



Assemblea 27 aprile 2020

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Giuseppe Albergoni
15 aprile 2020**

Nella nota integrativa al bilancio 2017 e 2018 precisavate: “Il contenzioso connesso all’operazione di acquisizione di certe attività, passività e rapporti giuridici facenti capo a BPVi in LCA e Veneto Banca in LCA per quanto concerne i rischi connessi alle possibili risultanze per il Gruppo Intesa Sanpaolo delle cause riguardanti BPVi e a Veneto Banca (e/o loro amministratori e dirigenti apicali, si segnala quanto segue: a) In base agli accordi fra le due Banche in LCA e Intesa Sanpaolo (contratto di cessione del 26 giugno 2017 e secondo accordo ricognitivo del 17 gennaio 2018) sono individuabili due distinte categorie di contenziosi (riferibili anche alle partecipate delle ex banche venete incluse nella cessione): - Il c.d. Contenzioso Progresso, incluso fra le passività dell’insieme aggregato trasferito a Intesa Sanpaolo, che ricomprende i contenziosi civili relativi a giudizi già pendenti al 26 giugno 2017 salvo alcune eccezioni e comunque diversi da quelli rientranti nel c.d. Contenzioso Escluso; - Il c.d. Contenzioso Escluso, che resta di competenza delle Banche in LCA e che riguarda, tra l’altro, le vertenze promosse (anche prima del 26 giugno 2017) da azionisti/obbligazionisti convertibili e/o subordinati di una delle due ex banche venete, quelle connesse a crediti deteriorati, quelle relativi a rapporti estinti alla data della cessione e tutte le controversie (quale che ne sia l’oggetto) sorte dopo la cessione e relative ad atti o fatti occorsi prima della stessa; b) Con il Contenzioso Progresso sono stati trasferiti a Intesa Sanpaolo i relativi accantonamenti; in ogni caso, ove e nella misura in cui gli accantonamenti trasferiti si rivelassero insufficienti, Intesa Sanpaolo avrebbe diritto di essere indennizzata dalla Banche in LCA , ai termini previsti nel contratto di cessione del 26 giugno 2017. E’ previsto che detto indennizzo sia assistito da garanzia dello Stato, a norma del Decreto Legge n. 99/2017.” Il Contenzioso Progresso comprende i procedimenti civili relativi alle cause di lavoro intentate da dipendenti delle ex banche venete; a riguardo, e per fugare qualsiasi dubbio, segnalo che diversi Tribunali del Lavoro hanno respinto specifici ricorsi presentati da Intesa Sanpaolo per difetto di legittimazione passiva, ne è esempio la sentenza Tribunale di Vicenza nr. 229/2018 pubblicata il 10 maggio 2018 relativa a una causa di lavoro intentata da un ex Dirigente della BPVi (ricorso contro “licenziamento individuale per giusta causa”), la sentenza dispone quanto segue: “. respinge le eccezioni di nullità del ricorso, di improcedibilità della domanda e di difetto di legittimazioni passiva di Intesa Sanpaolo; . provvede sulla prosecuzione della causa con separata ordinanza.” A conclusione della causa sopra menzionata (processo di 1° grado), il Tribunale di Vicenza con sentenza n. 335/2018 pubblicata il 19 gennaio 2019 declama (riprendo solo le disposizioni finali della sentenza): “Sulla base di quanto deciso nella sentenza non definitiva, la condanna al pagamento della somma sarà a carico di Intesa Sanpaolo s.p.a. . Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo. La somma andrà a carico di entrambe le società resistenti (Intesa Sanpaolo e BPVi in LCA), in applicazione del principio di soccombenza. P.Q.M. Definitivamente decidendo, ogni diversa istanza disattesa, A) Dichiara l’illegittimità del licenziamento impugnato; B) Condanna IntesaSanpaolo al pagamento di euro 312.513,55 a titolo di indennità sostitutiva

del mancato preavviso nonché al pagamento di euro 257.364,10 a titolo di indennità supplementare per un ammontare complessivo pari a euro 569.877,65, oltre a interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo effettivo; C) Condanna le resistenti in solido alla rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite che liquida in € 20.000 per compensi ed € 843 per esborsi, oltre al rimborso forfetario di cui all'art. 2 DM. 10 marzo n. 2014 n. 55 e a CPA e IVA.” Nelle note integrative consolidate relative al bilancio 2019, parte E “ informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura al capitolo Contenzioso del Lavoro” leggo: “ Per quanto riguarda il contenzioso del lavoro , al 31 dicembre 2017-18-19 non risultano in essere controversie rilevanti sotto l'aspetto qualitativo che quantitativo. In genere, tutte le cause di lavoro sono assistite da accostamenti specifici, adeguati a fronteggiare eventuali esborsi. In considerazione di quanto sopra esposto, ricordato che tutti i dipendenti delle ex banche venete sono stati trasferiti a Intesa Sanpaolo, chiedo:

Domanda nr. 1 la causa di lavoro sopra citata sembra assolutamente di notevole rilievo almeno per quanto riguarda l'aspetto quantitativo, è corretto che nelle relazioni trimestrali e/o semestrali e nella nota integrativa al bilancio degli ultimi tre anni non sia mai stata evidenziata e descritta ?

Nel contesto di un bilancio che, a livello consolidato e relativamente all'esercizio 2019, presenta ricavi (i.e. Proventi Operativi Netti) per euro 18,083 miliardi, costi (i.e. Costi Operativi) per euro 9,290 miliardi, accantonamenti e rettifiche per euro 2,343 miliardi e un utile netto di euro 4,182 miliardi, la cifra indicata (i.e. un importo complessivo di circa Euro 600 mila) non rappresenta una posta significativa. Analogo scarso rilievo riveste nel più specifico ambito del contenzioso del lavoro, rispetto al quale Intesa Sanpaolo aveva in essere circa 800 vertenze, con un petitum complessivo di oltre euro 80 milioni e accantonamenti pari a circa euro 48 milioni.

Precisiamo che, se è certamente vero che *“tutti i dipendenti delle ex banche venete sono stati trasferiti a Intesa Sanpaolo”*, il contenzioso in oggetto è estraneo ai predetti rapporti, perché è stato promosso da un *ex* dirigente di BPVi. Ne segue che, in base ai criteri del contratto di cessione del 26 giugno 2017 e del secondo accordo ricognitivo del 17 gennaio 2018, detto contenzioso va ricondotto – anche se già pendente alla data della cessione – al c.d. Contenzioso Escluso (e non già al c.d. Contenzioso Pregresso) perché ha a oggetto un rapporto estraneo al c.d. Insieme Aggregato, essendosi estinto prima della cessione.

Domanda nr. 2 la sentenza del Tribunale di Vicenza condanna Intesa Sanpaolo a pagare euro 569.877,65, come la Banca ha postato questa scrittura a bilancio ?

Trattandosi di un esborso effettuato (peraltro a fronte di pronuncia oggetto di impugnazione) su una posizione di c.d. Contenzioso Escluso, e, per le ragioni sopra esposte, non di pertinenza di Intesa Sanpaolo sulla base della disciplina legale e contrattuale applicabile, l'importo corrisposto all'ex-dipendente a suo tempo licenziato da Banca Popolare di Vicenza è considerato a tutti gli effetti un credito nei confronti della LCA appostato tra le Altre attività dello Stato patrimoniale.

Domanda nr. 3 è possibile quantificare le cause di lavoro intentate dai dipendenti delle ex banche venete prima del 26 giugno 2017, cause civili ricomprese tra il Contenzioso Pregresso e ora in carico a Intesa Sanpaolo ?

Al 31 dicembre 2019 risultavano in essere 11 cause di lavoro di c.d. Contenzioso Pregresso di dipendenti ex-Banche Venete, di cui 9 relative al Gruppo Banca Popolare di Vicenza.

Domanda nr. 4 è possibile quantificare gli accantonamenti effettuati dalle ex banche venete relativamente a tutto il c.d. Contenzioso Pregresso?

Al momento della cessione gli accantonamenti trasferiti a Intesa Sanpaolo dalle banche in LCA in relazione a tutto il Contenzioso Pregresso ammontavano a circa € 29 milioni. Tali accantonamenti si riferivano a circa 1000 cause, per un valore complessivo di circa € 120 milioni.

Domanda nr. 5 con il Contenzioso Pregresso sono stati trasferiti a Intesa Sanpaolo i relativi accantonamenti, in considerazione di questo, riferendomi alle cause di lavoro trasferite dalle ex banche venete, si possono quantificare i relativi accantonamenti così da capire se al termine del procedimento, in caso di conferma della sentenza a favore del ricorrente (dipendente ex banche venete) Intesa Sanpaolo dovrà esercitare il diritto d'indennizzo contro BPVI in LCA ?

Gli accantonamenti relativi al Contenzioso del Lavoro pervenuti dalle Banche Venete poiché relativi a Contenzioso Pregresso sono riconducibili a 39 cause di lavoro, per un importo complessivo di € 1.161.015,83. Per quanto ovvio eventuali accantonamenti riferiti al Contenzioso Escluso, in quanto non di pertinenza dell'Insieme Aggregato, non sono stati trasferiti a Intesa Sanpaolo che, ove dovesse subire esborsi in relazione a tali posizioni, dovrà essere manlevata dalle Banche in LCA (nel caso specifico BPVI in LCA).

Domanda nr. 6 Per questo tipo di passività riconducibile al Contenzioso Pregresso, il diritto d'indennizzo dalle Banche in LCA assistito da garanzia dello Stato potrà essere ancora esercitato anche se a bilancio le stesse operazioni non sono mai state registrate e quantificate ?

Il diritto di Intesa Sanpaolo a essere indennizzata per le passività derivanti dalle cause rientranti nel Contenzioso Pregresso sussiste, secondo quanto previsto dal Contratto di Cessione e degli accordi ricognitivi stipulati, anche per le cause per le quali le Banche in LCA non avevano appostato un accantonamento a fondo rischi (nonché qualora tale accantonamento, trasferito a Intesa Sanpaolo nell'ambito dell'operazione di cessione, risultasse non adeguato). Nel giugno scorso Intesa Sanpaolo, in conformità con la disciplina legale e contrattuale, ha inviato una prima richiesta di indennizzo alle due Banche in LCA per ottenere il rimborso delle passività sostenute nelle cause rientranti nel Contenzioso Pregresso, facendo contestualmente riserva di chiedere l'indennizzo anche per ulteriori passività.

Ricordiamo che ciò non vale per il c.d. Contenzioso Escluso (come quello relativo alla sentenza – impugnata – n. 229/2018 del 10 maggio 2018 del Tribunale di Vicenza) rispetto al quale Intesa Sanpaolo ha diritto di essere manlevata da BPVi in LCA.

Nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2019 (Governance e gestione dei rischi – integrità nella condotta aziendale) riferite del sistema di segnalazione Whistleblowing: Dal 2016 è attivo un sistema di segnalazione da parte del Personale di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività bancaria (whistleblowing). Il whistleblowing, che assicura la riservatezza del segnalante, escludendo il rischio di comportamenti ritorsivi, sleali o discriminatori incoraggia i collaborati (anche fornitori e consulenti) a segnalare fatti o comportamenti di cui vengano a conoscenza che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria o connesse o strumentali a essa, o altre condotte illecite. Il Chief Audit Officer è la struttura incaricata di assicurare il corretto svolgimento del processo; nel 2019 sono state ricevute 17 segnalazioni, di cui 7 giudicate non pertinenti mentre 10 comportano l'avvio di specifici accertamenti. Il sistema di segnalazione whistleblowing è attivo dal 1 gennaio 2016, ai sensi dell'art. 52-bis del T.U.B., rappresenta uno strumento di prevenzione e di correzione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria, favorendo e tutelando il comportamento positivo del dipendente che venuto a conoscenza della illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto, appartenente alla medesima realtà aziendale, decida di segnalare tali atti o fatti presso gli organi preposti (riferimento circolare ABI dell'ottobre 2015). Senza entrare nel merito delle tutele che la Banca deve garantire ai Whistleblower, le disposizioni di vigilanza per le Banche emanate da Banca d'Italia nel corso del 2015 prevedono: "Al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, le Banche illustrano al proprio personale in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazioni interno adottato indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione." Rispetto a queste disposizioni di Banca d'Italia, lo "Chief Audit Officer" di Intesa Sanpaolo nel corso del workshop "Luci e ombre del whistleblowing" organizzato il 5 marzo 2018 a Milano, ha dichiarato: "La diffusione della cultura della legalità e la promozione dell'etica aziendale sono condizioni che Intesa Sanpaolo pone alla base delle proprie attività attraverso una serie di pratiche ormai consolidate e che trovano riferimento nel codice di comportamento aziendale, nel codice etico, nel sistema integrato di controlli interni, nei controlli di primo e secondo livello e nel monitoraggio della qualità dei rapporti aziendali. A tali strumenti la Banca ha affiancato sin dal 2016, tra le prime società in Italia e in armonia con le disposizioni di Banca d'Italia, il whistleblowing: il sistema dedicato alle segnalazioni interne e alla tutela del segnalante e del segnalato, a cui è stato

riservato un apposito spazio nella home page della intranet aziendale dove i dipendenti possano trovare sia i riferimenti normativi che i contatti per segnalare le violazioni rilevate. La relazione “gestione dei rischi sociali, ambientali e di governance” allegata al bilancio, in tema di integrità nella condotta aziendale, a presidio di possibili rischi reputazionali e danni al marchio, evidenzia che Intesa Sanpaolo dal gennaio 2016 è operativo il sistema whistleblowing, tutto questo in ottemperanza all’art. 52-bis del T.U.B. e su precise disposizioni di Banca d’Italia. Attesa l’importanza di questo presidio, mi permetto di chiedere questi chiarimenti:

Domanda nr. 7 In ossequio alle disposizione di Banca d’Italia (favorire la diffusione di una cultura della legalità) vorrei sapere come è intervenuta Intesa Sanpaolo per incentivare l’uso dei sistemi interni di segnalazioni oppure come affermato dal Chief Audit Officer di Intesa Sanpaolo, si è limitata a mettere a disposizione un link sulla Home Page dell’intranet aziendale ?

Intesa Sanpaolo ha introdotto il Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni dell’attività bancaria – Whistleblowing il 1° gennaio 2016, in ossequio alle disposizioni emanate da Banca d’Italia con l’XI aggiornamento della Circolare 285. Sono state contestualmente rilasciate a tutti i dipendenti e pubblicizzate, con apposita comunicazione nella Home Page della Intranet aziendale, sia le Regole aziendali - approvate dal Consiglio di Amministrazione e nelle quali sono fra l’altro evidenziati i principali razionali oltreché le tutele alla base del processo - sia una Guida Operativa che, con un maggior livello di dettaglio, illustra ogni singola fase prevista. Intesa Sanpaolo ha altresì creato una sessione interamente dedicata al “whistleblowing”, facilmente accessibile dai dipendenti tramite un’icona ben riconoscibile nella Home Page dell’Intranet aziendale, nella quale sono riportati gli indirizzi email da utilizzare per l’inoltro delle segnalazioni, il compendio normativo e la relazione annuale sul corretto funzionamento del processo. Quest’ultima viene ogni anno messa a disposizione dei dipendenti, fornendo una sintesi aggregata delle risultanze delle attività svolte a seguito delle segnalazioni ricevute. Tutto ciò in piena adesione alle disposizioni regolamentari di Banca d’Italia

Domanda nr. 8 Intesa Sanpaolo ha organizzato corsi per illustrare al proprio personale in maniera chiara, precisa e completa la normativa whistleblowing così come disposto da Banca d’Italia?

Nell’ambito dei corsi obbligatori riguardanti le principali normative aziendali, viene illustrata anche la procedura di segnalazione delle violazioni “Whistleblowing”. Si citano a titolo esemplificativo le iniziative formative relative al Modello 231/2001 o alla Policy Anticorruzione. Oltre a ciò, per sensibilizzare ulteriormente i dipendenti del Gruppo sul “Whistleblowing”, sono state recentemente avviate alcune iniziative in collaborazione con Formazione che comprendono: la pubblicazione di articoli su Apprendo (il sito della funzione di Formazione è visibile anche a tutte le Società del Gruppo) e la realizzazione di una specifica pillola formativa on line, fruibile da parte di tutti i dipendenti.

Domanda nr. 9 Intesa Sanpaolo come si è organizzata per raccogliere segnalazioni whistleblowing da parte di fornitori e consulenti?

Intesa Sanpaolo ha inserito nella Home Page del "Portale Fornitori" - a cui hanno accesso fornitori e consulenti del Gruppo - uno specifico riferimento al whistleblowing, con un link a un documento che illustra i principi sottostanti al processo e che evidenzia le caselle email dedicate.

Partendo da quanto esposto nelle precedenti domande, in tema di rispetto delle norme giuslavoristiche, del Codice Etico e del Codice Interno di Comportamento, ritengo doveroso sollecitare alcuni chiarimenti:

Domanda nr. 10 Ai dipendenti delle ex banche venete, titolari delle cause di lavoro acquisite il 26 giugno 2017 da Intesa Sanpaolo (acquisizione di certe attività, passività e rapporti giuridici precedentemente in capo alle ex banche venete) vengono garantiti pari diritti e dignità rispetto ai dipendenti di Intesa Sanpaolo così come previsto dalle norme giuslavoristiche ?

Ai dipendenti ex Banche Venete in servizio alla data del 26 giugno 2017 e che sono divenuti parte del Gruppo Intesa Sanpaolo sono stati garantiti tutti i trattamenti previsti dalle normative di riferimento.

Domanda nr. 11 Nelle cause di lavoro avviate dai dipendenti ex banche venete, in presenza di segnalazioni whistleblowing inviate precedentemente al loro licenziamento - quindi prima dell'acquisizione del Contenzioso Pregresso da parte di Intesa Sanpaolo - in sede processuale sono state riconosciute le tutele previste per i whistleblower così come normato dall'art. 52-bis del T.U.B. e dalla legge 179 del 2017 ?

Non esistono casi di contenzioso pregresso rientranti nella fattispecie descritta.

Domanda nr. 12 La legge 179 del 2017 prevede che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo così come nulli sono i demansionamenti. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari successivi alla presentazione della segnalazione whistleblowing, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Atteso quanto sopra, è possibile sapere se nelle cause di lavoro trasferite il 26 giugno 2017 dalle ex banche venete, Intesa Sanpaolo riconosce questo diritto alle controparti ?

E' la magistratura a valutare la sussistenza o meno dei presupposti per le tutele previste dalla legge; per quanto noto, vi è un unico caso di licenziamento per giusta causa comminato da BPVI e impugnato dall'ex dipendente che aveva effettuato segnalazioni di whistleblowing non connesse al

provvedimento espulsivo (causa rientrante nel contenzioso escluso sulla base di quanto definito negli accordi tra Intesa Sanpaolo e LCA), per il quale la magistratura ha riconosciuto per due volte la legittimità del provvedimento espulsivo assunto da BPVI.

Domanda nr. 13 Intesa Sanpaolo con la normativa whistleblowing individua le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione e tra queste rientrano le violazioni di politiche e/o procedure interne della Banca quali il Codice Interno di Comportamento di Gruppo, le Linee Guida Anticorruzione e il Codice Etico. L'articolo 1 del Codice Interno di Comportamento di Gruppo prevede: "il Codice definisce le norme essenziali di comportamento degli esponenti, dei dipendenti, dei promotori finanziari non dipendenti e dei collaboratori esterni che nell'ambito delle loro funzioni sono tenuti ad esercitare le loro attività con professionalità, diligenza onestà e correttezza perseguendo l'interesse della Società e del Gruppo, dei clienti e della generalità degli azionisti. L'esercizio dei poteri decisionali e delle attività devono, pertanto essere sempre improntati ai suddetti valori e principi," In considerazione di questo, chiedo se ai dipendenti ex banche venete che hanno in corso una causa di lavoro con Intesa Sanpaolo, è concesso segnalare con la procedura whistleblowing possibili violazioni e irregolarità realizzate dai Legali di Intesa Sanpaolo nella conduzione della stessa causa di lavoro ? Mi riferisco a violazioni realizzate anche da consulenti esterni che nell'ambito della gestione del loro mandato non applicano le linee guida anticorruzione, del mancato rispetto del codice interno di comportamento del Gruppo e del Codice Etico.

Laddove in servizio, tutti i dipendenti (compresi quelli ex Banche Venete, ovviamente) possono utilizzare il canale di whistleblowing per effettuare segnalazioni di violazioni e irregolarità.