



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo **Coordinamento nazionale**

Torino, 2 settembre 2010

AI QUADRI SINDACALI UILCA
GRUPPO INTESA SANPAOLO

Incontro con il Ceo Corrado Passera

Lo scorso giovedì 2 settembre si è svolto un incontro con il Ceo Corrado Passera, per la consueta presentazione dei dati di bilancio trimestrali del Gruppo, che in questo caso riportavano anche il consuntivo del primo semestre.

Passera ha aperto la sua illustrazione dichiarando che i risultati ottenuti fino al 30 giugno scorso sono in linea con le attese. La strategia adottata, di carattere prudenziale, ha consentito un attraversamento, definito "decente", della crisi. Ha sottolineato l'importanza giocata da liquidità, *leverage* e l'attenzione al profilo di rischio quali fattori che hanno consentito a Intesa Sanpaolo di posizionarsi fra le banche più lungimiranti. Secondo il Ceo una attitudine prudente sul *funding* ha ridotto la rischiosità (anche se comportato maggiori costi) tenuto conto che "la crisi ci ha insegnato che un minor indebitamento si traduce in minor rischio".

Passera ha poi evidenziato due piccoli segnali positivi: un leggero aumento della domanda di credito e una lieve diminuzione della "montagna di credito cattivo", **aggiungendo che il ritardo nell'adozione di nuovi parametri patrimoniali (Basilea 3) sta comportando ritardi nella stesura dei piani industriali, ma non dei piani operativi interni.**

Se si avrà l'attesa definizione dei parametri entro dicembre, come sembra probabile, entro aprile del prossimo anno dovrebbe essere possibile la presentazione del piano triennale d'impresa, che il Ceo ritiene dovrà essere la valorizzazione del lavoro di integrazione fatto fino ad oggi.

In merito alla capacità di generare una redditività sostenibile, tutte le Divisioni del Gruppo registrano un miglioramento, tranne quella della Banca dei Territori, che soffre in primo luogo per l'andamento degli interessi netti, ma che comunque ha elevati potenziali di recupero.

Il Ceo ritiene che l'attuale livello di patrimonializzazione possa risultare adeguato anche per Basilea 3.

Complessivamente i risultati si presentano, ancorché non elevati, in crescita.

Passera ha sottolineato come una redditività dell'uno per cento (questo è infatti il risultato al netto delle plusvalenze, tra cui esemplificativa la cessione di Banca Depositaria), essendo vicinissima al punto di pareggio, sia giustificabile alla luce della crisi, ma di per sé "non giustifichi l'esistenza della banca".

Il Ceo ha detto che "i crediti deteriorati stanno registrando un trend di leggera minore crescita" (un modo elegante per dire che crescono appena un po' meno ... ndr), mentre le sinergie hanno consentito un contenimento dei costi, anche se il cost/income negli ultimi quattro anni continua a salire.

L'elevata liquidità e il basso *leverage* rappresentano un vantaggio competitivo.

Dopo questa esposizione introduttiva le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo hanno rivolto una serie di domande e considerazioni.

La Uilca, in particolare, ha sviluppato un intervento, che riportiamo a parte in versione integrale, con cui ha riconosciuto un miglioramento delle relazioni sindacali durante il confronto sul nascente Fondo Sanitario di Gruppo, esprimendo soddisfazione per il percorso fin qui compiuto e l'auspicio che il clima positivo

riscontrato si registri anche durante il prosieguo della trattativa. In tale ambito la Uilca ha ribadito l'importanza del welfare aziendale in tutte le sue forme e richiamato la logica inclusiva che deve contraddistinguere, chiedendo ancora una volta l'allargamento dell'applicazione del Fondo anche ai neo assunti nei nuovi Poli, senza però trovare il consenso aziendale.

Inoltre la Uilca ha richiamato l'attenzione del Ceo sulla situazione dei lavoratori di Delta, che potrebbero essere assorbiti dal Gruppo Intesa Sanpaolo, sulla ripresa delle pressioni commerciali, su un Premio Aziendale che riconosca l'impegno dei lavoratori, su un Sistema Incentivante basato su criteri di erogazione certi ed equi, e su nuove forme di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese.

Alcuni di questi temi sono poi stati ripresi e sviluppati anche da altre sigle del primo tavolo di confronto.

La replica di Passera è stata la seguente:

Fondo Sanitario: ha sottolineato la nascita di un nuovo modello di welfare, dichiarando che "se riuscissimo a realizzare un pacchetto composto da sanità, assistenza, previdenza, circoli avremmo dato un contributo importante al welfare generale e alla coesione sociale". In tal senso ha espresso apprezzamento per tutto quanto fatto sino ad ora, giudicando di grande portata l'impianto complessivo.

Vap e Sistema Incentivante: Il Ceo ha glissato sulla segnalazione in merito all'applicazione di un Sistema Incentivante senza criteri certi, mentre sul Premio Aziendale ha ribadito che l'Azienda ha sempre ritenuto utile stabilire degli indicatori per il calcolo.

Partecipazione: Passera ha dichiarato che il numero di accordi sottoscritti testimonia di per sé una grande volontà di partecipazione. Sul tema ha poi sottolineato come lo strumento più facile da utilizzare sia quello dell'azionariato ai dipendenti con decontribuzione. Se si riuscisse a elevare la quota oltre i 2.000 euro sarebbe utilizzabile concretamente. Il Ceo confida in un intervento normativo che aumenti tale soglia di decontribuzione e ha fatto cenno anche a una bozza di articolato da proporre. Sul tema della partecipazione la Uilca, sia a livello aziendale che nazionale, è impegnata da diverso tempo e ritiene che possa essere sviluppato con forme ulteriormente approfondite di quelle dell'azionariato dei dipendenti.

Crisi Gruppo Delta: il Ceo ha confermato la disponibilità di Intesa Sanpaolo ad assorbire una parte di lavoratori alle condizioni previste dalla nuova sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà di settore.

Piano industriale: ha ribadito che se ne parlerà quando saranno definiti i nuovi criteri di Basilea 3.

Fideuram: sarà quotata, ma a tempo debito, improponibile la quotazione con l'attuale andamento dei mercati.

Estero: Passera ha dichiarato che non c'è alcun interesse verso il Montenegro. Per quanto riguarda la Polonia non ha fornito risposte, se non la sottolineatura che il tema non è neppure all'Ordine del Giorno del prossimo Consiglio (al riguardo evidenzia che l'Azienda, come sempre accade in queste situazioni, non è tenuta a dare risposte perché non vi è ancora nulla di definito).

Sicilia: Passera ha dichiarato che è una Regione interessante, senza una forte presenza di Intesa Sanpaolo, in cui "se si trovassero grappoli di filiali da acquistare saremmo interessati a farlo".

Banca del Mezzogiorno: Passera ha detto che "per noi sono Banco di Napoli e Credito Sardo, fermo restando l'impegno del Gruppo per il Sud".

Nuovi Modelli contrattuali: Il Ceo ha sostenuto che il tema è vasto, aggiungendo che "se la domanda si riferisce a una gestione centrale piuttosto che decentrata, la risposta è solo centrale". L'Azienda non ha replicato alla richiesta di volontà rispetto al mantenimento di un ruolo preminente del Contratto Nazionale.

Banca dei Territori: Passera ha ribadito che il calo della quota di mercato non è una buona notizia, sottolineando però come il dato complessivo possa leggersi con minor preoccupazione se visto nei suoi dettagli. Nel piano triennale si avranno obiettivi di maggiori volumi e maggiori quote di mercato. I dati parlano di 60 miliardi di credito deliberato e non utilizzato. Il Ceo ritiene che con bassi livelli inflattivi molte famiglie non abbiano in realtà registrato cali di reddito, ma che le maggiori difficoltà le abbiano le imprese. In merito all'erogazione del credito

ha detto di aver dato l'indicazione di trovare il modo di concederlo anche a casi vicini al limite, se hanno prospettive di recupero e crescita.

Costi e Ricavi: Passera ha invitato a guardare i prossimi tre anni con aspettative di maggiori ricavi o la possibilità di un diverso utilizzo dei costi, sottolineando che non sono solo quelli relativi al personale. In proposito il Ceo ha espresso il sogno di continuare ad assumere, pur guardando ai costi complessivi. **Come segnalato dalla Uilca nel suo intervento la spinta verso maggiori ricavi potrebbe produrre, e già si vedono segnali in tal senso, la ripresa di pressioni commerciali pesanti e indebite, rispetto alle quali Passera non ha fornito una risposta specifica.**

Relazioni Sindacali: il Ceo ha giudicato importanti i risultati raggiunti. In particolare ha dato un giudizio positivo dell'accordo sull'Occupazione che, nonostante le deroghe, ha consentito assunzioni in un periodo di crisi. Passera ha dichiarato di essere dispiaciuto per le divisioni sindacali che ha prodotto, ribadendo però che "si deve andare avanti" e aggiungendo che ad oggi è stato stabilizzato il 60 per cento dei lavoratori a Tempo Determinato e il completamento del Polo de L'Aquila avverrà entro dicembre.

Esuberi: Passera ha detto che considerazioni in merito saranno possibili solo con il piano industriale.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento nazionale

Torino, 2 settembre 2010

Intervento Uilca incontro con Ceo Passera

Buongiorno dottor Passera,

questo incontro per la consueta presentazione dei dati di bilancio del Gruppo arriva in un momento importante nell'ambito del lungo processo di armonizzazione avviato dopo la fusione.

Lo scorso 5 agosto abbiamo infatti sottoscritto il Verbale di Percorso, che definisce i principi guida per la costituzione del nuovo Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo, e ci troviamo alla vigilia della ripresa del confronto.

In primo luogo vogliamo evidenziare che il risultato fin qui conseguito è stato possibile grazie al clima positivo creatosi nell'ambito della trattativa, che ha consentito di superare le tante difficoltà presentatesi nei vari incontri degli ultimi mesi, e speriamo diventi un modello di relazioni sindacali in tutte le aziende del Gruppo, dove non sempre si riscontra da parte aziendale analogha disponibilità al confronto.

Al riguardo, in merito al Fondo Sanitario, vanno quindi sottolineati gli sforzi che da entrambe le parti si sono compiuti per raggiungere un obiettivo con finalità collettive e per non svilire il confronto in una sterile rivendicazione di logiche particolaristiche.

Uno spirito costruttivo peraltro in linea con l'impulso alla trattativa che lei stesso diede l'ultima volta che ci incontrammo, pertanto auspichiamo che il confronto riprenda in questo clima favorevole e faccia registrare da parte aziendale la disponibilità dimostrata finora.

Noi crediamo molto in questo progetto anche nell'ottica di realizzare quel senso di appartenenza all'azienda da parte di tutto al personale, che, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali qui presenti, chiediamo e ricerchiamo fin dalla nascita del Gruppo Intesa Sanpaolo.

In questo senso dall'avvio del confronto abbiamo sempre sottolineato la necessità che il Fondo Sanitario avesse un impianto inclusivo per tutte le donne e gli uomini che operano e opereranno nel Gruppo e in passato hanno contribuito allo sviluppo delle banche che oggi lo costituiscono.

Il Verbale di Percorso sottoscritto va in questa direzione, ma riteniamo sia possibile fare un ulteriore sforzo in termini di aggregazione, allargando la possibilità di accedere

al Fondo Sanitario anche agli assunti nei Poli di nuova costituzione, per i quali abbiamo condiviso specifiche condizioni di ingresso in azienda, ma sempre considerandoli lavoratori del Gruppo a tutti gli effetti.

Oggi abbiamo quindi di fronte un'occasione importante e forse unica. Mentre altri importanti Gruppi bancari stanno vivendo momenti difficili, che in Intesa abbiamo affrontato e superato anni fa, noi siamo nella condizione di poterci dedicare alla costituzione di un istituto che, oltre a rappresentare un esempio a livello nazionale, e forse europeo, nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, avrebbe un ruolo determinante nella realizzazione di un impianto di welfare aziendale basato su concreti principi mutualistici e di sostegno soprattutto alle fasce più deboli del personale, in un contesto di sostenibilità attuale e futura.

Nella realizzazione di un welfare aziendale con queste caratteristiche e attento ai bisogni dei lavoratori, una volta definito il Fondo Sanitario Integrativo, dovremo affrontare la costituzione di un unico Circolo Ricreativo per tutto il Gruppo.

Sarà anche questo un compito complesso, in termini tecnici e per le differenti culture aziendali che hanno portato alla nascita dei Circoli esistenti, ma siamo convinti che se l'Azienda si porrà con lo spirito collaborativo che registriamo oggi sul Fondo Sanitario riusciremo a trovare le soluzioni valide per tutto il personale che come sindacato auspichiamo.

Per raggiungere questi obiettivi di alto valore servono accordi che permettano agibilità sindacali pari all'impegno, sia a livello centrale che decentrato, che queste Organizzazioni Sindacali mettono nei vari momenti difficili, come quelli a cui si accennava poco fa, e di prospettiva, come quelli che stiamo vivendo.

In tema di clima aziendale vogliamo inoltre sottolineare l'impegno e la professionalità con cui le lavoratrici e i lavoratori hanno operato in questi mesi difficili.

Noi auspichiamo che l'Azienda sappia riconoscere il valore del loro contributo, soprattutto in riferimento al Premio Aziendale e ricorrendo a un Sistema Incentivante più equo nella distribuzione degli importi e più limpido nella individuazione dei criteri di calcolo e di erogazione, evitando i pasticci registrati quest'anno.

In proposito ribadiamo la necessità che l'Azienda sviluppi la sua politica commerciale senza ricorrere a indebite pressioni sul personale. Negli ultimi mesi stiamo registrando alcuni segnali che evidenziano la riproposizione di alcune forme di pesante, se non vessatoria, incentivazione alla vendita dei prodotti della banca, che da un paio d'anni erano per fortuna quasi scomparse.

Noi vigileremo e denunceremo con gli strumenti di cui ci siamo dotati gli episodi negativi, in ogni caso riteniamo utile che da parte aziendale ci sia un chiaro segnale di contrarietà rispetto al ricorso a tali pratiche, che non solo spesso sono inutili, ma in molti casi risultano dannose per l'Azienda stessa, perché portano a vendite inadeguate a clienti sbagliati.

Sappiamo che Intesa Sanpaolo crede molto nella Responsabilità Sociale d'Impresa, pertanto un passo in questo senso sarebbe uno dei modi per rendere concreto un Bilancio Sociale, che altrimenti si configura come una mera enunciazione di buoni principi.

Recentemente abbiamo letto una sua dichiarazione a favore di una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e alla distribuzione dei dividendi.

Questo tema per la Uilca riveste una grande importanza, sia a livello di Gruppo, dove tra l'altro appoggiamo e promuoviamo tra i dipendenti l'Associazione Piccoli Azionisti Azione Intesa Sanpaolo, che a livello nazionale, come dimostra il sostegno ai modelli corporativi o delle banche popolari e agli organismi in cui la bilateralità si è dimostrata una concreta forma di collaborazione tra le parti sociali.

È un tema di grande respiro, che va approfondito per trovare le forme più adeguate e concrete di realizzazione in relazione ai vari contesti societari, ma noi crediamo che siano maturi i tempi per poterlo affrontare.

Infine vorremmo portare alla sua attenzione la nostra preoccupazione per quanto riguarda i dipendenti di Delta.

Riteniamo un segnale molto positivo che Intesa Sanpaolo abbia manifestato la propria disponibilità a occuparsi di questa vicenda, particolarmente delicata, che affronteremo nei prossimi mesi. In tale sede auspichiamo di condividere le migliori soluzioni per questi lavoratori, che si sono trovati coinvolti senza colpe in una situazione di grande difficoltà e da tempo attendono segnali concreti e positivi per il loro futuro.

Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo