

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](https://www.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 battagliaiare 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 obbligatoria, 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 è 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](https://www.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

Intesa Sanpaolo: trimestrale Direzione Regionale Lazio Abruzzo



Direzione Regionale Lazio Abruzzo: OGNUNO FACCIA LA PROPRIA PARTE!

Il 17 maggio si è tenuto l'incontro Trimestrale tra la Direzione Regionale Lazio Abruzzo, le organizzazioni sindacali, le funzioni aziendali della DR, delle Relazioni Industriali, della Filiale Digitale, Agribusiness e Impact nonché dell'Immobiliare e di Tutela Aziendale. La delegazione aziendale ha presentato una serie di dati relativi all'andamento della nostra Direzione Regionale.

Le OOSS hanno evidenziato nella relazione iniziale che c'è molto lavoro da fare e che a molte domande fatte nei precedenti incontri non è stata fornita alcuna risposta concreta, esponendo le principali problematiche con cui si scontra l'organizzazione del lavoro nella rete commerciale e negli uffici di ognuna delle nostre aree.

La veloce evoluzione del modello organizzativo che prevede accorpamento di filiali (con conseguente uscita dei lavoratori), la riduzione delle postazioni di lavoro previste dal Next New Way of Working e l'apertura di nuovi hub, se non coordinato e gestito in comune accordo con le organizzazioni sindacali rischia di ampliare i problemi già presenti. Anche

per questo, un esempio per tutti, diventa necessario prevedere le ricadute sui colleghi interessati dalle prossime chiusure di filiali affinché, nella riconversione, non rischino di perdere le conoscenze nel tempo acquisite.

Abbiamo segnalato, nuovamente, il perdurare delle carenze di organico ma anche l'insufficienza delle sostituzioni tampone e che le assunzioni con contratto full-time sono ancora troppo poche rispetto alle esigenze della DR. L'azienda ha comunicato l'aumento delle figure Global Advisor; che attualmente ci sono 77 stagisti ripartiti tra le due regioni; che si sta potenziando il numero delle aree commerciali per assistere meglio i neoassunti e che in generale le richieste di part-time (nuove o da rinnovare) sono state evase.

Nei giorni scorsi abbiamo appreso la bella notizia che dopo l'estate ci sarà l'apertura di nuovi hub ma non sono previste aperture per Roma e il Lazio, mentre per l'Abruzzo sono state previste solo due postazioni in più. Una cosa veramente ridicola.

Su questo e su altro pretendiamo che tutti si mettano in moto, ne va della nostra dignità dopo tanto parlare riguardo al lavoro flessibile in tutte le sue forme.

L'azienda, che dice di essere così sensibile ai temi della sostenibilità ambientale, in una città come Roma non prevede per il 2024 l'aumento di HUB!!! Forse è ottimista sui lavori della nuova metropolitana oppure pensa a qualche miracolo visto che abbiamo il Giubileo alle porte?

Per questo chiediamo con forza un'azione comune per ottenere quei miglioramenti necessari per il benessere delle persone che lavorano nei nostri territori.

Abbiamo avanzato le nostre richieste riguardo l'emergenza "portafogli scoperti" che grava sull'operatività dei gestori e rende faticoso oltremodo la possibilità di programmare il lavoro in maniera puntuale e adeguata; e abbiamo contestato

l'eccessivo utilizzo degli strumenti organizzativi (riunioni, videochiamate, incontri one-to-one) per mezzo dei quali si stanno sviluppando nuove forme di pressione commerciale su cui è bene prestare attenzione per non peggiorare le condizioni di stress delle nostre persone.

È stata richiesta la necessità di una formazione "dedicata" per i global advisor che non può cambiare da filiale a filiale a seconda se il direttore di turno permette o meno degli affiancamenti; e abbiamo reclamato l'attuazione dell'accordo sul lavoro flessibile nella rete filiali che non può, anch'esso, essere concesso a discrezione, magari come premio al raggiungimento degli obiettivi commerciali.

A proposito di formazione, abbiamo anche sottolineato la difficoltà nella fruizione della formazione in modo continuativo e oggettivamente proficuo, e abbiamo chiesto di continuare a sensibilizzare i Responsabili sull'importanza della formazione flessibile prevista da un apposito accordo sindacale, che è stato firmato anche per sottolineare l'importanza dei processi di conoscenza e apprendimento.

A seguire è intervenuto il Responsabile del Personale della Filiale Digitale che ha evidenziato la crescita delle persone presenti in questa Direzione ed in particolare a Roma. La presenza di part time è al di sotto della media nazionale per cui non ci sono problemi di rinnovo mentre dal punto di vista logistico ha comunicato la creazione di un nuovo distaccamento a Latina e, alle richieste delle OOS di nuove sedi su Roma in aggiunta a Via Lamaro, ha risposto che l'attenzione verso questa necessità è massima e che la richiesta verso le strutture aziendali deputate è presente.

Sono poi intervenuti i rappresentanti dell'Agribusiness e dell'Impact che hanno rappresentato dei dati in crescita di filiali e distaccamenti nonché le iniziative intraprese con successo in questi territori.

Infine, c'è stato un importante confronto con i rappresentanti dell'Immobiliare e Tutela Aziendale, riguardo le condizioni fatiscenti in cui versano diverse strutture della Direzione, con i quali, anche con toni decisi, si è avuto modo di esprimere la necessità di una maggiore attenzione a queste problematiche ma soprattutto un maggior coinvolgimento dei RLS al fine di migliorare la vita sul luogo di lavoro dei nostri colleghi.

Le rappresentanze aziendali sono tutte concordi nel sottolineare il clima di reciproco rispetto e ascolto che caratterizza questi incontri ma ci aspettiamo una costante attenzione e interventi più decisi sui temi che portiamo al tavolo.

Ci aspettano nuove sfide e sappiamo che il lavoro sta cambiando velocemente, a noi il compito di gestirlo nel miglior modo possibile nel rispetto dei ruoli che abbiamo e soprattutto delle persone che rappresentiamo e per questo ribadiamo che insieme, collaborando e condividendo le informazioni potremo rendere questo posto migliore.

Roma, 28 maggio 2024

**RSA Roma-Lazio-Abruzzo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

**Banche: ancora record utili
nel primo trimestre: 6,3 mld,**

+25% su 2023

Il sistema bancario continua a macinare record. Numeri in crescita anche nel primo trimestre dell'anno dove i primi sette gruppi bancari nel paese (IntesaSanpaolo, Unicredit, Bpm, Mps, Bper, Popolare di Sondrio e Credem) hanno fatto registrare utili pari a 6,3 miliardi per un +25,6% sui primi tre mesi del 2023. Lo rileva un breve report condotto dall'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil sui risultati di bilancio dei primi sette gruppi bancari nazionali nel primo trimestre del 2024.

Il commento

Dopo i risultati da record per i grandi gruppi bancari nel biennio passato, commenta la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, *“molti si attendevano un rallentamento dell'andamento, complice l'attesa discesa dei tassi di interesse. Il ritardo della Bce a diminuire i tassi di riferimento, e di conseguenza la trasmissione di questo ai tassi attivi praticati dalle banche, insieme alla perdurante politica di scarsa remunerazione dei depositi, ha mantenuto elevato il livello dei ricavi dalla gestione del danaro”*.

Margine da interesse

Il margine di interesse, si rileva nel report della Fisac Cgil, sale ancora, per il campione, di quasi il 7% nei primi tre mesi dell'anno rispetto all'analogo periodo del 2023. La dinamica delle commissioni, per quasi tutti i gruppi, ha accelerato (+5,3%) e spesso deriva dalla spinta alla vendita di prodotti assicurativi ma anche da quelle relative all'amministrazione dei titoli. Il prodotto delle due componenti più significative dell'attività caratteristica bancaria ha spinto ulteriormente verso l'alto i ricavi totali (17,8 miliardi di euro per un +9,8%).

Costi del personale

Sul versante dei costi del personale, che hanno registrato un aumento del +2,5% derivato anche dal rinnovo del Ccnl, si mantengono mediamente più elevati rispetto allo stesso periodo del 2023 seppur in maniera contenuta così come le spese amministrative, sottolinea il rapporto della Fisac. Questa dinamica dimostra, dal lato dei costi per il personale, la capacità delle banche di agire gestionalmente per mantenere sotto controllo questi ultimi, anche e purtroppo attuando politiche di riduzione degli organici come di mancato turn over.

Spese amministrative

Dal lato delle spese amministrative (-0,5%) la previsione di investimenti in nuova tecnologia, spiega la Fisac Cgil, come previsto da quasi tutti i piani di impresa, farebbe pensare ad un incremento di queste ultime anche a scapito della erosione dei margini, fenomeno che non si è ancora verificato. Viceversa il contenimento delle spese, anche attraverso la politica della chiusura delle filiali, a beneficio della redditività a disposizione della distribuzione di utili, può rallentare il processo di innovazione tecnologica così come confermare la dinamica di riduzione di dipendenti e sportelli.

Crediti deteriorati

Il temuto deterioramento del credito, si osserva nello studio della Fisac Cgil, conseguenza dei tassi elevati e del rallentamento dell'economia, pare sostanzialmente non avverarsi, almeno nella dinamica delle rettifiche del primo trimestre, che si sono praticamente dimezzate rispetto allo stesso periodo del 2023 (-41%). Ricordando che i primi sette gruppi bancari con sede legale nel nostro paese chiusero l'anno passato con un utile netto di 22,2 miliardi di euro (in aumento del 77,4% rispetto al 2022), il primo trimestre dell'anno in corso fa registrare, per il nostro campione, utili netti pari a 6,3 miliardi. Il dato rispetto al primo

trimestre dello scorso anno, di poco più di 5 miliardi, registra un incremento quindi del 25,6%.

Conclusioni

Questi numeri ancora da record, commenta la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito, “a fronte di un contenimento sul versante della spesa del personale, nonostante il rinnovo del contratto, così come delle spese amministrative, deve indurre il sistema bancario per intero a investire sull’occupazione e sul radicamento nel territorio. Digitalizzazione, impatto delle nuove tecnologie, governo dell’intelligenza artificiale, sono solo alcune dinamiche che impatteranno il sistema del credito nel prossimo futuro e che dovranno trovare una risposta nel lavoro: su nuova e buona occupazione, sulla presenza e la prossimità a sostegno dei cittadini e delle imprese”, conclude Esposito.

In allegato la breve nota dell’Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil sui risultati dei primi 7 gruppi bancari nazionali (1° trimestre 23/24)

ISP: accordo su premio risultato. Riconosciuto valore lavoro

Sottoscritto in Intesa Sanpaolo l’accordo sul Premio di Risultato a valere sul 2024. *“Abbiamo contrattato uno stanziamento complessivo di 165 milioni di euro con un aumento di 10 milioni rispetto a quanto era stato stanziato nel 2023, stanziamento che potrà incrementarsi in modo lineare fino al 30% in più, nel caso di risultati del Gruppo superiori al*

budget stabilito”, commenta il segretario responsabile della Fisac Cgil del Gruppo IntesaSanpaolo, **Roberto Malano**.

L'accordo, aggiunge, “prosegue nella redistribuzione in favore dei redditi più bassi che stiamo perseguendo da alcune stagioni, definendo un premio base garantito che parte dai 1.150 euro per la figura professionale più bassa con un aumento del 12% rispetto allo scorso anno, consolidando quindi con la contrattazione collettiva una buona parte del premio 2023 che viene erogato in questi giorni a fronte degli ottimi risultati del Gruppo. Inoltre abbiamo alzato a 39.000 euro la soglia che garantisce un ulteriore incremento di 100 euro del Premio”.

Per la prima volta, osserva ancora Malano, *“abbiamo ottenuto una quota garantita di 150 euro per la cosiddetta parte di ‘eccellenza’ del premio, che quest’anno è stata percepita dal 72% dei dipendenti del Gruppo: è una nuova previsione molto importante perché va a restringere ulteriormente la discrezionalità aziendale in favore della contrattazione collettiva. Alcune normative specifiche inseriscono poi garanzie per i neoassunti, per la genitorialità e per una larga fascia di lavoratori che sono attualmente coinvolti in un processo di ridefinizione del proprio ruolo professionale”.* In conclusione, secondo Malano *“le intese sottoscritte proseguono quindi in modo coerente il percorso intrapreso dalla Fisac, insieme alle altre organizzazioni sindacali in Intesa Sanpaolo, per riconoscere il valore del lavoro e del contributo dei dipendenti ai risultati del Gruppo, ampliando anno dopo anno l’area di azione della contrattazione collettiva del salario”*, conclude.

⇒ **SCARICA L'ACCORDO**

da: [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

RAGGIUNTO L'ACCORDO SUL PVR 2024

Nella giornata di ieri è stato sottoscritto l'accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR 2024), in erogazione nel 2025, che prevede lo stanziamento complessivo di un bonus pool di 165 milioni (10 milioni in più dello scorso anno), maggiorati con una progressione lineare sino ad un massimo del 30% in caso di superamento del budget, così ripartiti:

✓ 102 mln per la quota base (7 milioni in più dello scorso anno), con un aumento del premio per tutte le figure professionali ed il titling (che sostituisce a partire da questo PVR la seniority), a partire dal Gestore Base e Titling junior il cui premio base passa a 1.150 euro, con un incremento del 12,7% circa rispetto al 2023 (1.020 euro) e un incremento del 45% circa rispetto al 2022 (800 euro);

✓ 63 mln per la quota di eccellenza, ripartiti tra:

- quota A Eccellenza PVR (38 mln)
- quota B Eccellenza Tutela (25 mln), riservata alle filiere commerciali Retail (eccetto Tesorerie), Exclusive, Imprese, Agribusiness e Filiale Digitale Remota oltre che agli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese.

È confermato il sistema di incremento delle quote di eccellenza legate al commissionale per i territori Retail ed Exclusive.

È stata prevista in questo accordo la garanzia di erogazione di una quota di eccellenza minima pari ad almeno 150€.

Viene previsto un incremento aggiuntivo sul Premio Base di € 150 per i colleghi (anche part time) con RAL fino a € 35.000, e di € 100 per i colleghi con RAL tra € 35.000 e € 39.000. Questa ultima fascia di garanzia è stata aumentata di 2.000 euro rispetto al 2023.

In aggiunta a quanto previsto fino ad ora, è stata prevista una erogazione straordinaria una tantum di 400€ per tutti i colleghi che saranno assunti dal 1° luglio 2024 e che concluderanno il periodo di prova entro il 31 dicembre 2024.

È stata eliminata del tutto la riduzione del 25% per i colleghi con una RAL superiore alla media che incideva solo in minima parte sulla suddivisione del bonus pool.

Per quanto riguarda la trasparenza sugli obiettivi relativi alle Scorecard abbiamo definito insieme all'azienda la programmazione di appositi incontri formativi da svolgere direttamente con i direttori al fine di permettere una conoscenza diffusa dei criteri di calcolo.

Purtroppo al momento non è stato possibile entrare direttamente nel merito della definizione delle Scorecard relative al 2024 per la riluttanza aziendale ad aprire il confronto sul tema. Abbiamo comunque registrato un impegno a valutare una revisione della materia in occasione della definizione delle premialità degli anni successivi.

Considerata l'introduzione del nuovo sistema di Titling che va a sostituire definitivamente la seniority, a garanzia di una corretta transizione verso questo nuovo sistema, abbiamo concordato che per quest'anno verrà riconosciuto il premio maggiore tra quello del PVR 2023 calcolato con la Seniority 2023 e quello spettante da questo accordo in base al Titling posseduto.

Per valorizzare i temi relativi alla genitorialità non saranno conteggiate per eventuali riduzioni del premio le assenze relative alla maternità anticipata e quelle relative ai congedi parentali nel limite di 60 giorni lavorativi.

In generale possiamo affermare che l'obiettivo di una vera semplificazione è reso particolarmente difficile anche a causa dei vari vincoli e obblighi fiscali e regolamentari non eludibili che caratterizzano i sistemi premianti /

incentivanti delle società vigilate quali sono le banche. Tuttavia, sono stati fatti dei passi in avanti in tema di trasparenza generale, rendendo ancor più esplicito il possibile meccanismo di riproporzionamento che potrebbe scattare in caso di incapienza del bonus pool eccellenza e prevedendo una clausola di salvaguardia minima. In questo modo i colleghi possono avere maggiore coscienza dei meccanismi che regolano il PVR.

L'accordo sottoscritto rappresenta un significativo passo avanti in quanto prevede un ulteriore incremento dei premi individuali, un rafforzamento delle tutele in particolar modo quelle legate alla genitorialità e delle salvaguardie per i colleghi coinvolti dalla variazione del sistema valutativo (Titling), riconosce il lavoro svolto dalle colleghe e dai colleghi, proseguendo nel compito di incrementare e contrattare maggiori quote di salario, garantendo anche le migliori condizioni fiscali riservate ai premi aziendali condivise con le Organizzazioni Sindacali.

Banca Intesa fa il regalone ai deputati: interessi del 5,6 per cento

Avere liquidità sul conto della filiale di Montecitorio diventa molto più redditizio di qualsiasi investimento

Ci sono regali che non si possono descrivere. Quello fatto da Banca Intesa ai deputati della Repubblica non lo si riceve nemmeno a Natale. Un tasso di interesse del **5,625%** sulla

liquidità detenuta sul conto corrente aperto presso la filiale della banca interna alla Camera dei deputati. Non sappiamo se tale vantaggio esista anche al Senato, ma immaginiamo che i senatori, in caso contrario, reclameranno i propri diritti.

Un tasso di interesse così remunerativo spazza via qualsiasi investimento alternativo in titoli di Stato, obbligazioni, certificati di credito e, visto che il mercato sta iniziando a girare al contrario, anche in azioni. Secondo un recente rapporto della Fabi, la media dei tassi attivi per un conto corrente in Italia è dello 0,20%. Quello che offre la filiale di Banca Intesa della Camera dei deputati è 28 volte superiore.

Il privilegio, tipico da vecchia "casta" è il frutto di "Condizioni economiche agevolate" prevista nella "Convenzione Camera dei deputati". La convenzione prevede che ai correntisti venga corrisposto un "tasso creditore annuo nominale" pari al tasso Euribor a un mese, fissato come valore di riferimento al 3,8550, maggiorato dell'1,77%. Questo determina la cifra astronomica del 5,60% (lordo).

Oggi un Buono del tesoro poliennale a dieci anni, quindi sul lungo periodo, rende intorno al 3,80%. **Qui si realizza molto di più senza dover far nulla e senza rischiare alcunché.** La convenzione della filiale di Banca Intesa data da anni. Prima, però, a gestire il conto di deputati, ex parlamentari, ma anche giornalisti parlamentari, assistenti e dipendenti, era il Banco di Napoli che nel 2018 si è fuso per incorporazione in Banca Intesa che oggi è a tutti gli effetti titolare della filiale.

La banca diretta da Carlo Messina si è aggiudicata la gestione dei servizi bancari interni alla Camera, che già gestiva, da pochi giorni. Il bando è stato chiuso il 5 aprile 2024 e recava la seguente descrizione: *"Il concessionario ha il diritto di gestire, presso le sedi della Camera dei deputati, i servizi bancari destinati all'Amministrazione della Camera e*

alle altre categorie di utenti indicate nel capitolato d'oneri. Non formano oggetto della concessione i servizi di tesoreria". Il valore dell'appalto è di 800 milioni di euro e i servizi bancari oggetto del bando di gara, sono suddivisi in: "a) condizioni di conto corrente; b) servizio titoli a custodia e amministrazione; c) mutui ipotecari e prestiti personali; d) virtual banking; e) cassette di sicurezza; f) gestione di portafogli".

Si specifica poi che "le prestazioni principali sono quelle da rendere presso la succursale di cui al punto II.2.3 e cioè i "locali messi a disposizione dalla Camera dei deputati – Roma, centro storico". I locali dentro Montecitorio dove in effetti è collocata la filiale bancaria a disposizione di deputati, ex parlamentari e loro congiunti.

Le condizioni della convenzione sono tutte estremamente vantaggiose. Dei conti correnti abbiamo detto: anche il tasso debitore "sulle somme utilizzate in assenza di fido" è abbastanza favorevole, fissato al 10,3550 sempre con il riferimento all'Euribor maggiorato del 6,5%. Simile il tasso di "sconfinamenti in assenza di fido". C'è poi un sfilza di "zero costi" che è impossibile da riportare per intero e che riguardano le "spese fisse", "la tenuta del conto", i "bonifici", anche quelli urgenti, la "domiciliazione delle utenze", le "operazioni allo sportello", "commissione di pagamento dei bollettini", "ricarica della carta prepagata" e molto altro ancora.

A quanto risulta al *Fatto* la convenzione con i clienti risale al 2 aprile scorso, qualche giorno prima che chiudesse il bando. Un modo per ingraziarsi gli uffici della Camera. Sia il collegio dei Questori sia l'Ufficio di Presidenza rinviano ogni responsabilità agli uffici amministrativi. Ma non appena la convenzione è stata firmata, già dal 3 aprile **frotte di deputati si sono recati presso gli sportelli** a firmare le nuove condizioni contrattuali. Hanno saputo tutto subito.

Banche: Report Fisac Cgil, utili e dividendi record, calano occupazione e sportelli

Banche con utili record a 22,2 miliardi per effetto della crescita del margine di interesse e dividendi riconosciuti agli azionisti ai massimi storici per 10,5 miliardi. Eppure continua inesorabile la riduzione di dipendenti (-4.300) e sportelli (-1.000), come leva per la gestione di costi operativi in leggero aumento, mentre continuano a calare i finanziamenti alla clientela (-3,8%).

È un bilancio a luci e ombre quello che fornisce un report dell'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil relativo ai risultati dei primi 7 gruppi bancari tra il 2022 e il 2023 dal titolo **'Bilanci bancari: il biennio d'oro'**. Luci per pochi, ovvero banche e azionisti che registrano risultati e incassi in forte aumento, ombre per tanti, tra dipendenti e filiali che "spariscono", lasciando cittadini e imprese sprovvisti di presidi fisici del credito

Gli straordinari risultati raggiunti dai gruppi bancari, osserva la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito, "non hanno avuto un pari riflesso sul fronte dell'occupazione, dell'insediamento sui territori e sui finanziamenti, che continuano a calare generando una forte

preoccupazione. È un grave limite, specie per il bisogno, nonché la funzione stessa delle banche, di sostenere un'economia che fatica e arranca. C'è bisogno di una visione per il sistema bancario che da una parte valorizzi e incrementi la forza lavoro, sulla quale impatterà il processo di digitalizzazione, e dall'altra sostenga la transizione ecologica del sistema industriale”.

Utili record – Il 2023 è un anno di risultati record per i grandi gruppi bancari. I primi sette gruppi bancari (Intesa, Unicredit, Bpm, Bper, Mps, Credem e Popolare di Sondrio) con sede legale nel nostro paese hanno chiuso lo scorso anno con **un utile netto di 22,2 miliardi di euro**, in aumento del 77,4% rispetto al 2022. Il dato, si osserva nel report della Fisac Cgil, è spinto in alto dalla crescita del margine d'interesse, che ritorna dopo un decennio a rappresentare quasi il 60% del totale dei ricavi a quota 39,5 miliardi. Tengono le commissioni e i ricavi da attività assicurativa, mentre il risultato netto delle attività finanziarie proprie si riduce di circa un terzo. **L'utile per addetto medio sfiora i 92 mila euro/addetto**, in aumento dell'83,5% rispetto ai 50 mila euro/addetto del 2022.

Costi operativi in lieve aumento – **I costi operativi sono in leggero aumento a quota 29,6 miliardi di euro** (+1,4% sul 2022). L'impatto della prima tranche del rinnovo del contratto nazionale di settore, fa sapere il rapporto della Fisac Cgil, ha determinato **un aumento medio del costo del personale impiegato in Italia pari al 5,2%, per un costo medio per dipendente che si attesta a quota 83 mila euro**. Tuttavia, i grandi gruppi sono stati in grado di contenere l'aumento del costo del personale complessivo intorno all'1,5%.

Dipendenti in calo – Per la Fisac Cgil la principale leva utilizzata in questa strategia di gestione dei costi continua a essere la riduzione del personale. A livello globale, il calo dei dipendenti nel 2023 è pari a 7.327 unità (-3% annuo); di questi, 4.292 unità (-2,4% annuo) riguardano il nostro

paese. **Alla fine dello scorso anno i dipendenti dei primi sette gruppi bancari in Italia ammontano a 171 mila unità;** tuttavia, stima la Fisac, a fine 2026 si prevede un dato inferiore alle 170 mila unità, attorno a quota 168 mila dipendenti.

Sportelli che diminuiscono – Anche le filiali continuano a diminuire. Lo scorso anno, sottolinea la Fisac Cgil, i primi sette gruppi bancari hanno chiuso quasi 1.000 filiali, una riduzione pari all'8,3%. **In due anni sono 'scomparsi' 1.385 sportelli, pari a una banca delle dimensioni di Mps o Banco Bpm.** Va inoltre segnalato che la quota percentuale degli sportelli di proprietà dei primi sette gruppi bancari italiani sul totale delle rete bancaria in Italia continua a diminuire: in due anni è scesa dal 55,2% al 52,4%. La strategia 'digital first' operata dai grandi gruppi negli ultimi anni sta determinando una riconfigurazione spaziale della presenza delle banche sui territori. Vuoto che viene colmato, anche se in modo parziale, dai gruppi emergenti di medie dimensioni (Credem e Bp Sondrio nel nostro campione) e dalle banche di Credito Cooperativo.

Dividendi in aumento – Il 2023 sorride agli azionisti, si legge nel report Fisac. **I primi sette gruppi bancari distribuiranno a breve 10,5 miliardi di dividendi,** un aumento dell'83,6% rispetto ai 5,7 del 2022. Inoltre, i due gruppi più importanti del nostro paese, Intesa e Unicredit, offriranno una ulteriore remunerazione agli azionisti sotto forma di buyback, **portando la remunerazione complessiva degli azionisti dei primi 7 gruppi bancari a quota 18 miliardi di euro,** in aumento di 7,5 miliardi (+71,5%) rispetto al 2022.

Stato patrimoniale, sempre meno credito – L'ottimo stato di salute dei grandi gruppi bancari si conferma anche osservando le metriche relative allo stato patrimoniale. L'attivo, fa sapere la Fisac Cgil, si riduce del 9% in un anno per effetto soprattutto della riduzione degli accantonamenti legati alle normative sugli RWA (*Risk Weighted Assets*). In

sostanza **migliora la qualità del credito, come confermato anche dal dato sulle rettifiche, in riduzione del 45,1% rispetto al 2022 a quota 3,8 miliardi di euro.**

I grandi gruppi bancari continuano l'opera di riduzione lenta dello stock creditizio, con i finanziamenti alla clientela che scendono sotto quota 1.200 miliardi di euro, pari ad un -3,8% anno su anno. Aumenta il peso della raccolta diretta, che supera quota 1.485 miliardi di euro, determinando un *Loan to Deposit Ratio* pari all'80,8%. **Ciò significa che per ogni euro depositato presso i grandi gruppi bancari italiani, solo 0,8 euro vengono effettivamente impiegati sotto forma di credito a famiglie e imprese.**

Produttività ai massimi livelli – Il 2023 è anche l'anno dell'incremento record della produttività per i grandi gruppi bancari. **Tra il 2021 e il 2023**, sottolinea il rapporto della Fisac Cgil, **la produttività per addetto è raddoppiata**: il Valore aggiunto rettificato per addetto (Var/d) nel 2023 è pari a 147.600 euro, un dato superiore a quelli medi di tutti gli altri settori e che addirittura supera il dato da record del settore farmaceutico italiano nel biennio del Covid (145.000 euro per addetto). Al momento, non c'è settore in Italia che raggiunga livelli di produttività così alti come quello bancario.

Il commento di Susy Esposito (segretaria generale Fisac Cgil) – “I dati del nostro report – commenta la segretaria generale della Fisac Cgil – ci indicano una strada da perseguire: nella contrattazione di secondo livello i risultati straordinari messi a segno dal sistema bancario dovranno essere redistribuiti anche alle lavoratrici e ai lavoratori. Non solo, in linea con quanto previsto dal contratto nazionale, dovremmo sempre al secondo livello procedere nei gruppi e nelle aziende anche sul fronte della riduzione dell'orario di lavoro. Così come per quanto riguarda il tasso di sostituzione ci dovrà essere una correlazione alla pari tra entrate ed uscite”, conclude Esposito.

⇒ *Scarica il report dell'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil*

Leggi anche

Banche: continua la fuga dall'Abruzzo e dal Molise. Ed è sempre più veloce