efficacemente la nostra clientela potrebbero assicurare utili stabili nel tempo.

L’aspetto costi si completa poi con la inevitabile “*ottimizzazione*” del patrimonio immobiliare. In Italia ottimizzare significa vendere e soprattutto ridurre gli spazi a disposizione dei dipendenti e dei clienti. Non manca, dopo il grattacielo di Torino, una nuova edificazione a Milano “*Intesa City*” dove, grazie allo smart working, potrà trovare la postazione di lavoro solo un dipendente su tre!

Queste trasformazioni, che consentono un forte taglio del personale (- 7350 risorse e riconversione di altre 5.000), sono essenziali per raggiungere l’obiettivo di tagliare i costi di ben 1,5 miliardi di euro e di **abbattere il costo/income dall’attuale 50,9% (55% dopo l’acquisizione delle banche venete) al 45,4% alla fine del piano. Per raffronto il valore medio nel 2017 del settore bancario si è collocato al 56,4% mentre la media europea è al 61,5%.**

Naturalmente le novità sono presenti anche sul versante dei ricavi. Seguendo la linea tracciata con il precedente Piano d’Impresa, Intesa intende diventare un colosso assicurativo spingendo sulle polizze danni, i cui premi devono salire da 0,4 miliardi del 2017 ai 2,5 miliardi del 2021. Obiettivo dichiarato diventare in Italia il primo operatore per polizze danni diverse dal comparto veicoli. Se nell’esercizio 2017 le commissioni valevano 7.7 miliardi di euro contro 7.1 miliardi degli interessi netti con questo scatto si vuole portarle a 10 miliardi entro il 2021, contro 8.3 miliardi di interessi netti. Anche in quest’ambito quindi si assiste ad una trasformazione: **sempre meno banca sempre più assicurazione!** Infine il Gruppo ha rovesciato la politica fin qui seguita sui NPL ed ha sottoscritto un accordo per l’esternalizzazione dei crediti attraverso la creazione di una nuova società con la partnership di un operatore industriale. Tale intesa, che consente 500 mln di plusvalenze, ha il fine di rendere privo di rischio l’investimento in Intesa Sanpaolo! Con questa mossa infatti il Gruppo punta ad una fortissima riduzione degli NPL senza necessità di aumento di capitale, col fine di deconsolidare i crediti ceduti, riducendo accantonamenti e liberando risorse.

Continuiamo ad esprimere un parere negativo in quanto per “monetizzare” benefici sul breve riduce la redditività sul medio/lungo periodo. Non ci soffermiamo poi sulle ricadute a livello occupazionale in quanto non ancora note.

In sintesi e dopo vicende come quelle dei diamanti, come nella fiaba “*I vestiti nuovi dell’imperatore*” scritta da Hans Christian Andersen, crediamo necessario gridare che “**Il re è nudo**”!

Dopo anni di vendita più tipiche di un’impresa commerciale che non di una banca, riteniamo importante ritornare a una vendita di prodotti finanziari che rispetti i clienti, conseguendo il giusto profitto.

Indispensabile la preparazione dei colleghi e l’EDUCAZIONE FINANZIARIA per la clientela che è necessario gradualmente creare.

Esperienze quali quelle dei colleghi ex Venete e la stessa Mifid 2 ci porteranno inevitabilmente a cambiare registro.

Il commissionale non potrà più sostenere il bilancio, pena rischi rilevanti per il Gruppo e per i colleghi ma per restare competitivi la consulenza dovrà garantire standard di servizio e soddisfazione della clientela ancora più elevati. E’ impellente quindi una formazione di maggiore qualità, da svolgersi in tempi e luoghi dedicati. Ribadiamo il nostro giudizio negativo per una formazione fruita sul posto di

lavoro, spesso tra un cliente ed una telefonata. Meglio quella da casa, **ma la formazione d'aula deve essere rivitalizzata e fruita da tutti!**

Alle pressioni commerciali dovrà subentrare la formazione e l'educazione finanziaria. Ed il personale, le persone in cui il CEO dichiara di avere piena fiducia ed a cui affida la realizzazione della crescita del Gruppo dovrebbero essere premiate attraverso un PVR più semplice e legato, almeno parzialmente, al dividendo a favore degli azionisti e per aprire l'azionariato ad una partecipazione significativa dei dipendenti.

Per realizzare tutto questo, sono necessarie Relazioni Industriali costruttive. Se i tempi cambiano e si chiede ai lavoratori di adeguarsi anche l'Azienda deve fare la propria parte, accettando di confrontarsi anche su temi fino ad oggi di squisita competenza aziendale. Crediamo che il rinnovo degli accordi interni sia il tavolo ove dare piena attuazione all'accordo ABI dell'8 febbraio. Un Gruppo che si dota di un codice di comportamento e di un codice etico deve impegnarsi al fine di rendere i principi enunciati vivi ed operanti in ogni ambito del proprio operato. Non è più condivisibile che si applichino interpretazioni diverse a seconda del ruolo che si occupa nella piramide. **Non è accettabile, ad esempio, che si costringano i colleghi alla fruizione delle ferie mentre si consenta ai vertici apicali di poterle monetizzare. Non è altresì comprensibile che i provvedimenti disciplinari intervengano sulle ultime ruote del carro senza che in alcun modo si intervenga sui livelli superiori che, spesso, non potevano non sapere.**

Come First Cisl seguiremo l'implementazione di tutto il Piano Industriale verificando se il modello di business è sostenibile, se è coerente con i principi, etici e di legge, di rispetto degli interessi della clientela.

Vogliamo infatti evitare che, nell'ottica del raddoppio del dividendo, il Gruppo attui politiche commerciali poco rispettose di colleghi e clienti.

Su queste basi, insieme con le altre OO.SS. e nell'ottica del rinnovo del Contratto di II livello, faremo assemblee dei lavoratori sul territorio.

Milano, 2 maggio 2018