

Il vero valore di Unicredit



Crescita dei ricavi netti del 12,5% e riduzione dei costi del 4,4%, utile netto (Russia esclusa) di 1,5€ miliardi, CET1 al 15,73%, dividendi maturati nel corso del 1° semestre 2022 pari a 0,9€ miliardi.

Questi, sono solo alcuni dei numeri di quello che Unicredit ha definito “il miglior semestre degli ultimi dieci anni minimo”, e che è stato anche il sesto trimestre consecutivo in cui si è registrato un aumento della redditività.

Tutti questi risultati, conseguiti tra l’altro in un periodo storico tra i più difficili e complicati degli ultimi settanta anni, sono eccezionali.

Sono stati raggiunti solo grazie alla indiscutibile professionalità ed al sempre straordinario impegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo Unicredit che hanno dato il massimo per far crescere la redditività aziendale nonostante le troppe criticità organizzative e le complessità del quadro economico e regolamentare e spesso anche scelte manageriali che sono poi state sconfessate nel tempo.

Si tratta di una ulteriore conferma: le persone che lavorano nel Gruppo Unicredit sono la vera forza di questa azienda, non altro.

Questo è il vero ed il più grande valore di questa banca, la sua più grande ed esclusiva garanzia di successo per il futuro, l’unico motivo della sua forza industriale e dei suoi eccezionali risultati economici.

Il vero valore di Unicredit, il segreto del suo successo, sono quindi i suoi Lavoratori e le sue Lavoratrici.

Il miglior investimento che la nostra azienda può fare è quello di riconoscere in modo tangibile e concreto, quando andremo a trattare il **premio aziendale 2022**, questo valore in una misura che non può che essere proporzionale e correlata a ciò che è da tutti considerato oggettivamente come “il miglior semestre degli ultimi dieci anni minimo”

Milano 29 luglio 2022

Le Segreterie di Coordinamento delle OOSS del Gruppo Unicredit

ISP: contro il caro-vita bonus di € 500 per ogni dipendente

“Il quadro economico è segnato dal notevole incremento dell’inflazione che già a inizio anno mostrava le prime evidenze – e dal conseguente aumento delle difficoltà sociali”.

Lo afferma il ceo di Intesa Sanpaolo, **Carlo Messina**, commentando i risultati del primo semestre del 2022. *“Per questa ragione – aggiunge – abbiamo deciso di destinare a tutte le nostre persone in Italia e all’estero – eccetto chi ha funzione di dirigente o equivalente – un contributo economico straordinario di circa 500 euro, per un ammontare complessivo di circa 50 milioni di euro a favore di 82.000*

persone del nostro Gruppo”.

“Al contempo – prosegue Messina – proseguiamo nel sostegno a favore della popolazione ucraina, grazie alla donazione di 10 milioni di euro decisa all’indomani dello scoppiare del conflitto, con iniziative significative di carattere umanitario”. “La nostra vicinanza – conclude – alle persone della Pravex Bank è stata resa possibile dai numerosi colleghi che hanno attivato delle iniziative di accoglienza in Italia e nei Paesi confinanti dove siamo presenti”.

fonte: www.ansa.it

BCC: ICCREA – Smart Working, tutto fermo...



Smart Working, tutto fermo... ma intanto il tempo corre e la Capogruppo richiama tutti in presenza!

Care colleghe e colleghi ancora una volta purtroppo dobbiamo segnalarvi che non si ravvisano passi in avanti nella trattativa con la Capo Gruppo sul “Lavoro Agile” o Smart Working che dir si voglia.

Su un tema così sentito dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, **non sono bastati:**

- 5 incontri di trattativa,
- il Meeting di Gruppo sul valore di “fare squadra”
- la partecipata Assemblea Unitaria
- l’incontro con il Direttore Generale (in occasione della presentazione del Piano Industriale)

per convincere la Capogruppo a ragionare sulla opportunità che offre il Lavoro Agile.

Prendiamo atto che l’unica irricevibile risposta pervenuta, alle innumerevoli sollecitazioni che queste OOS hanno proposto, è una nuova decisione unilaterale che, **da un giorno all’altro e mettendo in seria difficoltà le “persone”**, impone alle Colleghe ed ai Colleghi il rientro in presenza dal 1° agosto p.v. fatti salvi i casi di particolari difficoltà che, almeno in parte, sarebbero comunque tutelati per legge.

Permane l’amarezza di constatare la difficoltà della Capogruppo di concepire il “lavoro agile” come **uno strumento innovativo di prestazione lavorativa per tutti i dipendenti**. Allo stato questa posizione di estrema rigidità si traduce nella indisponibilità ad andare oltre le previsioni degli accordi sottoscritti nel 2017 e 2018.

Dispiace constatare l’incapacità, l’inerzia, l’indecisione della Direzione Generale e dell’Area C00 di valorizzare questo istituto e di coglierne tutte le potenzialità: riduzione dei costi, aumento della produttività, della motivazione e della soddisfazione, riduzione dei tempi e costi di trasferimento.

La sola apertura che ci è parso di cogliere, consisterebbe in una ipotetica e non meglio definita disponibilità a ragionare sull’ampliamento delle potenziali posizioni di Smart Working **soltanto nei mesi a venire**. Nel frattempo? “che si arrangino tutti coloro che il tempo per riorganizzarsi non lo avranno!”

Riteniamo che questo “trattamento” sia ingeneroso nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori che hanno

assicurato con risultati tangibili l'esecuzione da remoto di tutte le attività, più e meglio che in presenza!

E' stato chiesto al personale, soprattutto durante il periodo pandemico, un enorme sforzo per adattarsi a nuove procedure ed attività da remoto, senza alcuna formazione e mezzi adeguati. I risultati sono stati eccellenti malgrado il personale fosse chiamato anche ad affrontare tutti i problemi legati al lock-down.

Queste OOS, nella convinzione che, a partire da quanto definito nell'ultimo rinnovo del CCNL sul Lavoro Agile, una idonea soluzione possa e debba essere individuata a livello di Gruppo, chiedono di proseguire il negoziato.

Un negoziato che non potrà realizzarsi se saranno intraprese azioni unilaterali, motivate esclusivamente dalla urgenza aziendale. Invitiamo Controparte ad una riflessione attenta e matura che non metta a repentaglio le buone e consolidate relazioni industriali.

Convinti che non sia questa la volontà della Capogruppo, chiediamo sin da ora:

- di ripianificare per il mese di settembre una **graduale modulazione** del Lavoro Agile, anche sulla base di quanto il legislatore dovesse prevedere a fronte dell'andamento pandemico, consenta a tutte le Colleghe ed i Colleghi di organizzare e bilanciare i tempi di vita e lavoro;
- di riprendere la trattativa senza posizioni precostituite ed in ottica di trovare risposte, nel tempo e per un numero di giornate definite, anche per tutte le Colleghe ed i Colleghi che potrebbero richiedere di lavorare in modalità agile e non si trovino in situazioni di particolari difficoltà;

Alla luce del rilevante impatto che questo strumento ha sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente e sulle vite

professionali e personali delle Lavoratrici e dei Lavoratori, auspichiamo che la Capogruppo, si faccia carico di queste nostre richieste che, in data odierna, abbiamo formalizzato con una lettera indirizzata al Direttore Generale.

Attendiamo fiduciosi un riscontro.

Vi terremo aggiornati affinché il vostro indispensabile coinvolgimento possa costantemente accompagnare le evoluzioni di questa trattativa.

**i Coordinamenti e le RR.SS.AA. del GRUPPO BCC ICCREA –
perimetro diretto**