



Gruppo Intesa Sanpaolo

## **GRAZIE E' TROPPO POCO!**

Abbiamo letto tutti come Il Gruppo Intesa Sanpaolo abbia realizzato risultati solidi e superiori agli obiettivi del Piano d'Impresa 2012 – 2017, con un utile netto effettivo di 1,7 miliardi, in crescita del 39 %. Abbiamo letto anche come tutti gli stakeholder ne conseguiranno benefici, a partire dagli azionisti con 1,2 miliardi di € di dividendo.

Come personale ci viene detto che **costiamo 5,1 miliardi di €** e che con questi risultati viene **ricollocata la capacità produttiva in eccesso, pari a 4.500 persone**.

Noi riteniamo che questi risultati siano frutto di un grande lavoro, di sacrificio e di abnegazione del Personale tutto che in una fase difficile ce l'ha messa tutta per supplire a continui cambiamenti organizzativi e ad **un'allarmante mancanza di cultura manageriale** in un contesto difficilissimo di crisi economica.

**Il prezzo per questi risultati è enorme:** trasferimenti, nuove mansioni senza formazione adeguata, stress per paura di incorrere in errori, ma soprattutto un aumento esponenziale delle pressioni alla vendita con esasperanti richieste di dati, tramite mail, telefono, visite, che **inducono alla superficialità etica nei colleghi più condizionabili da ansia da mancato risultato**,

I dati vengono chiesti ormai "in tempo reale" e comunque non oltre le 16 e 30 di ogni giorno, viene anche chiesto quanto il collega presume di vendere il giorno dopo o la settimana dopo.

Oltre alle pressioni ci sono le minacce: il rischio è quello di essere sostituiti (ma non funziona perché per molti colleghi è un desiderio) e qualche Capo Area usa anche il ricatto occupazionale: "sono a rischio i posti di lavoro".

**Ma quante volte dobbiamo pagare la salvaguardia di questi 4.500 occupati??**

Noi peraltro non vediamo questi esuberanti, semmai nella rete vediamo carenze.

Noi siamo contenti di lavorare per un gruppo che va bene, ma a maggior ragione non ci piace sentirci ripetere che dobbiamo essere contenti di "avere il posto di lavoro".

**Abbiamo apprezzato i ringraziamenti al personale**, fanno piacere, sono un segnale di attenzione e un riconoscimento, ma chiediamo anche equità distributiva.

**Non possiamo fare a meno di notare che per il top management c'è un sistema incentivante, approvato dall'Assemblea degli Azionisti, con quote riconosciute quest'anno relative ad esercizi precedenti, che si somma a un ricco Lecoip, mentre molti colleghi sotto i 40.000 € sono stati costretti a rinunciare al Piano di Investimento per non avere penalizzazioni fiscali maggiori del benefit.**

Ricordiamo che il comunicato stampa del Gruppo del 7 maggio 2014 evidenziava che *per i dipendenti* l'incidenza media del Piano di Azionariato Diffuso ed il Piano di Investimento LECOIP si collocano *in una scala di valori variabile dall'1,5% al 2% su base annua* in funzione della corresponsione o meno di altre forme di remunerazione variabile di cui ai predetti articoli 48 e 52 del CCNL vigente, mentre *per quanto concerne i Risk Taker, (Top Managers)* per i quali parimenti i compensi variabili rinvenienti dal Risk Taker LECOIP Certificate costituiscono un anticipo a valere sugli importi eventualmente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero Premio Variabile di Risultato per gli anni 2014-2017, di cui agli articoli 48 e 52 del CCNL vigente, *e/o di Sistema Incentivante Annuale*, la somma massima delle remunerazioni corrisposte in strumenti finanziari ammonta al 62,5% della remunerazione variabile complessiva ed al 31,25% della remunerazione globale annua".

**DUE PESI E DUE MISURE!!!!!!!**

**OLTRETUTTO LA BASE DI CALCOLO E' BEN DIVERSA!!**

In un momento di tensione e di blocco di trattative possiamo solo far presente una questione che va ripresa in mano e corretta, perché “grazie” va bene, **ma l'equità distributiva è una questione sulla quale si gioca il clima aziendale, come pure il rispetto di chi lavora.**

Non si può vivere con l'ansia dei risultati commerciali e con continue sollecitazioni.

**Riteniamo pertanto necessario ripensare questi due temi nel settore e nel Gruppo Intesa Sanpaolo: la giustizia distributiva e la vendita responsabile e sostenibile.**

**Milano, 16 febbraio 2015**