

# Dove vorrebbero portarci?

C'è un sogno (sempre meno) inconfessabile dei manager dei grandi gruppi bancari: stravolgere la natura stessa del rapporto di lavoro dipendente, per trasformarlo in qualcos'altro.

Il sogno non viene manifestato espressamente. Eppure sono sempre più chiari e numerosi gli indizi disseminati tra le varie comunicazioni aziendali, a tutti i livelli. E allora, proviamo a coglierli ed a metterli insieme per capire **dove vorrebbero portarci**.

## Primo indizio

Nelle riunioni tenute dai vari responsabili commerciali, le indicazioni a colleghe e colleghi sono chiare: *“Il vostro dovere è assicurare agli azionisti un dividendo elevato, e stabile nel tempo”*.

Il concetto è stato ribadito nel **comunicato stampa** del Gruppo Bper datato 30 maggio , nel quale si preannunciava la chiusura anticipata del piano industriale 2022-25 e nelle **slides** pubblicate in data 10 giugno sul sito group.bper.it nelle quali, tra gli obiettivi che il Gruppo si è dato, c'è l' *“incremento **rilevante** della remunerazione degli azionisti”* .

Tutto ciò sembra andare contro le più elementari leggi della finanza: l'investimento azionario è per sua natura un investimento in **capitale di rischio**. Quando le cose vanno bene, arriva il dividendo. Quando vanno meno bene, il dividendo non arriva. Se poi vanno proprio male, si può perdere anche il capitale investito. Pretendere di trasformare un investimento azionario in un'obbligazione con cedola garantita è un'aspirazione del tutto illogica: eppure questa pretesa è alla base di tutta una serie di comportamenti, ai quali finisce per dare una giustificazione.

Giustifica le **pressioni commerciali**, sempre più pesanti ed invasive, soprattutto nei confronti di chi non fa abbastanza per aumentare i dividendi.

Giustifica politiche aggressive volte a ottenere ricavi a breve termine così da soddisfare comunque il padrone azionista, a prescindere dall'economia reale.

Giustifica **l'impovertimento di aree sempre più estese del territorio**, abbandonate dalle banche non perché non producano utili, ma perché ne producono in percentuali non adeguate alle aspettative di guadagno degli azionisti. Il paradosso è che così facendo, impoverendo i territori nei quali operano e restringendo il loro campo d'azione, le banche rendono sempre più arduo il raggiungimento degli stessi risultati in futuro.

Una pretesa illogica, che sembra voler ignorare che i risultati straordinari degli ultimi periodi sono stati frutto di un andamento insolitamente favorevole dei tassi, destinato a finire, che molto difficilmente si ripeterà in futuro.

## **Secondo indizio**

Nelle stesse slides datate 10 luglio e pubblicate sul sito del Gruppo Bper si legge, tra gli obiettivi:

*"Nuove logiche di correlazione performance-retribuzione".*

Normale aspettarci un rafforzamento dell'MBO, ma siamo sicuri che il sogno da realizzare si limiti a questo?

Proviamo a immaginare uno scenario nel quale **non i premi, ma la retribuzione sia correlata, in tutto o in parte, al raggiungimento degli obiettivi assegnati**. Il pericolo di un'ipotesi del genere è che molte persone potrebbero essere tentate di considerarla attraente: *"Io sono bravo/a, **il mio portafoglio** produce utili per centinaia di migliaia di euro, quindi perché dovrei guadagnare come gli altri"?*

Ragionamento che parte da un grave errore di base: **il portafoglio non è dei lavoratori, ma della banca**. E questo vuol dire che può cambiarlo a suo piacimento, per esempio

trasferendo un referente personal. E in uno scenario come quello ipotizzato, questo significherebbe cambiare radicalmente il suo tenore di vita. Sembra un'ipotesi campata in aria, ma **è ciò che molti lavoratori e lavoratrici del comparto assicurativo hanno sperimentato sulla propria pelle.**

Torniamo nell'ambito Bper. Il giorno della pubblicazione dei dati **MBO**, le persone interessate sono andate a controllare i loro risultati con lo stesso spirito con cui si leggono le estrazioni del lotto: nessuno aveva la certezza assoluta di aver *"vinto"* il premio, a causa delle regole cervellotiche ma anche del fatto che l'azienda si riserva il diritto di farle e disfarle a piacimento.

Ora immaginiamo lo spirito con cui saremmo andati a leggere i risultati se da quei numeri fosse dipeso non il diritto ad avere una somma extra, ma la nostra retribuzione base.

Possiamo immaginare un genitore che torna a casa e dice ai figli: *"ragazzi, quest'anno non si va in vacanza perché ho venduto **solo** il 99% delle polizze che avrei dovuto vendere"*.

O una persona che avrebbe urgente bisogno di una protesi dentaria, ma deve rinviarla all'anno prossimo perché quest'anno aveva sì raggiunto tutti gli obiettivi, ma poi il suo cliente più importante è venuto a mancare, e gli eredi vivono in un'altra città...

Noi tutti ci lamentiamo della forte carica di ansia che il lavoro ci causa; in una situazione come quella che stiamo ipotizzando, l'attuale livello di stress sarebbe paragonabile ad un corso di yoga.

## **Conclusioni**

Uniamo i puntini, mettiamo insieme gli indizi e non dovremo fare molta fatica per immaginare il futuro che i manager bancari sognano. Un futuro nel quale **il rischio d'impresa possa essere almeno in parte trasferito dal capitale al lavoro** da subito, non solo quando l'azienda entra in crisi (in quel

caso purtroppo il trasferimento del rischio si verifica puntualmente). Nel quale sono i dividendi ad essere costanti, mentre gli stipendi calano quando le cose non vanno bene. Ed ancora una volta, parliamo di qualcosa che **nel mondo assicurativo sta avvenendo da anni.**

É fondamentale capire quanto sia importante avere un contratto nazionale che ci tutela, che ci garantisce una retribuzione adeguata al lavoro svolto, e non ai risultati conseguiti.

É fondamentale comprendere l'enorme valore del rinnovo contrattuale siglato alla fine del 2023, con adeguamenti al costo della vita dei quali beneficiano **TUTTI** indistintamente.

Ma soprattutto, è fondamentale capire che **nessuna conquista è eterna**, e che nel tempo tutto può essere messo in discussione se non siamo attenti e pronti a difendere ciò che abbiamo.

In passato abbiamo già respinto attacchi del genere: era il 2015 e il tentativo fu rintuzzato attraverso due scioperi con partecipazione altissima di lavoratrici e lavoratori. E oggi avremmo la stessa compattezza, la stessa consapevolezza? E' una domanda che dobbiamo porci, perché il sogno degli azionisti delle grandi banche è sempre meno recondito.

E si sa: "i sogni son desideri..."

**Fisac Cgil Gruppo Bper**

---

## **Unicredit: part-time e riduzione orario**



## **Riduzione oraria CCNL 23 novembre 23 e part-time**

Relativamente alla riduzione oraria, prevista dall'accordo di rinnovo del Ccnl Abi, per le\i colleghe\i con contratto di lavoro part time (sia Aree Professionali che Quadri Direttivi), l'Azienda ci ha comunicato che, in attesa del testo coordinato del CCNL 23 novembre 2023, verrà creato un apposito "contenitore" (con codice PRP) al momento per il periodo dal 1.7.24 al 31.12.24, a cui le\gli interessate\i potranno accedere per beneficiare dei permessi.

La mezz'ora di riduzione orario è riproporzionata all'effettivo orario di lavoro come già previsto per altre tipologie di permesso.

**Per le\i colleghi che lavorano in Filiale** con contratto part time verticale/misto che prevede la giornata lavorativa a tempo pieno il venerdì, l'azienda ha comunicato che la differenza tra la fine dell'orario di lavoro personale come Part Time (es. 16.45) e quello dell'orario full time ridotto (es: 16.15), dovrà essere "coperta" per le aree professionali con permessi orari (es: PRP, PBO) previsti dal vigente Ccnl, mentre per i quadri direttivi con utilizzo del codice PRP sino ad esaurimento dello stesso e successivamente mediante la flessibilità oraria propria della categoria.

Su nostra richiesta l'azienda rende disponibile due alternative a quanto sopra previsto:

1. utilizzo di permessi non retribuiti (su base

volontaria). Questo per non vedersi ridotti i permessi retribuiti a disposizione. A breve fornirà indicazioni su come eventualmente effettuare tale scelta.

2. rinegoziare, in questo caso solo se compatibilmente con le esigenze di servizio, il contratto di part time rivolgendosi al proprio responsabile ed al P&C di riferimento.

Dal primo luglio verrà visualizzato un pop up in People Focus oltre a delle faq di natura operativa sul portale welfare.

*Milano, 28 giugno 2024*

**Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo  
UniCredit**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

---

**Unicredit: politiche  
commerciali e carichi di  
lavoro, così non va!**



*Segreterie di Coordinamento Gruppo UniCredit*

---

Nei giorni 17 e 18 giugno si sono svolti gli incontri sulle politiche commerciali, i carichi di lavoro e la formazione.

Abbiamo presentato all'Azienda le diffuse problematiche segnalateci in merito alle pressioni commerciali e ai carichi di lavoro, in aumento sia nella rete che nelle direzioni, a causa delle frequenti riconversioni e di una **forte carenza di organico**.

Nonostante le assunzioni rappresentateci dall'azienda negli incontri dedicati, per noi, queste non sono in realtà sufficienti.

Il ritardo nell'approvazione delle ferie, i frequenti spostamenti per "tappare i buchi", la difficoltà a programmare la formazione, l'eccessiva saturazione dei portafogli, la carenza di personale, il monitoraggio delle telefonate senza risposta (che anziché essere colto come segnale della carenza di personale diventa fonte di ulteriore pressione), la difficoltà ad ottenere part time, e più in generale, la difficile conciliazione tempi di vita e di lavoro sono tutti segnali di un malessere diffuso.

Per quanto riguarda le pressioni commerciali abbiamo riportato quanto ci viene segnalato: richieste di preventivi di vendita, il monitoraggio giornaliero e individuale delle vendite e addirittura sul singolo cliente. Viene chiesto di focalizzarsi sulla vendita rinviando attività necessarie come AML, consegna dei rischi e, specie per le\i neoassunte\i, senza la dovuta preparazione e conoscenza della clientela.

Ci segnalano un susseguirsi di eventi, videocall, chat, telefonate. Il tutto per continue\incessanti richieste di dati, spesso one to one, senza alcun valore aggiunto in termini di contenuti, comportamenti che rendono il luogo di lavoro poco sereno specie se non si raggiungono gli obiettivi. Comportamenti questi che lasciano un senso di impotenza e frustrazione a chi giornalmente e con senso del dovere, svolge

il proprio lavoro.

Anche al direct e al buddy ci dicono essere costretti a rendicontare giornalmente e di non potersi fermare per le incombenze amministrative poiché pressati per tenere lo stato della barra sempre in "ready" e non permettendo così di rendicontare e chiudere la pratica precedente.

Dobbiamo constatare che anche le Job description (ad esempio quella del Consulente Patrimoniale) sono troppo spinte su obiettivi commerciali laddove si chiede di **assicurare** gli obiettivi economici, commerciali, reddituali, di rischio e Customer Satisfaction **senza definire se la priorità** sia quella di assicurare un'assistenza completa nel rispetto di quanto previsto dalle Normative di riferimento.

Ci viene ancora segnalato che strumenti come ubook e task manager (nati con finalità organizzative) sono usati come strumento di pressione e controllo.

Ci segnalano da più parti comportamenti non consoni per quanto concerne trasferimenti, missioni e straordinari, specie nei confronti dei colleghi più giovani.

Sulla formazione dobbiamo constatare che c'è una maggiore attenzione e che sono stati fatti passi avanti rispetto al passato con il ritorno in aula (in presenza o virtuale) anche se ancora non per tutti.

Abbiamo condiviso che si debba lavorare maggiormente sulla qualità dell'offerta formativa, che sia più aderente ai bisogni individuali, prevedendo che gli eventi organizzati dall'azienda non siano solo rivolti a presentazioni commerciali ma siano anche formativi (che diano un valore aggiunto in termini di contenuti).

È necessario che la formazione sia preventiva all'inserimento in ruolo con un'attenzione particolare per i\le neoassunti\, che necessitano anche di affiancamento.

Persiste uno scarso utilizzo dello smart learning a causa di una rigidità di alcuni manager ad autorizzarlo e alla scarsa programmazione che ne consegue.

Ricordiamo anche a colleghe e colleghi della rete di sottoscrivere il contratto di smart learning e di chiedere la fruizione delle cinque giornate previste.

Politiche commerciali centrate sul servizio al cliente, carichi di lavoro adeguati, formazione svolta nel modo corretto, relazioni costruttive tra colleghe e colleghi sono fondamentali per creare un positivo clima organizzativo, un benessere personale e per offrire con serenità una consulenza completa e professionale alla clientela. **Miglioramenti in questo ambito porterebbero ad un ambiente di lavoro in cui ognuno può sviluppare veramente i propri talenti.**

Abbiamo sottoscritto degli ottimi accordi sulle politiche commerciali in UniCredit che fissano dei principi e dei divieti, delimitando ciò che è lecito da ciò che non è lecito fare. Abbiamo apprezzato la lettera di R. Taricani dello scorso anno, dove si richiamava la necessità di tenere a tutti i livelli comportamenti positivi ed il previsto rilascio di un momento formativo sulle corrette politiche commerciali, ma dobbiamo constatare che a distanza di pochi mesi le cose sono peggiorate. Una Cultura positiva fatica a diffondersi e quanto dichiarato tarda a diventare comportamento diffuso.

Le OO.SS. chiedono alle\ai dipendenti di continuare a segnalarci le problematiche relative a pressioni commerciali e carichi di lavoro che noi denunceremo a tutti i livelli.

**Il rispetto del lavoro e delle persone sono elementi indispensabili volti a promuovere un ambiente di lavoro positivo e dignitoso.** È necessario secondo noi definire nuove modalità/strumenti che impediscano da un lato pressioni sui colleghi anche attraverso i nuovi strumenti digitali e, dall'altro, favoriscano la diffusione di una cultura aziendale

che metta al bando chiaramente comportamenti scorretti.

Tutti questi temi li abbiamo ovviamente rappresentati dettagliatamente all'azienda che farà tutti gli approfondimenti del caso. Attendiamo le dovute risposte.

Milano, 24 giugno 2024

***Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo  
UniCredit  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN***

---

**ISP: ulteriori filiali  
interessate da lavoro  
flessibile e 4x9**

## **Elenco delle ulteriori filiali coinvolte**

Come preannunciato qui, in data odierna l'Azienda ci ha fornito i seguenti elenchi:

### **LAVORO FLESSIBILE:**

- **Estensione Sperimentazione LF Retail**
- **Estensione Sperimentazione LF Altri Territori Commerciali**

### **ORARIO DI LAVORO 4x9:**

- **Sperimentazione 4x9 Filiali Piccole Post Interventi PT2024**

- **Sperimentazione 4x9 Filiali Medie**
- **Estensione Sperimentazione 4x9 Filiali Grandi**

**Fonte: [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)**

Leggi anche:

*Intesa Sanpaolo: aumenta il lavoro flessibile e l'orario 4x9*

---

## **Il Tesoro prepara l'uscita da Mps e rinuncia alla regia sul terzo polo**

*La vendita della prossima tranche del Tesoro darà più peso alle scelte dei soci privati. Si guarda al piano di agosto e all'accordo bancassicurativo con Axa, che può aprire la via a nuove alleanze strategiche: Unipol in primis.*

---

Inizia l'estate della verità per Mps. In cui **la banca svelerà il volto "riprivatizzato"**, e il Tesoro primo socio lascerà ai manager le redini strategiche, e al mercato la (eventuale) scelta del partner con cui formare il "terzo polo" creditizio.

Il 2 luglio scadono i tre mesi presi dal socio pubblico

dall'ultima vendita di un 12,5% a dozzine di fondi istituzionali. Da allora il Tesoro può tornare a vendere: e nelle retrovie una terza tranche si profila. Un pacco del 10% circa, in base alle richieste e alla tenuta del titolo, che dopo il picco di €5,29 il 17 maggio nel mese del taglio ai tassi e dell'onda nera alle elezioni UE ha perso quasi un euro. Ma la fase di correzione, comune al settore, lascia il titolo vicino a un multiplo del 60% del patrimonio tangibile: e benché le rivali quotino quasi al 90%, Deutsche Bank ha ricordato che a "quota 60%" sono avvenute tutte le recenti acquisizioni italiane. Come dire che MPS è banca "da sposare": benché il Tesoro sia più propenso a venderla in piccoli tagli, per rispettare gli impegni del 2017 di uscire dal capitale (l'ultima proroga dice nel 2024).

La coincidenza di date, vista con occhi senesi, schiude una finestra ideale per la terza tranche: l'intervallo tra il Palio della Madonna di Provenzano, proprio il 2 luglio, e quello dell'Assunta, il 16 agosto. In quei 45 giorni i contradaiooli pensano quasi solo alle corse, l'attenzione al resto rasenta lo zero. Ma **Luigi Lovaglio**, da due anni sempre più leader di MPS, ha un'agenda poco senese oggi. In città si vede poco: mentre gira molto tra Roma, Milano e Londra, dove secondo più fonti incontra i vertici del Tesoro e invita tanti investitori nell'azionariato. Lo schema che avrebbe in testa l'ex manager di Unicredit ha due livelli di lettura: rimpolpare la quota dei fondi per poter navigare anche in solitaria – trovando magari qualche "traghettatore" di medio termine. Sempre di public company si tratta: ma non è uguale. Al primo livello ci siamo già, dopo che il tesoro ha ceduto in sei mesi il 37,5% a centinaia di fondi. Gestori che chiedono capital gain e dividendi, ma non si mettono a battaglia con un eventuale "scalatore". Se invece si formasse un nocciolo duro, tipo quello creato in Banco BPM tra Fondazioni, Casse previdenziali e privati per arginare il Crédit Agricole, la valenza sarebbe doppia: perché se è vero che il ballo delle fusioni vive una pausa di studio, è probabile (lo ha appena

detto l'AD di Banco Bpm, **Giuseppe Castagna**) che riparta in 18-24 mesi: e Siena è attesa sul palco. Ma dal 2025, con il Tesoro sceso intorno al 15% e la Lega indebolita sulla scena politica, sarà più arduo che il governo abbia un ruolo attivo nel consolidamento.

Non sono mancati i tentativi. Da quelli di tre anni fa del governo Draghi, pronto a offrire circa 7 miliardi di dote a Unicredit per indurla a rilevare MPS, alla moral suasion di Meloni (specie con la sponda dei leghisti, forti a Siena e nel nord "bancario") per convincere Banco Bpm a impalmare il Monte. Inviti sempre respinti al mittente da Castagna & C. Secondo altre fonti un annetto fa il Tesoro cercò soci anche altrove. Nella valle lombarda ben nota al ministro Giancarlo Giorgetti, eletto nel collegio di Sondrio, e pure da Lovaglio, per anni a capo di Creval nella ridotta valtellinese, poi espugnata dall'Opa francese del Crédit Agricole.

La (ex) Popolare di Sondrio, con dimensioni e sviluppo geografico adatti a essere comprata da MPS, aderiva alla nuova narrazione "autonomista" diffusa dai senesi un anno fa, allorché l'impennata dei tassi ne gonfiava i ricavi, mentre le procure di mezza Italia assolvevano tanti ex manager decimando il petitum chiesto dagli investitori (salito fino a 10 miliardi). Cominciava il "Rinascimento" senese e la dirigenza spolverava il blasone, proponendosi come polo aggregante, non più zitella da maritare. Il 12 giugno, al congresso Fabi, Lovaglio cambiò la vulgata: "Il tema non è fare il terzo polo per salvare MPS, non ne abbiamo bisogno. Il terzo polo siamo noi, con logica aggregativa, non per farci salvare".

A Sondrio, però, aveva già piantato un paletto la Unipol di **Carlo Cimbri**, rilevando il 9,9% della neonata Spa e forte dell'accordo per distribuire le sue polizze sui 500 sportelli di BPS. Proprio in quelle settimane Unipol chiedeva alla BCE di salire fino al 19,9% in BPS, a ciò autorizzata il 6 settembre così da raddoppiare la quota in breve. Due mesi dopo il Tesoro iniziava i collocamenti in Borsa di MPS, sfruttando

il decollo delle quotazioni. Venti giorni fa, al G7 di Stresa, Giorgetti ha avuto buon gioco a rivendicare la strategia con cui il Tesoro ha recuperato gli 1,6 miliardi sborsati nell'aumento 2022: *“Andiamo avanti con il nostro programma. Il risanamento è un grande successo che fa piacere alle casse pubbliche, e la banca mostra una solidità di cui possiamo andare fieri”*.

L'operazione “terza tranche” va peraltro inserita nell'agenda estiva, che prevede un doppio passaggio il 5 agosto, quando il CdA MPS esaminerà i conti dei semestrali e la revisione del piano strategico 2022-26 a cui collabora Mc Kinsey. Nasceva, il piano, a complemento dell'ennesima ricapitalizzazione obbligata, ma a metà percorso molti obiettivi sono già colti (come i dividendi, appena erogati e due anni in anticipo). Chi lavora al dossier non attende grandi sorprese, salvo qualche ritocco all'insù delle entrate da commissioni – per fronteggiare la discesa dei tassi BCE – e degli investimenti tecnologici, che la BCE vuole veder salire, per operare con efficienza anche senza quella fusione che la vigilanza prima imponeva.

Ma il vero nodo “strategico”, al di fuori del piano, è la bancassicurazione. Lovaglio ha già detto che l'accordo con Axa, che scade fra tre anni, si potrebbe rivedere, per internalizzare la società comune che vende polizze alla rete MPS. Costerebbe circa un miliardo, ma MPS ha circa 2,5 miliardi di capitale libero. Come ha scritto l'ufficio studi di Deutsche Bank c'è un chiaro rationale operativo a negoziare con Axa, emulando la strategia di rivali come Banco BPM, Intesa Sanpaolo e Unicredit, di accentrare e ampliare i ricavi da polizze. Solo che, se MPS prendesse questa via, potrebbe diventare un campo da arare per Unipol, che ha fatto dell'incrocio tra vendite di polizze a banche come BPER e BPS e investimenti nel loro capitale un pilastro del proprio rilancio.

Se MPS si ricomprasse la quota di Axa, insomma, diventerebbe

appetibile per nuovi fornitori di polizze; e in caso di futura gara da bandire a Siena e probabile che Unipol partecipi con una buona offerta, magari corredata dall'acquisto di una quota di azioni MPS (proprio ciò che ha fatto a Modena e a Sondrio).

Qui occorre chiedersi se il governo più a destra della Repubblica Italiana intenda agevolare l'avvicinamento di Unipol-Bper a Siena. Non è questione oziosa: perché se è vero che Carlo Cimbri è ormai una figura di prima grandezza nella finanza italiana, che naviga sicuro unendo logiche di mercato a salde sponde con Intesa Sanpaolo e Mediobanca, e pure vero che le coop emiliane sue socie hanno una storia e un network diversissimi da chi siede al governo. Cimbri peraltro ha forte stima di Lovaglio, cui propose la guida di Bper, poi affidata a **Luigi Montani** e ora a **Gianni Papa**. E la scelta, sulle polizze MPS, spetta al banchiere lucano e al CdA che lo ha nominato.

**Articolo di Andrea Greco su Repubblica del 17/6/2024**

---

## **Intesa Sanpaolo: aumenta il lavoro flessibile e l'orario 4x9**

Nella giornata di ieri abbiamo firmato con l'Azienda un accordo per estendere l'ambito di applicazione dell'accordo del 26 maggio 2023 sulla nuova Organizzazione del Lavoro, ampliando le possibilità di ricorso al Lavoro Flessibile e

all'orario settimanale 4x9, in particolar modo per la Rete.

## **LAVORO FLESSIBILE**

L'obiettivo, condiviso tra le parti, è quello di estenderne anche nelle agenzie l'effettiva fruizione a tutte le colleghe e i colleghi.

In particolare, verranno individuate ulteriori 329 filiali delle divisioni Banca dei Territori e Private in cui il personale avrà diritto (su base volontaria) ad almeno un giorno di lavoro agile da casa al mese con le stesse modalità previste dall'accordo del 26 maggio 2023. Per 70 di queste si inizierà già dal prossimo luglio, mentre le altre partiranno da settembre.

In relazione alle recenti modifiche organizzative che hanno coinvolto, tra l'altro, l'Area di Governo Chief Data A.I. and Technology Officer si conferma, in continuità con le logiche sottostanti all'accordo del 26 maggio 2023, che colleghe e colleghi assegnati alle strutture Cybersecurity & Business Continuity Management e delle Aree di Coordinamento di Group Technology & Services e IsyTechEvolution o che svolgono le medesime attività informatiche in altre società del Gruppo, potranno richiedere di rendere la prestazione lavorativa in Lavoro Flessibile sino a 140 giorni nel corso dell'anno solare.

Inoltre, è stata prevista nel corso dell'anno la verifica dell'ampliamento di nuovi hub/sedi di lavoro aziendali.

## **ORARIO DI LAVORO 4x9**

A partire dal 1° luglio, alle 40 filiali grandi già in sperimentazione se ne aggiungeranno altre 230 in cui il personale potrà optare volontariamente per l'orario 4x9.

Inoltre, dall'autunno partirà una nuova sperimentazione sulle filiali da 8 a 19 colleghe/i che accorperanno le filiali più piccole che stanno sperimentando ora l'orario 4x9 con il giorno di chiusura.

Siamo soddisfatti dell'accordo sottoscritto che va nella direzione più volte ricercata dalle Organizzazioni Sindacali e

che è pilastro fondante dell'accordo: **estendere le flessibilità previste a tutte le colleghe e colleghi anche della Rete.**

È un percorso iniziato lo scorso anno che intendiamo continuare a perseguire con forza. Vigileremo sui territori affinché non vi siano ostacoli per la sua concreta applicazione. **Le intenzioni delle parti firmatarie dell'accordo sono quelle di estendere le previsioni e non ci devono essere interpretazioni "personali" e gestionali su questo impegno.**

Fonte: [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

---

## **Bancari, il lavoro flessibile si fa largo in filiale: da Bnl a Intesa Sanpaolo**

Bnl Bnp Paribas rivoluziona l'organizzazione del lavoro della rete e porta il lavoro flessibile un giorno alla settimana in 400 filiali. L'istituto ha infatti sottoscritto con i sindacati un accordo per estendere la possibilità di effettuare il flexible working anche a chi riveste ruoli commerciali nella rete.

*«Siamo molto soddisfatti di aver sottoscritto questo accordo con i sindacati – spiega **Géraldine Conti**, chief people and engagement di Bnl Bnp Paribas – È un'iniziativa che, partendo dall'ascolto delle nostre persone, rientra nella costante volontà di adattarsi ed anticipare le trasformazioni in atto nel settore, migliorando la soddisfazione dei colleghi e anche*

*dei clienti*». L'intesa, operativa da settembre, coinvolgerà i bancari di circa 400 filiali, oltre il 70% della rete commerciale. L'intervento interesserà oltre il 75% delle persone della rete che potranno usufruire di un giorno a settimana di flexible working. Si tratta di una scelta che, anche seguendo l'evoluzione dei comportamenti della clientela, va nell'ottica dello sviluppo della digitalizzazione e di una conseguente organizzazione del lavoro che consenta una migliore sostenibilità sociale, economica ed ambientale, favorendo sempre di più la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e vita personale.

## Il protocollo nazionale

Il credito è stato tra i primi settori a dotarsi di un protocollo nazionale sullo smart working che è poi entrato a fare parte del contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari. Il protocollo venne condiviso da Abi e dai sindacati (Fabi, First, Fisac, Uilca e Unisin) poco prima che scoppiasse la pandemia e inserito nel contratto di fine 2019. Allora, pur essendoci molte banche che già stavano sperimentando questa modalità di lavoro, si rivelò un punto di riferimento fondamentale per il settore, soprattutto per chi non aveva ancora accordi sindacali. Come accade spesso quando si parla di organizzazione del lavoro, però, c'è sempre un "però". In questo caso il "però" sta nel fatto che se è vero che tutti, o quasi, i bancari che lavorano nei centri direzionali possono fare smart working, lo è anche che **nelle filiali è molto più difficile** per le esigenze di apertura fisica degli sportelli e della relazione con la clientela. Dal post pandemia in poi, l'abilitazione possono richiederla tutti, ma lo strumento non è più così diffuso e sicuramente non ci sono molti accordi sindacali che sanciscono il diritto a esigerlo. Eppure è molto apprezzato.

## **Il sondaggio di Intesa**

Un sondaggio che è stato fatto da Intesa Sanpaolo sul pacchetto flessibilità che comprende lo smart working ma anche la settimana corta e la flessibilità di orario in ingresso e in uscita, ha fatto emergere che lo smart working lo vogliono tutti o quasi: il 95% dei lavoratori ha espresso una valutazione positiva, ma la percezione tra chi lavora nei centri direzionali e nelle filiali è apparsa diversa: più positiva per i primi, meno per i secondi, anche per la possibilità concreta di farlo. Il 33% di chi non svolge la propria attività in modalità flessibile lo motiva principalmente dicendo che l'organizzazione della struttura in cui opera non lo consente, le attività che svolge sono incompatibili con le attività da remoto e infine con il fatto che c'è maggior coinvolgimento con la presenza in ufficio.

## **L'accordo nelle filiali**

Un anno fa la prima banca a siglare un accordo sindacale di sperimentazione in 280 filiali fu Intesa Sanpaolo che diede così ai bancari il diritto a fruire dello smart working con conseguente possibilità di fruizione delle persone. Lo smart working nelle filiali di Intesa è già operativo dal 2020 e, anche se con utilizzo ridotto rispetto alle strutture di governance considerata la necessità di dover gestire un servizio di pubblica utilità, la sperimentazione in circa 280 filiali ha l'obiettivo di allargare la platea di chi lo può effettivamente fare. A fine 2023 in Intesa hanno aderito al lavoro flessibile 74.600 bancari, ossia la pressoché totalità, a riprova del fatto che la flessibilità è uno dei temi maggiormente richiesti dai lavoratori, soprattutto per conciliare vita e lavoro.

**Fonte: Il Sole 24 Ore**

---

# Intesa Sanpaolo: lettera dei RLS Lazio e Abruzzo

Nell'ultima trimestrale di Direzione Regionale Lazio Abruzzo, tenutasi lo scorso 17 maggio, abbiamo riproposto tutta la serie di problemi emersi negli ultimi incontri con i rappresentanti del Polo Immobiliare e di Tutela Aziendale Territoriale sui progetti delle filiali oggetto di prossimi accorpamenti, in attuazione al piano territoriale 2024 e, riguardo il persistere di fattori di rischio aperti da mesi, in alcuni casi addirittura da anni, ad oggi irrisolti nonostante i reiterati nostri solleciti per i quali, purtroppo, non abbiamo avuto riscontri.

Abbiamo messo a fattor comune ulteriori segnalazioni per le quali, ad oggi, non abbiamo avuto alcun riscontro: ritardi nell'applicazione di programmi volti a mitigare il rischio radon ove rilevato, locali interrati di talune filiali per i quali abbiamo chiesto le relative autorizzazioni in quanto utilizzati come postazioni di lavoro, locali aziendali con assenza o insufficienza luce naturale o addirittura aventi altezze inferiori a quelle previste dalle vigenti normative, per non sottovalutare tempistiche di quasi quattro mesi per l'approvvigionamento di sedie ergonomiche.

Ma ancora più grave la recente gestione di quanto accaduto in alcune filiali dove l'Azienda ha autorizzato il rientro dei colleghi senza avere certezza dell'efficacia degli interventi posti in atto per la risoluzione dei problemi (derattizzazione in un caso, presenza di polveri nell'impianto di a/c in un secondo caso).

Le problematiche che riguardano salute e sicurezza si moltiplicano anziché diminuire e le ispezioni della ASL con le relative prescrizioni sono la cartina tornasole della scarsa efficienza nel nostro territorio.

Nonostante ciò, seppur davanti alla dimostrazione di come, allo stato attuale, il polo Immobiliare e Tutela Aziendale nel nostro territorio non sono in linea tra loro ed evasivi

rispetto le nostre istanze, il nostro intento principale rimane quello di una collaborazione attiva e produttiva con le strutture aziendali tesa a garantire la salute e la sicurezza di tutte le lavoratrici e i lavoratori che, per noi, è sempre al primo posto.

È giunto il momento però di assicurare con continuità alle nostre persone gli standard normativi per svolgere adeguatamente le proprie attività.

E i RLS vigileranno affinché ciò avvenga.

Distinti saluti.

**I R.L.S.**

**Direzione Regionale Lazio e Abruzzo**

---

# **Gruppo Bper: chiusura anticipata piano industriale, in valutazione 600 ulteriori uscite**

Il Consiglio di Amministrazione di Bper Banca, che si è riunito oggi, ha deliberato la chiusura anticipata al 31 dicembre 2024 del Piano Industriale 2022-2025. Decisione presa alla luce del raggiungimento anticipato dei principali obiettivi economico finanziari, ottenuti grazie all'impegno profuso dal Gruppo e sostenuti da un favorevole contesto di mercato. Il Consiglio ha quindi dato mandato all'Amministratore Delegato, tenuto conto anche del mutato scenario macroeconomico, di predisporre un nuovo piano industriale 2024-2027 (il 'Nuovo Piano Industriale 2024-2027'), da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e presentare al mercato ad ottobre 2024. Lo rende noto Bper in un **comunicato**.

Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha valutato la possibilità di favorire, anche attraverso lo strumento del Fondo Solidarietà di Settore, l'accoglimento di circa **ulteriori 600 richieste di uscita anticipata** pervenute nell'ambito dell'accordo firmato lo scorso 23 dicembre, volto a favorire un ricambio generazionale e professionale. Verranno avviati i necessari tavoli di lavoro con le organizzazioni sindacali del Gruppo.

Il Cda ha inoltre deciso di convocare un'Assemblea ordinaria dei soci, da tenersi nella prima settimana del prossimo mese di luglio, al fine di deliberare in merito a una revisione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo in ragione dell'anticipata chiusura del Piano Industriale 2022-2025 e con l'obiettivo di definire una politica di remunerazione variabile competitiva, attrattiva e in linea con i benchmark di mercato, che rappresenti una leva fondamentale per sostenere il percorso di crescita del Gruppo e, nel contempo, acceleri l'orientamento verso le direttrici strategiche di sviluppo che saranno compiutamente definite nell'ambito del Nuovo Piano Industriale 2024-2027. Il materiale relativo all'aggiornamento delle

Politiche di Remunerazione del Gruppo verrà messo a disposizione nell'ambito della documentazione predisposta in vista della predetta Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione ha infine deliberato di sottoporre alla medesima Assemblea anche la modifica del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2025 ("Piano Ilt"), in conseguenza della chiusura anticipata del Piano Industriale 2022-2025, al quale il Piano Ilt è inscindibilmente collegato. La chiusura anticipata del Piano Industriale 2022-2025 comporta infatti la necessità di allineare la durata del Piano Ilt.

Fonte: Adnkronos

Leggi le slides di presentazione del piano

---

## Unicredit: riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro



## Orario di lavoro ridotto

Il 29 maggio si è tenuto un incontro tra l'azienda e le OO.SS avente ad oggetto la riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 19, che ha modificato l'art. 104 del rinnovato CCNL Abi, il quale stabilisce che per quanto riguarda l'orario di lavoro settimanale "a far data dal primo luglio 2024 alle lavoratrici e ai lavoratori, viene riconosciuta una ulteriore riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti.

**Pertanto, l'orario settimanale sarà distribuito su 37 ore.**

Si è convenuto che le lavoratrici\lavoratori di Unicredit, con orario di lavoro full time, termineranno il proprio orario mezz'ora prima ogni venerdì a partire dal 1 luglio p.v.

Si precisa che per le filiali si modificherà l'orario di chiusura del venerdì a seconda che la quadratura della cassa venga effettuata la mattina piuttosto che il pomeriggio.

L'Azienda comunicherà tale dettaglio a breve a ciascuna sede.

In ogni caso per la generalità delle Filiali in Italia l'apertura al pubblico, dal 1 luglio 2024, per i giorni dal lunedì al giovedì sarà (quadratura mattina) di ore 6,25 (08,20 /12,45 – 14,30/ 16,30) e al venerdì di ore 6,10 (orario 08,20 / 13,00 – 14,30/ 16,00); mentre per la Filiali, con quadratura pomeridiana, l'orario al pubblico sarà di ore 6,30 (orario 8,20 /13,20 – 14,30 /16,00) per i giorni dal lunedì al giovedì, mentre per il venerdì, l'orario di apertura al pubblico sarà di ore 6,15 (dalle ore 08,20 alle ore 13,20 e 14,30 /15,45).

L'orario di lavoro sarà quindi di ore 7,30 (08,15 /13,30 – 14,30/ 16,45) dal lunedì al giovedì e **di ore 07,00 (08,15 / 13,30 – 14,30 / 16,15) al venerdì.**

Per quanto riguarda i part time al momento non sono decise

modalità di fruizione poiché si attendono le indicazioni uniformi direttamente dall'Abi e dalle Segreterie Generali.

Per i colleghi UCD che hanno un orario misto, nelle settimane in cui lavorano 36 ore non avranno alcuna riduzione di orario, mentre in quelle in cui lavorano 37 ore e 30 minuti, il venerdì termineranno mezz'ora prima il proprio turno.

Anche per la piazza di Roma, che ha un orario di lavoro differente, ci sarà la riduzione di 30 minuti il venerdì pomeriggio.

La riduzione dell'orario, ovviamente, riguarda tutti i lavoratori quali, a mero titolo esemplificativo, i colleghi del corporate, del Private, del Digital, oltre quelli di Rete e di Direzione.

Per quel che concerne il CIB, i trader devono garantire la copertura del servizio fino alle 17.30, il che significa che potranno gestire la riduzione dell'orario del venerdì con altre modalità come, del resto, veniva fatto anche prima visti gli orari degli scambi.

Oltre l'orario di lavoro sono state affrontate altre questioni.

## **FILIALI ADVISORY**

Nel mese di luglio oltre 100 filiali verranno riconvertite nel formato advisory, quindi senza servizio di cassa, facendo passare questo tipo di filiale dal 65 al 70% in tutta Italia. Non c'è stato fornito uno spaccato territoriale di queste 100 filiali, ma ci è stato comunicato che entro fine anno ci sarà una seconda ondata di sportelli con cambiamento di formato.

## **FRINGE BENEFIT**

In pochi casi in Italia si è registrato il problema di alcuni colleghi che hanno ricevuto l'addebito della tassazione Irpef per il superamento della soglia di 1.000 euro, nonostante

abbiano figli a carico e, conseguentemente, una soglia di 2.000 euro. Nel prossimo mese l'azienda ha assicurato che i colleghi riceveranno i dovuti conguagli.

Le OO.SS. hanno anche rappresentato che molti colleghi hanno inaspettatamente già ricevuto gli addebiti Irpef nel cedolino di maggio, questo in assenza di una comunicazione precisa da parte dell'azienda.

Le OO.SS. hanno sottolineato che su questo tema da parte aziendale vi è stata solo una news collegata al cedolino di febbraio, che esplicitava l'inserimento nel corpo del bollettino stipendio di una voce inerente il contatore del fringe benefit del dipendente, non esplicitando le tempistiche della tassazione.

L'azienda ha tenuto a ribadire che si è limitata ad applicare la normativa fiscale, la quale prevede il primo addebito al momento del superamento della quota di esenzione, sia essa di 1.000 o 2.000 euro.

*Milano, 29 maggio 2024*

**Le Segreterie di Gruppo Unicredit  
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin**