

INTERVENTO DI FALCRI

Assemblea Azionisti Intesa Sanpaolo a Torino, 8 maggio 2014

Buon giorno ai Signori Presidenti, all'Amministratore Delegato, ai Consiglieri ed a tutti i presenti.

Sono Gabriele Slavazza, legale rappresentante di UNISIN FALCRI, sindacato storico e tra i maggiormente rappresentativi nel Gruppo.

Deteniamo da sempre una significativa partecipazione azionaria, a dimostrazione di quanto noi ed i nostri iscritti crediamo nell'azienda per la quale lavoriamo. Rappresentare inoltre il fattore lavoro ci permette di valutare l'operato di chi dirige l'Azienda da un punto di vista privilegiato dall'interno e da vicino.

Noi pensiamo che il modello di banca lo disegna il "Management". Il Management ha quindi una grossa responsabilità, e ci si aspetta che sia competente e preparato a questo compito.

In tutti i sistemi che funzionano, è ovvio che chi è capace e porta "buoni frutti", va adeguatamente premiato. E' però del pari chiaro che chi non porta frutto - o peggio fa ammalare la pianta - va decisamente "potato".

Da anni, invece, assistiamo ad un frenetico cambio di management sul ponte di comando e con esso ad un continuo cambio di rotta: "*alla via così*", ordina l'Ammiraglio del momento. "*No! Indietro tutta*", grida quello nuovo che - nello spazio di una notte - lo ha sostituito il più in silenzio possibile.

Questo continuo "fare e disfare" ha comportato - a nostro parere - un danno economico praticamente impossibile da quantificare con esattezza per tutti gli "annessi e connessi", oltre che una fortissima compromissione dell'immagine dell'Azienda e della fiducia dei clienti e dei dipendenti.

Ebbene, per tutte queste macerie, per questo incalcolabile danno, nessuno del Management ha pagato. Anzi, alla conta dei danni si devono aggiungere stipendi, premi e prebende varie con i quali, indipendentemente dal risultato, questo "pericoloso quadro ufficiali" è stato invece gratificato.

E' arrivato il tempo di dire BASTA!

Lo diciamo come Azionisti, che devono denunciarlo con forza perché devono maturare, che devono uscire dalla solita logica "*me li tengo, tanto ogni anno mi erogano comunque il dividendo*", nella convinzione tutta italiota del "*una mano lava l'altra*".

Un Management inadeguato deve pagare per i danni che ha arrecato anche agli Azionisti.

Ma lo diciamo soprattutto come Dipendenti, che abbiamo invece, noi sì, fino ad oggi pagato per errori dei quali non siamo responsabili, pur essendo comunque coloro che hanno garantito una performance lavorativa così eccezionale da permettere alla Banca di presentarsi in modo lusinghiero ai mercati, nonostante le numerosissime carenze organizzative e le scelte strategiche profondamente sbagliate che hanno portato i vertici ad operare pesanti rettifiche in bilancio.

La vicenda conclusasi l'altro ieri relativa al "Premio 2013" per il Personale è emblematica di una situazione che non intendiamo più tollerare e che sinceramente avevamo sperato non dover più affrontare, favorevolmente impressionati dalla missiva che Lei – dottor Messina – aveva inviato ad ogni uno di noi al momento della presentazione del Piano Industriale con l'intento di coinvolgerci, di parlarci personalmente ad uno ad uno, guardandoci metaforicamente negli occhi.

Ebbene, l'illusione è durata lo spazio di una trattativa, per scoprire che purtroppo nulla è cambiato.

Non è infatti esagerato definire "mancetta" il modestissimo riconoscimento economico destinato ai Lavoratori per il prezioso, anzi insostituibile apporto da noi tutti assicurato nel 2013 e che con la Sua lettera ci aveva illuso potesse essere adeguato agli sforzi compiuti ed almeno pari a quanto erogato nel 2012. Con estrema delusione e grande franchezza dobbiamo purtroppo constatare che il fattore lavoro non è nelle priorità di questa banca.

Avevamo colto nella Sua lettera il vento di un positivo cambiamento, vento che al momento sembra non spirare più, ci siamo sbagliati?

Le ricordo che il Personale di questa Azienda subisce da anni continui e costanti sacrifici, mentre ha visto contemporaneamente crescere senza giustificazione alcuna il divario tra la propria condizione economica e quella del management, per il quale la crisi sembra non esserci mai stata.

Come pensa di motivare queste persone disilluse, ancora una volta mortificate nelle loro più che legittime aspettative?

Non pensa che sia arrivato il momento di sostituire la parola "sacrifici" con parole e fatti più coinvolgenti e motivanti, quali "speranza", "condivisione", "rispetto vero delle persone" e "premi tangibili"?

Il nostro comunicato di ieri termina con alcune parole che Le ripeto:

"avremmo preferito meno lettere di apprezzamenti e più soldi ai Dipendenti!"

Ho apprezzato, durante la Sua introduzione, la valorizzazione che vorrebbe dare al patrimonio dei Dipendenti, pilastro primario della nostra Banca. L'augurio è quello che non rimanga lettera morta la Sua volontà, che non siano le solite

parole buttate al vento, ma che finalmente si arrivi a dar corpo, a materializzare i suoi intendimenti.