

L'occupazione aumenta? È solo un bluff

Col boom della cassa integrazione è come se ci fossero 139mila disoccupati in più.

I dati non lasciano scampo. Nei primi sei mesi dell'anno la **Cassa integrazione totale**, in termini di ore, ha avuto un'impennata di oltre il 16% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Ma quel che più conta in negativo è che, dopo sei anni di costante calo, il ricorso al più noto ammortizzatore sociale del sistema di welfare è tornato a crescere. Al punto che, negli ultimi 180 giorni, il numero dei cassintegrati a zero ore (**di fatto disoccupati**) ha toccato quota 139mila lavoratori: una cifra che da sola annulla l'incremento di 92mila occupati registrato a maggio su base annua dall'Istat. E che porta, secondo gli esperti del settore e i sindacati, a bollare come propaganda le fanfare fatte suonare da **Luigi Di Maio** e dagli altri big grillini di fronte alle più recenti statistiche dell'Istat.

A rielaborare i numeri e gli andamenti della Cassa integrazione dal 2012 a oggi è il Centro studi dell'Associazione Lavoro & Welfare dell'ex Ministro **Cesare Damiano**. Ebbene, in sette anni si passa da un totale annuo di ore di Cig che supera il miliardo e 100 milioni nel 2012 a 216 milioni nel 2018. **Dalla grande crisi alla ripresa**, la diminuzione della Cassa integrazione accompagna, anno dopo anno, il miglioramento delle prospettive economiche dell'economia italiana. Il crollo delle ore di Cassa è rilevante: meno 80,61% tra 2012 e 2018. E, di fatto, l'andamento più favorevole del Pil e della produzione industriale sono coerenti e contestuali.

Ma, dall'inizio del 2019, il motore dell'azienda Italia torna a incepparsi e, insieme con il raffreddamento del Pil fino a

zero o quasi, torna a salire il ricorso alla Cig: e così nei primi sei mesi dell'anno le ore di Cig tornano ad aumentare del 16,29 per cento, fino a circa 144 milioni.

Il che lascia ipotizzare che, **se il trend continuerà** nel secondo semestre, a fine anno si potrebbe arrivare a 288 milioni di ore contro le 216 del 2018. Un segnale grave, che indica un netto peggioramento dello stato di salute delle imprese e dell'economia manifatturiera in particolare.

Dietro le ore, però, ci sono le **persone in carne e ossa**. In base alle ore di Cig totali si sono perse circa 18 milioni di giornate lavorative. I lavoratori hanno visto diminuito complessivamente il loro reddito di quasi 590 milioni di euro, al netto delle tasse. Ma, soprattutto, scrivono gli esperti del Centro studi, *"se consideriamo le ore totali di Cig equivalenti a posti di lavoro con lavoratori a zero ore, in questi primi sei mesi del 2019 (ventisei settimane lavorative) si determina un'assenza completa di attività produttiva per oltre 139.000 lavoratori"*. In sostanza è come se avessimo in sei mesi circa 140mila nuovi disoccupati (133mila fino a maggio), che, però, per l'Istat non sono tali proprio perché in Cassa integrazione.

Ora, tenendo conto che per l'Istituto di statistica, a maggio, su base annua l'occupazione è **cresciuta di 92mila unità**, la realtà dei fatti è che con l'impennata dei cassintegrati a zero ore (più 133mila fino a maggio) si sono di fatto **persi oltre 21mila posti di lavoro**. E se è vero che quelli dell'Istat sono dati statistico-campionari e quelli Inps, alla base dell'elaborazione, sono dati amministrativi (relativi a casi reali), l'osservazione avvalorata ancora di più il contrasto tra le stime e i numeri reali.

Dunque, come osserva Damiano, *"l'enfasi con la quale Di Maio magnifica i meravigliosi risultati del decreto Dignità cozza con i dati di realtà. Il primo è dato dalla ripresa della Cassa integrazione da inizio anno. Il secondo è che su base annua, nel confronto 2008-2018, manca all'appello circa un*

miliardo di ore di lavoro: il che vuol dire che l'aumento statistico degli occupati comprende sempre più lavoro di scarsa qualità e di bassa retribuzione".

fonte: www.quotidiano.net

Piano industriale Gruppo BPER 2019/2021: "rimandato a settembre"

Come previsto, ieri a Modena è proseguita la trattativa relativa al piano industriale BPER 2019/2021.

L'azienda ci ha comunicato di aver ricevuto da parte dell'Autorità Garante della concorrenza e del mercato (la cd Antitrust) l'**OK alla fusione di Unipol Banca** (seppur condizionato alla vendita di alcune filiali in Sardegna, che però non mette in discussione il progetto complessivo). Pertanto BPER conta di definire l'operazione (il cd "closing") entro la fine di questo mese (è convocato un CdA il 25/7) per poi procedere all'integrazione completa nel mese di novembre 2019 (fusione per incorporazione, migrazione informatica, accentramento delle attività, calo di Footprint).

BPER ci ha preannunciato che in tale occasione procederà alla **chiusura di 74 filiali delle 230 previste dal piano.**

Fra le altre iniziative che verranno definite contemporaneamente all'operazione Unipol Banca c'è la modifica delle cd strutture di Semicentro con la creazione in Bper Banca delle **Direzioni Regionali** in sostituzione e in numero

maggiore rispetto alle attuali 10 Direzioni Territoriali (indicativamente 12/14 DR) in cui concentrare le attività degli uffici Mercati e Credito e la “rivisitazione” delle attività delle attuali 30 Aree Territoriali.

Per il resto BPER ha ulteriormente confermato “gli indirizzi” già illustrati in occasione della presentazione del piano e nel primo incontro di 2 settimane fa:

- volontà di concentrarsi sull'attività di **Bancassicurazione** (iniziato 15 anni fa con ARCA di cui BPER è diventata socio di maggioranza e proseguito con UnipolSai);
- prosecuzione della **cessione di sofferenze**, mantenendo però all'interno della banca la gestione del credito deteriorato (BCM e credito anomalo);
- lo sviluppo dei **canali digitali**;
- l'incremento dell'efficienza con **investimenti per 27 mln in IT**;
- la **riduzione dei costi del personale** (1.700 persone in meno tramite pensionamenti e prepensionamenti volontari e nonconferma dei contratti di somministrazione e 400 assunzioni con un saldo di - 1.300) e del numero delle filiali (oltre alle 74 previste per fine anno e alle 48, già effettuate a marzo, si prevedono oltre 100 chiusure l'anno prossimo) e della loro attività (ulteriori filiali cash light e “nuove” cashless).

Ancora una volta abbiamo richiesto:

- maggiori **assunzioni di giovani** per dare più opportunità ai colleghi precari e per evitare che coloro che rimarranno a lavorare debbano “sopportare” ulteriori difficoltà per organici già in continua emergenza (al riguardo ci è stato sommariamente illustrato il metodo di calcolo del “dimensionamento degli organici” per il quale abbiamo dichiarato l'**enorme distanza** fra i test “in provetta” e la realtà quotidiana);

- di **dislocare i lavori dove ci sono le persone**, mantenendo e aumentando la natura “policentrica” del Gruppo, anche in considerazione delle future fusioni, preservando le professionalità, l’occupazione e l’economia dei territori.

La trattativa entrerà “nel vivo” a settembre per chiudersi, auspicabilmente, ad ottobre. Solo ad allora pertanto verranno definite, fra l’altro, le modalità di uscita dei colleghi più anziani che, è stato ribadito, **avverrà per step successivi compresi fra marzo 2020 e marzo 2021.**

Firmato l’accordo su “BPER SERVICES Return”

Oggi abbiamo sottoscritto l’accordo che regola la “reinternalizzazione” in BPER di BPER Services, la “macchina operativa” del Gruppo in cui operano oltre 1.200 colleghi, per la maggior parte in distacco dalle altre aziende del Gruppo avvenuta il mese scorso. Per i colleghi di BPER Banca si è trattato pertanto di un vero e proprio “ritorno a casa”, mentre per i colleghi delle altre aziende del Gruppo (Banco di Sardegna, Banca di Sassari, CR Bra e CR Saluzzo) il distacco originario proseguirà alle medesime condizioni presso BPER Banca. Come già comunicato, da questa operazione non è prevista mobilità territoriale.

L’accordo prevede inoltre il passaggio dei dipendenti “diretti” di BPER Service a BPER Banca con la continuità del rapporto di lavoro e acquisendo anche la parte normativa della Capogruppo.

**Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER e di Unipol
Banca**

Modena, 24 luglio 2019

Cosa nasconde Unicredit ai lavoratori italiani?

Utili miliardari, ed in ulteriore crescita, cost-income migliore in Europa, cessione degli asset più redditizi. In cambio un Piano Industriale che sembra prevedere 10.000 posti di lavoro in meno.

Tutto questo non è accettabile, come già dichiarato dai Segretari Generali delle nostre Organizzazioni.

L'ennesimo piano industriale che si consuma solo sulla pelle dei lavoratori, risulta essere altresì insopportabile in una fase assai critica e delicata del rinnovo del Contratto Nazionale.

Una ulteriore preoccupazione deriva dal fatto che siamo entrati nel secondo semestre dell'anno e ci avviamo verso la conclusione di Transform 2019 che, ricordiamo, si era sovrapposto al precedente Piano a scadenza dicembre 2018 e fu presentato come momento di forte discontinuità rispetto al passato.

Quello che è certo è che sono usciti, per esodo e pensionamento, migliaia di lavoratori: a fine 2019 saranno circa **12.000**, complessivamente un taglio del **20% di personale**.

Una bella cura dimagrante, non c'è che dire.

Il risultato della riduzione dei costi, che poggiava

essenzialmente sulla diminuzione del personale, è indubbiamente stato centrato; ma che dire degli altri obiettivi di efficientamento che l'azienda si era data?

E' noto come il piano prevedesse forti investimenti IT (2,3 miliardi), l'ottimizzazione di procedure e processi per il recupero di risorse e tempo, la semplificazione e la digitalizzazione, la rivisitazione dell'organizzazione del lavoro in una logica di complessivo miglioramento. Questi interventi avrebbero dovuto compensare, in termini di efficienza, la prevista fuoriuscita di personale.

Ricordiamo che il **"tormentone"** dei nostri manager, a partire dall'amministratore delegato, era: **fare di più e meglio con meno persone attraverso maggiore efficienza.**

Secondo le dichiarazioni rilasciate, tutto sarebbe stato previsto, programmato, sotto controllo. **Nulla di tutto questo si è realizzato.**

In tutta sincerità non possiamo dire di averci creduto più di tanto, perché dopo molti piani e diverse riorganizzazioni, spesso gestiti con improvvisazione e caratterizzati da scelte emergenziali piuttosto che prospettiche, siamo diventati scettici;

Oggi, però, la situazione di grande difficoltà è sotto gli occhi di tutti:

- ***I colleghi nelle agenzie operano in condizioni "estreme", data la fortissima contrazione del numero degli addetti;***
- ***I rischi operativi aumentano pericolosamente (mentre la consapevolezza dei rischi diminuisce) perché manca una seria programmazione della formazione e non si fa affiancamento tra chi esce dall'azienda e chi subentra nel ruolo, in modo da garantire il passaggio di competenze;***
- ***La digitalizzazione dei processi, così come la***

- semplificazione, è in gran parte incompiuta;*
- *Unicredit Services ha subito numerose riorganizzazioni e ad oggi non è chiaro il futuro della parte IT che viene sempre definita strategica ma che è sempre in bilico tra esternalizzazioni e appalti;*
 - *Gli investimenti tecnologici non sono stati realizzati nei termini preannunciati, con conseguenti continui rallentamenti e **malfunzionamenti**.*

Nel nostro gruppo questa frenesia di continue riorganizzazioni, ha creato, invece, una situazione di completa disorganizzazione;

insomma, la qualità della vita lavorativa in UniCredit è semplicemente peggiorata.

Ci viene richiesto di fare di più, con meno persone e soprattutto con meno efficienza!

La distanza tra i progetti aziendali e la vita reale dei lavoratori si è purtroppo drammaticamente ampliata.

Diciamo NO a Piani Industriali e riorganizzazioni fatti sulla pelle dei lavoratori!

Milano, 25 luglio 2019

**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/fisac/unicredit-la-cura-di-mustier->

Banca d'Italia: convogli senza direzione

DOVE STA ANDANDO LA VIGILANZA IN BANCA D'ITALIA?

In data 27 settembre 2018 la Banca convocava le OO.SS. per un incontro – meramente informativo – nel quale illustrava la **riforma organizzativa della Funzione Vigilanza**.

In quella occasione la Fisac Cgil faceva osservare come, già nella prima descrizione dei contenuti della riforma, fossero evidenti numerose criticità e aspetti sui quali sarebbe stata opportuna, da parte dell'Amministrazione, un'attenta riflessione ([link](#)).

Usando invece la solita presunzione che fa credere di poter fare a meno di indicazioni e suggerimenti dei Sindacati, la Banca ha preferito continuare a far finta che la declinazione al futuro di tanti verbi (“organizzeremo”, “gestiremo”, “terremo conto”) sarebbe stata sufficiente, in sé, a garantire l'esito positivo della riforma, pur nella totale inerzia gestionale.

A quasi un anno di distanza vogliamo evidenziare come, invece, le tante certezze espresse nei tempi verbali non abbiano trovato riscontro alcuno nella realtà, a posteriori, perché non solo la riforma della Vigilanza non ha dato finora gli effetti sperati (dalla Banca) in termini di efficienza della Funzione, ma ha anzi determinato pesanti risvolti lavorativi per i dipendenti sia in termini di mole di lavoro, sia di ingestibilità organizzativa.

Il primo effetto evidente della riforma è stata la chiusura di tutte le Divisioni distaccate di Vigilanza – Cuneo, Vicenza e Udine – sufficiente già in sé a dimostrare come il modello di decentramento operativo, ispiratore della riforma, fosse invece applicato in modo incoerente e fallimentare da principio, come la Fisac Cgil aveva già fatto notare.

Il secondo effetto è stato quello di diffondere la comune opinione per cui, dopo la nascita dei Gruppi cooperativi e con la nuova organizzazione per Poli, nelle Divisioni di Vigilanza delle Filiali non capopolo non ci sarebbe stata più alcuna attività da svolgere e che a breve sarebbero diventate scatole vuote da raccolta differenziata. Col conseguente immediato drastico calo del personale assegnato.

Il terzo effetto è stato quello di sottrarre alla guida delle Direzioni locali delle Filiali non capopolo le attività delle Divisioni di Vigilanza relative alle BCC. L'accentramento decisionale e il decentramento operativo infatti hanno luogo per via di un'interlocuzione diretta tra Responsabili dei Poli, membri dei JST e Titolari delle Divisioni che esclude completamente le Direzioni locali, responsabili un tempo dell'attività svolta e dei rapporti con le Banche locali. Su nessuna delle attività decentrate è previsto infatti il coinvolgimento delle Direzioni locali, che si trovano a gestire il personale addetto senza avere visione alcuna, se non per tramite dei CapiDivisione, dei compiti assegnati per delega e, dunque, delle necessità organizzative delle Divisioni, a cominciare dalle esigenze di personale e delle conoscenze utili ai fini valutativi.

Il quarto effetto è stato quello di creare la più ampia confusione organizzativa tra Filiali capopolo, Filiali collegate e membri dei JST. Infatti, la creazione dei Poli è avvenuta senza che fosse ancora chiaro in che modo si sarebbe modulata in concreto la Vigilanza sui Gruppi bancari cooperativi. A questo si aggiunge una gestione organizzativa del tutto improvvisata di compiti e responsabilità in cui,

rispetto al precedente modello, l'identificazione di chi fa che cosa procede con poche regole e molte eccezioni, senza una chiara definizione dei ruoli nei processi e in totale assenza di una visione prospettica. Manca inoltre una chiara possibilità di misurazione delle attività, col rischio di veder attribuire dati di lavoro non a chi li svolge o collabora in concreto, ma solo a chi mette la firma finale, con chiara penalizzazione delle Filiali collegate alle capopolo.

Il quinto effetto è stato quello di far ritenere risolte tutte le problematiche della Vigilanza in Amministrazione Centrale, come se il nuovo modello organizzativo fosse in grado, per il solo fatto di esistere, di far diminuire la mole di lavoro o conferisse ai colleghi superpoteri nei periodi di maggiore intensità lavorativa, visto che non sono stati previsti né incrementi di organico, né una più efficace divisione del lavoro e mentre, a dispetto dell'idea fondante la riforma, il decentramento operativo è intervenuto in modo molto marginale per quanto riguarda le attività svolte in A.C..

Il risultato complessivo, ad oggi, è una situazione di smarrimento generale in cui nulla è definito: il ruolo delle Direzioni locali (sia per Filiali capopolo che non), l'attribuzione di compiti e responsabilità tra i vari attori, la dimensione futura dell'attività lavorativa.

La Fisac Cgil continua a ritenere che l'importanza della Funzione di Vigilanza sia indiscutibile, tra le attività "core" della Banca d'Italia e che la sua azione possa rivelarsi tanto più efficace quanto più viene mantenuto fermo il principio di prossimità territoriale rispetto ai soggetti vigilati. A questo scopo occorre quanto prima correggere il modello, in modo che possa essere ripristinato un pieno e diretto coinvolgimento delle Direzioni locali e del personale delle Divisioni a livello territoriale. È altresì necessario gestire in modo proattivo i cambiamenti, rispetto a numerose attività su cui una valutazione prospettica non è mai

avvenuta.

Questo vale anzitutto per il modello di Vigilanza sui Gruppi cooperativi, ma anche su altre attività già presenti o che si sono aggiunte: la mole delle CR da lavorare è incrementato in modo esponenziale senza una proiezione di cosa avverrà con l'introduzione del portale con accesso tramite SPID, l'evoluzione del sistema ICAS – che si è già rivelato molto impegnativo – non è stata stimata, come pure la collaborazione con le Segreterie tecniche dell'ABF o l'impegno nelle attività ispettive e di analisi su banche e altri intermediari. Questo non consente una valutazione adeguata delle esigenze di personale, attualmente in sovraccarico lavorativo perché ridotto nei numeri ai minimi termini. Su questo aspetto vale la pena sottolineare anche come su tutto il territorio nazionale la Banca disponga, in Vigilanza, di personale con competenze tecniche molto qualificate e come la sottoalimentazione o il sottoutilizzo di questo profilo professionale condurrà in breve ad una perdita complessiva nella capacità di analisi, non recuperabile nel tempo e non esternalizzabile.

Data la situazione, **la Fisac Cgil ritiene** che, nel fitto calendario previsto – nelle intenzioni – per settembre, **vada improrogabilmente inserito un incontro che faccia il punto sull'andamento della riforma** e che stavolta la Banca dovrebbe presenziare con un orecchio maggiormente teso all'ascolto delle problematiche dei colleghi e delle istanze delle OO.SS. che li rappresentano, rispetto a quanto finora è in essere.

Chiediamo inoltre di essere interessati per tempo in merito ai **progetti futuri sulla Vigilanza**, sia in termini di proiezione esterna, per quanto attiene la pianificazione nei rapporti con la BCE del modello di Vigilanza sui Gruppi cooperativi – ove chiediamo fin da subito che sia previsto e chiaramente delineato il ruolo delle risorse di Filiale a supporto dei colleghi del JST, al fine di svolgere la grande mole di lavoro che la supervisione su un conglomerato di questo tipo richiede

– sia internamente, anche vista della prossima emanazione di un nuovo Piano strategico, in cui esortiamo sin da ora l'Amministrazione a porre il lavoro in posizione maggiormente centrale.

Roma, 19 luglio 2019

**La Segreteria Nazionale
Fisac-Cgil Banca d'Italia**

I grandi gruppi bancari se ne stanno andando via

I grandi gruppi bancari stanno abbandonando L'Aquila e la sua Provincia.

Nel mondo bancario si assiste da anni alla diminuzione di sportelli ed addetti dovuta alla digitalizzazione; l'andamento dei tagli presenta però forti differenze tra le varie regioni italiane. Nel periodo tra il 2010 ed il 2018 il numero degli addetti in provincia dell'Aquila si è ridotto mediamente del 3,3% annuo, **percentuale più che doppia rispetto alla media nazionale.**

Dalle notizie che arrivano dagli Istituti presenti in Provincia, il prossimo futuro vedrà un'ulteriore accelerazione dei tagli: tutte le grandi banche parlano di **consistenti riduzioni di filiali e di personale.**

Numerosi i problemi che questo comporterà, dalla difficoltà di accesso ai servizi bancari per le fasce più deboli della popolazione ai risvolti occupazionali, visto che stiamo parlando di 320 posti di lavoro persi in 8 anni e di numerosi che scompariranno a breve. Eppure **il principale motivo di preoccupazione è un altro.**

I dati dicono che tra il 2010 ed il 2018 l'ammontare dei prestiti bancari alle imprese della nostra Provincia si è ridotto del 24%, percentuale che sale al 28% per le piccole imprese: e questo è accaduto nonostante la presenza di quello che veniva sbandierato dalla Politica come **"Il cantiere più grande d'Europa"**. Tutto lascia intendere che l'ulteriore riduzione degli sportelli si accompagnerà, nel nostro territorio, ad un'altrettanto significativa riduzione dei finanziamenti.

Le normative BCE impongono alle Banche rigidi vincoli di bilancio legati alla concessione del credito, con adempimenti che diventano più o meno gravosi a seconda della rischiosità dei prestiti concessi. La conseguenza è che **le grandi banche sono fortemente tentate di disimpegnarsi dai territori meno floridi, concentrando gli impieghi nelle aree più produttive del Paese**, dove evidentemente rischiano di meno. Questo comporterà l'accentuazione delle differenze tra regioni ricche e regioni meno ricche (oltre a sgradevoli effetti collaterali come la crescita dell'usura nelle zone che le banche abbandoneranno).

E' quello che sta accadendo nella nostra Provincia, un territorio che i più importanti gruppi bancari nazionali non fanno mistero di considerare poco appetibile: facile prevedere che nel prossimo futuro **sarà sempre più difficile l'accesso al credito per gli imprenditori locali**.

Tagliare gli impieghi significa piccole aziende che chiudono e giovani costretti ad emigrare per poter lavorare. Soprattutto, significa porre ostacoli pressoché insormontabili sulla strada della rinascita del nostro territorio.

Comunicato stampa congiunto FISAC – CGIL L'Aquila

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/il-ruolo-delle-banche-nella-provincia-dellaquila.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banche-in-abruzzo-persi-736-posti-in-3-anni-male-la-provincia-dell-aquila.html>

Unicredit, la cura di Mustier: pagano solo i dipendenti

Vendere i gioielli della Corona per fare cassa; tagliare pesantemente il personale e cedere a più non posso sofferenze e incagli per pulire il più possibile il bilancio dalle scorie. Con **un grande assente: i ricavi, che languono**. Se si analizzano i poco più di mille giorni della gestione di Jean Pierre Mustier alla guida di UniCredit la fotografia che emerge è questa.

L'ex parà francese ed ex capo dell'investment banking di Société Générale ha appena chiuso il blitzkrieg in due tappe della cessione del 35% di **Fineco**, la regina dell'asset management portando a casa oltre 2 miliardi cash. Appena insediato sulla tolda di comando della banca, nel 2016, fu lui a concretizzare l'uscita dai gioielli **Pekao** e da **Pioneer**. Altri due pezzi pregiati che hanno portato nelle casse di UniCredit un bottino di 7,4 miliardi. In fondo, dopo oltre 4 aumenti di capitale e perdite cumulate dal 2008 per oltre 20 miliardi, la banca tornava a incassare denaro anziché chiederlo ai suoi stremati soci. Con un prezzo da pagare però. Privarsi per sempre di asset redditizi. Ma evidentemente Mustier ha sempre pensato ad altro.

Il suo obiettivo principe era ridare solidità finanziaria al gruppo, rendere UniCredit una banca di nuovo appetibile per il mercato sul piano della forza patrimoniale. Obiettivo certo riuscito con le agenzie di rating che hanno di recente alzato la pagella di affidabilità del gruppo. Obiettivo che ne portava con sé un altro strettamente correlato: pulire il più

possibile il bilancio dalla zavorra dei crediti malati. Anche qui vendendo a più non posso, a prezzi anche molto bassi cumuli di sofferenze. UniCredit come riporta Moody's "ha abbassato lo stock di Npl, scesi a 37,6 miliardi di euro del primo trimestre 2019 dal picco del 2014, pari a 84,4 miliardi". Il tutto condito con un recupero di redditività. Dopo il buco da oltre 11 miliardi del 2016, Mustier è riuscito a riportare in utile la banca con profitti netti cumulati nel biennio 2017-2018 per oltre 9 miliardi. E con un ritorno sul patrimonio che per la prima volta dopo anni supera il costo del capitale. Tutto bene per il mercato finanziario. Musica per le orecchie degli investitori.

Ma la rivoluzione dell'ex parà è davvero tutta e solo finanziaria. La banca infatti è dimagrita pesantemente sotto la sua guida, che non fatto altro che proseguire, acuendola, la cura dimagrante dei suoi predecessori. **A pagare il prezzo sono stati i lavoratori.** Solo con il suo piano triennale Transform, Mustier ha già lasciato a casa 14.700 dipendenti con 950 sportelli chiusi a livello globale. Oggi i dipendenti sono 86mila (di cui almeno 40mila in Italia); erano 100mila al suo arrivo e addirittura superavano i 140mila nel 2013. E ora come se non bastasse le indiscrezioni rivelate da Bloomberg su **un nuovo taglio secco di 10mila dipendenti** (soprattutto in Italia) previsti nel nuovo piano industriale che sarà presentato a dicembre. La banca ha reagito con un "no comment", ma se così fosse sarebbe l'ennesima conferma che il modello di Mustier è quello di fare risultati più con il taglio dei costi che con lo sviluppo dei ricavi.

I sindacati hanno reagito con vigore a questa nuova doccia fredda. Ne hanno ben donde. La banca ha oggi un rapporto tra costi e ricavi poco sopra il 50%, un livello quasi di eccellenza non solo in Italia ma anche in Europa. Non c'è nessuno squilibrio sul lato ricavi-costi. Piuttosto è qui che Mustier, che pare ossessionato solo dall'efficienza (**peraltro già conseguita**), non ha dato grande segno di sé. I ricavi

della banca sono oggi lontani anni luce da quelli pre-crisi. Nel 2009 quelli totali erano di oltre 27 miliardi, oggi sono poco sotto i 20 miliardi. Del resto la banca ha tirato il freno sui prestiti. I volumi di credito erogato sono scesi di oltre 30 miliardi dal 2013. **E se non presti fai meno margine d'interesse e rimangono solo i tagli.**

Il risultato di gestione industriale è stato ottenuto dai vari Mustier, Ghizzoni e predecessori grazie al taglio dei costi, mentre i ricavi calavano. Solo negli ultimi 6 anni i costi operativi sono scesi di oltre 4 miliardi. Il costo degli 86mila dipendenti vale oggi solo 6 miliardi, il 30% del monte ricavi, **certo non una cifra insostenibile**. In più va detto che la pulizia di bilancio ha portato e porterà a sempre minori svalutazioni dei crediti che consentono a Mustier, che conta su 9 miliardi di margine industriale, di portare a casa un utile netto che a fine 2019 replicherà in meglio il già buon risultato del 2018 (3,9 miliardi di utili) con 4,7 miliardi di profitti netti stimati. **Vista così non si capisce tutta questa voglia di tagliare dell'ex parà**. Tra l'altro l'accetta sarà rivolta all'Italia, che oggi vanta, dopo anni di crisi, una profittabilità migliore delle attività in Germania o in Russia. Forse l'obiettivo recondito di Mustier è un altro. Sottaciuto, sminuito, minimizzato ma sempre presente: fare di una Unicredit snella sui costi, forte patrimonialmente e ripulita dalle sofferenze il deus ex machina di una fusione paneuropea (leggi Commerzbank e/o Société Générale) dove la banca di Piazza Cordusio non sia preda ma predatore. In fondo Mustier viene dalla finanza e della grande finanza vuole essere il protagonista. **Tanto il costo lo pagheranno, come hanno finora pagato, i lavoratori.**

Articolo di Fabio Pavesi sul Fatto Quotidiano del 24/7/2019

UNIPOLSAI: firmato l'accordo per il Fondo di Solidarietà.

Nella giornata di ieri, 18 luglio, è stato firmato da Sindacati e Azienda l'Accordo relativo al Fondo di accompagnamento alla Pensione.

Sulla base delle disponibilità stanziata dall'Impresa, nell'ambito del Piano Industriale 2019-21, questo Accordo offre l'opportunità ai lavoratori in possesso degli specifici requisiti, di valutare su base ASSOLUTAMENTE VOLONTARIA, la possibile uscita anticipata dal lavoro con una serie di incentivi.

Inoltre, coerentemente con quanto dichiarato dall'Impresa, abbiamo condiviso l'importanza che venga valorizzata la professionalità dei colleghi del nostro Gruppo, contestualmente al piano di assunzione che vedrà l'inserimento di 300 nuovi lavoratori.

Nel valutare positivamente l'intesa raggiunta, invitiamo a contattare le Rappresentanze Sindacali della propria sede di riferimento per tutti gli approfondimenti necessari.

First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

Approfondimento

Testo Accordo

Unipol Banca: Basterebbe un grazie

La domanda più diffusa, sia in Rete che nei presidi territoriali (DG compresa), in questi giorni di attesa per il passaggio di Unipol Banca sotto l'egida del Gruppo BPER è:

PERCHE' ?

Perché si continua a spingere per il raggiungimento di un budget a dir poco evanescente?

Perché si continua a chiedere marginalità quando, ad esempio, le politiche di erogazione del credito di Unipol Banca sono ferme all'ancora?

Perché si chiede alla Rete di convertire la raccolta diretta, rendendo pressoché impossibile ottenere i punti aggiuntivi previsti dal Sistema Incentivante per il mancato mantenimento delle masse?

Perché, ancora, si continuano a chiedere fantasiose previsioni produttive e cervellotici quanto inutili report a colleghi di filiale che, in questo momento, fanno fatica persino ad alzare la saracinesca per problemi di organico?

E ancora...

Se l'obiettivo attuale è quello di favorire la formazione del Personale, in modo che il passaggio in BPER sia in linea con le attese dell'acquirente e che i Colleghi fruiscano le ferie in agosto in modo da non trovarsi in difficoltà da settembre in avanti perché, responsabilmente, non si riducono le pressioni commerciali favorendo l'organizzazione delle filiali in vista delle pesanti incombenze amministrative e organizzative che dovranno sostenere nei prossimi mesi ?

Inoltre...

Perché, con sensato e ragionevole anticipo, non si è favorita l'attività di autoverifica degli archivi di filiale, in modo da presentarsi specchiati al cospetto della nuova Banca?

Potremmo continuare, ma diventeremmo noiosi.

Direttore, le chiediamo di dimostrare quanto ha dichiarato concludendo il suo videomessaggio di febbraio 2019, dove affermava **"Vi voglio bene!"**.

Se è ancora convinto di quelle parole, chiuda il budget a fine Luglio, aiuti la sua squadra a presentarsi nel modo più dignitoso e convincente alla nuova proprietà, avendo coscienza che, i risultati di cui Lei si è potuto fregiare nella gestione della Banca, sono figli dell'impegno e dei sacrifici di tutte quelle persone (e sottolineiamo PERSONE) che qualcun altro ha volutamente ignorato.

E, magari, spenda qualche altro minuto del suo tempo per raggiungere, con il mezzo che riterrà più opportuno ed efficace, i suoi Colleghi di Unipol Banca per dirgli semplicemente:

GRAZIE!

Bologna, 11 Luglio 2019

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A.
UNIPOL Banca S.p.A.**

Scarica il volantino

Devi richiedere gli assegni familiari? Ti aiutiamo noi

A partire dal primo luglio 2019 è necessario rinnovare la richiesta per gli Assegni Nucleo Familiare, come già spiegato in precedenti articoli.

La novità introdotta dalla circolare INPS n.45 de 22/3/2019 è l'obbligo di inoltrare la richiesta esclusivamente in via telematica, direttamente all'INPS: quindi **non saranno più le aziende a fare da tramite tra i lavoratori e l'Ente, com'è accaduto fino ad ora.**

Per continuare a percepire gli assegni i diretti interessati avranno quindi due possibilità:

1. Richiedere il PIN per l'accesso al sito dell'INPS (o l'Identità Digitale SPID) e provvedere ad inserire la domanda in via telematica.
2. Effettuare la richiesta tramite un **Patronato**

Per agevolare i nostri iscritti abbiamo preso accordi con i Patronati **Inca** operanti in Provincia dell'Aquila, concordando **la raccolta direttamente sul posto di lavoro della documentazione necessaria**, la consegna al Patronato ed il successivo inoltro della domanda da parte dell'Inca, limitando al minimo i disagi per i lavoratori interessati.

Questi i documenti che gli interessati dovranno fornirci per consentire l'inoltro della domanda:

- Modelli CUD o **730** (preferibile) dell'anno 2019 – quindi con i redditi del 2018 – di tutti i componenti del nucleo familiare che lavorano.
- Copia fronte retro del documento d'identità del richiedente e copia dei codici fiscali di tutti i componenti il nucleo familiare.

- Attestazione firmata dall'altro genitore che attesta di **non aver richiesto a sua volta l'erogazione di Assegni Familiari** (scarica il modello).
- Codice fiscale dell'Azienda presso la quale lavora il richiedente (va bene una fotocopia della busta paga, sulla quale è riportato).
- **Data del matrimonio** (per chi è sposato) e numero di cellulare del richiedente.
- Solo per i lavoratori che hanno la famiglia residente in un altro Paese convenzionato per l'Italia: copia del provvedimento INPS di autorizzazione.

Il servizio viene prestato **gratuitamente** a tutti gli iscritti alla CGIL. Per i non iscritti è comunque possibile accedervi, sostenendo un costo di € 20 come previsto dalla convenzione firmata dall'INPS con tutti i patronati.

Per informazioni potete rivolgervi ai Vostri rappresentanti in azienda o direttamente alla Segreteria Fisac:

Luca Copersini tel. 346 1493811

email fisac.aq@abruzzo.cgil.it

N.B. Il Patronato inserirà le richieste nel giro di qualche giorno. Questo non comporterà perdite per i beneficiari perché, nel caso la richiesta venisse inoltrata successivamente al mese di luglio, in occasione del primo pagamento verranno corrisposti gli arretrati. Tuttavia, chi volesse assicurarsi l'inserimento della richiesta in tempi più rapidi può recarsi personalmente presso i Patronati Inca dotandosi dei documenti precedentemente elencati.

È sempre colpa di qualcun altro

È tipico di questo paese. È sempre colpa di un altro. È sempre colpa di quello che veniva prima, di quello che ha fatto il lavoro prima.

*Se cambi dentista, quello ti visita e fa la faccia angosciata che tu vorresti morire. E lui ti dice: **“Guarda, io non parlo mai male dei colleghi, però qui t’hanno combinato un disastro. Tiè, guarda che roba!”***

Che tu non hai proprio la scienza per contraddirlo, e neanche per dubitare di quello che dice. E comunque il problema non si pone, perché hai i ferri in bocca e non puoi parlare. Abbozzi, ti sottometti: muto, impotente.

E paghi milleduecento euro.

La stessa cosa se ti si rompe il motorino e lo porti da un meccanico, un meccanico che non conoscevi. Quello guarda il motore e si mette a ridere. Cioè, ride proprio.

“Ma chi ce le ha messe le mani qua? Ma questo è un delinquente! Ma guarda che roba!”

Dice la stessa frase del dentista.

*La stessa cosa con l’idraulico, che ti dice che **quello di prima ha creato, forse, chissà, apposta, tutta una situazione terribile di calcare, per cui è tutto da rifare.***

La stessa cosa col muratore, che accusa chi ha fatto il lavoro prima di aver usato materiali scadenti e in disuso per risparmiare sulle spese.

“Quello di prima? Un vero delinquente!”

Stessa cosa con il governo appena insediato: trova un buco di

1000 miliardi di debito lasciato dal governo precedente e al precedente governo non gli sta bene che si dica così e allora che fa? Accusa il precedente ancora, che a sua volta accusa il precedente fino a risalire ad un governo talmente indietro nel tempo che sono ormai tutti morti, e che pure nelle tombe bofonchiano:” **La colpa è di quelli di prima!**”

E tutto il Paese va avanti così, in un susseguirsi di truffe di cui è responsabile sempre quello di prima. O quello prima ancora. E comunque **mai chi la fa in quel momento.**

E questa è una piccola magia tutta italiana. Milioni di cittadini e nessuno ha una sola responsabilità: ed è magnifico, perché la responsabilità è come una palla che rimbalza in un campo e la colpa, se l’abbiamo persa, è del centrocampista che accusa il difensore, che dice che il mediano è un mentecatto.

E questo vale per tutto il paese. È una grande catena di Sant’Antonio. E’ come una festa per tutti tranne per chi viene fregato, che si guarda indietro con un vago senso di malinconia, di disagio. Perché è impossibile capire da dove provenga la fregatura. Forse da altre epoche, da tempi lontanissimi in cui si girava scalzi e si moriva di vecchiaia a trent’anni. Ma poi subito gli torna il buonumore perché una sòla così come la ricevi la puoi anche restituire.

Grandi professionisti noi siamo in questo gioco al ribasso, dove vince il più audace e sfacciato:

“Ma si figuri! Ma fosse per me... Lei l’avrà capito che se dipendeva... Ma altroché!”

Ma che significa? Cosa dicono? Non ha importanza. Perché nel frattempo si è sviluppata un’intera comunità di persone fintamente affrante per i disastri commessi da altri ma subito pronte, se ben retribuite, a riparare il danno.

“Oh, ma il danno è grave qua, eh? Non mi faccia mette’ le mani avanti. Noi qui ci proviamo. Non è detto che si riesca... noi proviamo. Noi i miracoli non li facciamo”.

Quando in realtà il miracolo, il miracolo d'ingegno è la catena stessa, per cui già da domani altri interverranno sulla lavatrice, sul motorino, sul premolare o sul governo del Paese. Ancora una volta diranno:

“Qua signori è tutto da rifare. Colpa degli altri eh? Noi ci proviamo. Speriamo bene!”

Questo è il testo di uno degli ultimi monologhi scritti da **Andrea Torre**, sceneggiatore, commediografo e regista scomparso prematuramente venerdì scorso, in una settimana davvero terribile per la cultura italiana.

Un testo che meriterebbe di essere musicato e diventare il nostro inno nazionale.

Da non perdere la versione di **Valerio Mastandrea**