

INTESA SANPAOLO:

UN PIANO INDUSTRIALE DA PAURA

Il 6 febbraio scorso ISP ha presentato al mercato e ai sindacati il Piano d'Impresa 2018-2021, insieme ai risultati 2017 e all'annuncio di un nuovo Lecoip 2.0 per incentivare il personale. Come era ampiamente preannunciato, il Piano si propone obiettivi estremamente ambiziosi, aggressivi e sfidanti, con ampio utilizzo di toni sopra le righe per autocompiacimento, esaltazione, orgoglio d'appartenenza. Sfrondata dall'eccesso di testosterone e ricondotta ad una corretta dimensione di pianificazione delle condotte future, da parte di un management ansioso di strafare, il piano rappresenta un documento utile per leggere cosa ci aspetta nei prossimi 4 anni.

Sebbene non ci sia nulla di veramente nuovo sotto il sole, se non la fibrillazione manageriale che ricorda più una maionese impazzita che la burocratica pianificazione di un banale progetto di estrazione di utili, bisogna distinguere quello che rappresenta la continuità da quello che tende ad introdurre una discontinuità.

E' nel segno della continuità lo spostamento progressivo del baricentro reddituale dal margine di interesse alle commissioni (in particolare su collocamenti e risparmio gestito). Già nell'esercizio 2017 le commissioni valevano 7.7 miliardi di euro contro 7.1 miliardi degli interessi netti. Ora si vuole addirittura portarle a 10 miliardi entro il 2021, contro 8.3 miliardi di interessi netti. Il propellente di questa impennata dovrebbe essere la crescita esponenziale delle masse gestite (da 338 miliardi a 444 miliardi nell'arco del piano). Un traguardo impegnativo, sia per la Banca dei Territori (+48mld.), sia per il Private Banking (+55 mld.).

Lo stesso si può dire dell'ossessione per il risparmio sui costi, in particolare quello del personale. Il rapporto *cost/income* che adesso è al 50,9% (55% se includiamo le venete) dovrebbe scendere al 45,4% alla fine del piano. Un risparmio di 1,5 miliardi nel quadriennio, che implica un'impennata della produttività pro-capite di dimensioni impressionanti. Facile da realizzare, con 9.000 persone già uscite o sul punto di farlo, con 1.285 milioni di euro di contributo statale per l'assorbimento delle venete, un accordo sindacale pronto e via e soprattutto una fuga volontaria precipitosa e massiva per uscire dal "posto migliore dove lavorare". Molto difficile da gestire, però, se già ora i responsabili sono preoccupati per come conciliare le ferie dei lavoratori, dopo i vuoti che si andranno a creare nella rete, con l'imperativo di garantire risultati e collocamenti...

Continuità anche nella distribuzione dei dividendi, ma con salto di livello, per accontentare azionisti famelici che si aspettano ritorni sul capitale a due cifre, come negli inebrianti anni prima di Lehman: non a caso si promette di riportare il R.O.E dal misero 7.9% del 2017 al più presentabile 12,4%, entro il 2021. Quindi anche gli utili attesi cumulati e la conseguente massa dei dividendi da distribuire devono "cambiare passo": gli utili devono salire dai 3.8 miliardi del 2017 ai 6 miliardi del 2021. Nell'arco di piano gli utili supereranno, secondo i Messina boys, i 20 miliardi di euro, scontando un tasso di crescita del 12,1% l'anno, mentre i dividendi arriveranno complessivamente oltre i 15 miliardi (sono stati "solo" 10 nel piano precedente...).

Vorremmo mettere un attimo a confronto i tassi di crescita di utili e dividendi, da una parte, e retribuzioni dei lavoratori, dall'altra. Tralasciando l'importo medio degli aumenti contrattuali, risibili, concentriamoci sul sistema incentivante che va ai lavoratori. Una distribuzione che implica un costo totale tra i 70 e gli 80 milioni di euro l'anno (con meccanismi oscuri e incomprensibili, sia prima che dopo l'erogazione eventuale), a fronte di dividendi con ordini di grandezza almeno 50 volte superiori! Poi c'è il Lecoip, per legare il premio all'andamento azionario, ma per la stragrande maggioranza dei lavoratori è facile constatare che 4 anni di VAP rendevano di più di questa bella invenzione!

Passando ad affrontare le discontinuità del piano, emergono le novità vere, non proprio gradevoli.

Si prospetta un salto di qualità nell'assicurativo con la spinta sulle polizze danni, i cui premi devono salire da 0,4 miliardi del 2017 ai 2,5 miliardi del 2021: una moltiplicazione di oltre 6 volte! L'obiettivo dichiarato è scalare le classifiche delle assicurazioni danni in Italia, diventando il primo operatore per polizze *retail* diverse dal comparto veicoli. Qui l'ambizione è costruire una alternativa privata e commerciale al welfare pubblico in via di smantellamento: non a caso si punta su salute, benessere e sicurezza, dopo aver già ampiamente sfondato sulla previdenza. Per il segmento imprese, ci sarà il welfare aziendale "chiavi in mano".

Prosegue, con accelerazione, lo smantellamento della rete fisica di distribuzione: 1.100 Filiali chiuderanno, lasciando totalmente sguarnite le città minori (dove resteranno solo le tabaccherie di Banca 5 e i bancomat), mentre le residue 2.920 filiali saranno prevalentemente concentrate nelle città medio-grandi, dove è concentrato il 75% della popolazione italiana. Grandi tagli anche ai costi immobiliari (-19%) entro il 2021 e creazione di una nuova sede a Milano (Rho Fiera) per concentrare le direzioni centrali a 40 minuti di treno dal Grattacielo di Torino.

Novità gravi anche per il recupero crediti, dove si paventa la creazione di una nuova società con la partnership di un operatore industriale (si teme a maggioranza non ISP, per cedere 10 miliardi di euro di NPL e 700 lavoratori, con trattativa in fase avanzata con l'operatore svedese IntrumJustitia, ma di questo il Piano non parla...). Inoltre si accenna al progetto "Pulse" per creare un'unità interna dedicata alla gestione dei crediti *retail* alla prima fase di deterioramento, centralizzando le attività ora svolte in filiale, con 1.000 persone in organico entro il 2021.

Naturalmente si insiste per l'estensione del nuovo contratto di lavoro "misto", con un contratto part-time da dipendente bancario e l'altro come consulente finanziario, tutto nella stessa persona. Un modello precursore che rischiamo di trovarci sul tavolo al prossimo CCNL per estensione all'intero settore. Intanto i 9.000 esodati e pensionati verrebbero sostituiti da sole 1.650 risorse, mentre altri 5.000 lavoratori seguiranno un percorso di riconversione verso ruoli "ad elevato valore aggiunto".

Ovviamente non si fa cenno ai rischi di esecuzione del Piano: una nuova fase di instabilità finanziaria, uno storno dei mercati, i nuovi vincoli della MIFID II, la fine delle politiche monetarie ultra-espansive, la diffidenza del mercato italiano verso strumenti di tutela come le polizze private, lo scarso interesse per la consulenza evoluta, la difficoltà di espandere il credito sano, le politiche austere tuttora operanti, la carenza di un mercato liquido degli NPL.

Quello che invece è certo, almeno per noi, ma sottaciuto dagli stessi "rappresentanti dei lavoratori" che hanno la titolarità di trattare, anche senza mandato, è l'enorme grado di tensione che questo piano provocherà nel clima aziendale, la sofferenza psico-fisica cui saranno sottoposti i lavoratori che dovranno realizzarlo in mezzo a difficoltà operative, procedurali, commerciali. Avremo un ulteriore aumento di pressioni commerciali, cui non hanno posto argine né i protocolli etici e sostenibili, né le caselle "io segnalo", né l'accordo ABI di più recente conclusione. Vedremo ancora salire la richiesta di obiettivi impossibili, l'applicazione di metodi di controllo invasivi, l'invito a forzare le regole, lo straordinario non pagato, la pretesa di ottenere i risultati anche se nessun contratto lo prevede o lo impone.

Dobbiamo ricostruire un tessuto di solidarietà tra lavoratori che ci consenta di resistere e difenderci rispetto ad un'azienda che ha perso il senso della realtà ed elabora piani funambolici. Dobbiamo mantenere la nostra coerenza professionale, applicare le normative e fare un lavoro di qualità, rispettando le esigenze reali dei clienti che abbiamo davanti. Questo significa difendere il proprio futuro, nel lungo periodo. La sostenibilità del modello produttivo non è compatibile con chi vuole strafare...

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org
<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409
Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34 tel. 011/655897 fax 011-7600582 cid in p 9-2-2018