

Unicredit: part-time e riduzione orario



Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

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

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 le formazioni, 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\,e, 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***

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 contradaioli 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 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

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**

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 turnover.

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)

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 reti 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

Unicredit: al via l'adesione volontaria al Piano di Esodo ex-Accordo 19.12.2023



Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo Unicredit
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Incontro del 16-02-2024 in tema di accesso al Fondo di Solidarietà

Nell'incontro svoltosi venerdì 16.02.24, l'azienda ci ha informato circa le modalità di applicazione delle previsioni, relative all'accesso ai Piani di Esodo, contenute nell'Accordo del 19.12.2023 e, più in generale in riferimento anche ai Piani di Esodo stabiliti negli Accordi 27.01.2022, 01.12.2022, 09.06.2023, sulle modalità di gestione dell'intervenuto decremento previsionale della c.d. "aspettativa di vita" e del conseguente anticipo della data di maturazione del diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") dei/delle colleghi/e interessati/e dagli esodi sopracitati.

L'azienda ci ha comunicato che, la prossima settimana (presumibilmente già da lunedì), verrà attivato per due

settimane l'applicativo a portale per permettere a tutti/e i/le Lavoratori/Lavoratrici che maturano il diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il 01.01.2030 (anche in virtù degli effetti della citata diminuzione della c.d. "aspettativa di vita") l'adesione volontaria al Piano di Esodo ex-Accordo 19.12.2023.

Verrà anche inviata una mail a tutte/i i/le colleghi/e appartenenti a questa platea; coloro i quali non dovessero ricevere tale mail ma siano in possesso di documentazione attestante la maturazione del diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il 01.01.2030 potranno segnalare la loro situazione inviando una mail (allegando la documentazione) a ucipensinc@unicredit.eu. Le prime uscite dei nuovi aderenti a questo Piano non saranno anteriori al 01.05.2024.

Abbiamo rappresentato all'azienda la nostra preoccupazione che – in considerazione del numero massimo di 200 adesioni previste da detto piano e dell'aumentata platea di riferimento, a seguito degli anticipi pensionistici determinati dalla diminuzione della c.d. "aspettativa di vita" – si potrebbe creare un numero elevato di domande "in sospeso". **Abbiamo inoltre ribadito che qualunque modalità di gestione di eventuali "sospesi", dovrà essere oggetto di nuovo confronto con le OO.SS. e non potrà prescindere dal rapporto paritetico tra uscite e nuove assunzioni e dal criterio della maggior prossimità alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico.**

Per quanto riguarda gli anticipi delle date di maturazione del diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") per effetto della diminuzione della c.d. "aspettativa di vita", l'azienda ha dichiarato che procederà ad un generale massivo anticipo delle uscite (si tratta dei/delle colleghi/e che hanno già aderito in precedenza ai Piani Esodo) rispetto a quanto indicato in fase di adesione, ad eccezione dei/delle colleghi/e che hanno già ricevuto nelle scorse settimane

comunicazione di posticipo di qualche mese della propria data originaria di cessazione, che manterranno tale data posticipata.

Inoltre, sempre sulla base di una valutazione organizzativa aziendale, alcuni/e colleghi/e manterranno la data di cessazione originariamente indicata in fase di adesione senza anticiparla e verranno contattati in argomento, nelle prossime settimane, dall'azienda. A valle di queste interlocuzioni tutti/e riceveranno una comunicazione aziendale indicante la propria data di cessazione. L'azienda ha comunicato che la prima data utile per queste uscite potrebbe essere il 01.04.2024.

Abbiamo chiesto di prestare la massima attenzione alle istanze rappresentate in argomento da parte dei/delle Lavoratori/Lavoratrici interessati/e.

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

Unicredit: firmato l'accordo per il VAP 2023



Nella giornata odierna, le OO.SS. dopo una complessa

trattativa sul premio di produttività relativo all'anno 2023 in erogazione 2024, hanno siglato l'accordo che riconosce un'importante valorizzazione dell'impegno profuso da tutte le lavoratrici ed i lavoratori del perimetro Italia.

Nello specifico, l'accordo prevede:

- **€ 1.600,00** quale Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2023) [in conto welfare] nel mese di aprile o in alternativa **€ 1.000,00** lordi a tassazione agevolata 5% [in busta paga], nel mese di giugno.
- **€ 511,30** quale erogazione welfare redditività 2023 (solo a Conto Welfare), per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori (**comprendente, per quanto ovvio, anche chi optasse per l'opzione cash**) nel mese di aprile.
- **€ 88,70** quale contributo polizza odontoiatrica, per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori.

L'importo complessivo a Conto Welfare è di 2.111,30 €, cui si aggiungono 88,70 € per polizza collettiva denti; il totale è pertanto di 2.200,00 €.

L'accredito welfare avverrà nel mese di aprile, mentre chi sceglierà il cash troverà la somma accreditata nello stipendio di giugno.

E' stata confermata la possibilità di conversione in "**welfare days**", che può essere effettuata fino a un massimo di 5 giorni, fermo restando un residuo ferie relativo agli anni precedenti uguale o inferiore a 5 giorni al 31 gennaio dell'anno corrente.

Relativamente all'importo destinato a conto welfare, per tutte le lavoratrici e i lavoratori con reddito non superiore agli 80.000 Euro non saranno applicati oneri aggiuntivi, trattandosi di somme non soggette a tassazione e contribuzione.

Sono state confermate inoltre, anche per il corrente anno, le liberalità aziendali relative a:

- Il “contributo familiare disabile”, che viene automaticamente liquidato con importo monetario esclusivamente nel cedolino stipendio e che viene riconosciuto, di norma, nel mese successivo alla richiesta;
- Il “contributo 4-12 anni” e la “strenna natalizia”, per i quali è previsto esclusivamente il conferimento automatico a welfare come negli anni precedenti.

Le OOSs esprimono soddisfazione per l'importante risultato raggiunto.

Milano, 13 febbraio 2024

**Segreterie di Coordinamento Gruppo Unicredit S.p.A.
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin**

Il commento della Fisac

*“Questo accordo è il giusto riconoscimento per il fondamentale contributo degli oltre 33 mila lavoratrici e lavoratori ai risultati straordinari raggiunti dalla Banca, senza di essi non si sarebbero mai raggiunti e superati gli obiettivi del piano industriale Unlocked del Gruppo”, commentano il segretario nazionale della Fisac Cgil, **Riccardo Sanna**, e il coordinatore Fisac Cgil Gruppo UniCredit, **Goffredo Molteni**.*

L'accordo, proseguono, *“è il frutto di un complesso e articolato negoziato che ha portato a un importante risultato, declinato lungo tre direttrici: 1.600 euro quale premio una tantum in conto welfare nel mese di aprile o in alternativa*

1.000 euro a tassazione agevolata in busta paga a giugno, un significativo aumento della soglia per l'opzione cash; ulteriori 511,30 euro quale erogazione welfare con riferimento alla crescita della redditività erogato nel mese di aprile; 88,70 euro quale contributo datoriale alla polizza odontoiatrica. In totale un premio di circa il 40% in più rispetto allo scorso anno”.

“Mancavano all'appello le lavoratrici e i lavoratori del gruppo, dopo aver previsto dividendi e buyback per gli azionisti. Ora col raggiungimento di questo ottimo accordo, frutto di un'azione collettiva della Fisac del Gruppo Unicredit, assieme alle altre organizzazioni sindacali, finalmente redistribuiamo al lavoro i guadagni di produttività”, concludono Sanna e Molteni.

Unicredit: accordo uscite sospese e ricambio generazionale



Nelle prime ore di oggi, mercoledì 20 dicembre, le OO.SS. hanno siglato con l'Azienda un'intesa sulle uscite in sospeso delle/dei 510 circa lavoratrici/lavoratori di rete (finestra pensionistica fino al 01/01/2030), di cui all'accordo del 1° dicembre 2022.

Le organizzazioni sindacali dopo una complessa trattativa e grazie ad un lavoro coeso ed unitario hanno ottenuto:

- l'accoglimento di tutte le 510 domande di accesso al Fondo di Solidarietà Straordinario con data di pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS fino al 31/12/2029 (decorrenza trattamento pensionistico, c.d. finestra, 01/01/2030);
- 255 nuove assunzioni da destinare alla rete;
- l'impegno ad assumere a copertura del turnover 86 risorse nel periodo 2024/2025 e ad effettuare, qualora il turnover dovesse superare tale numero, ulteriori inserimenti nel limite massimo di 169 risorse.

Nell'ambito della trattativa l'Azienda ha manifestato la disponibilità ad accogliere ulteriori 200 richieste. Questa apertura consentirà l'adesione volontaria di coloro i quali, pur avendone i requisiti, non hanno aderito ai precedenti piani di esodo e maturano la propria finestra pensionistica entro il 01/01/2030 (per quanto riguarda il Fondo di Solidarietà Straordinario) e o diritto a pensionamento diretto con finestra 01/01/2025.

L'accordo sottoscritto stabilisce che, in correlazione a tali uscite, siano previste nuove assunzioni con modalità analoghe a quanto concordato per la gestione delle domande in sospeso.

Riteniamo importante questo accordo, sia perché ha dato risposta positiva alle/ai lavoratrici/lavoratori della rete, la cui domanda di adesione al Fondo di Solidarietà era rimasta in sospeso, sia perché garantisce un congruo numero di nuove assunzioni e il ricambio generazionale.

Milano, 20 Dicembre 2023

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

Unicredit: riorganizzazione mondo imprese

Nella giornata del 22 novembre 2023 si è svolto a Milano il secondo incontro tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali sulla Riorganizzazione del segmento Corporate, volto a rappresentare la nuova organizzazione del Corporate che partirà dall'11 dicembre p.v.

Le OOS, anche alla luce di quanto rappresentato nella giornata odierna circa i nuovi assetti, hanno sottolineato comunque la necessità di presidiare le ricadute per il personale in termini di mobilità professionale e territoriale, carichi di lavoro, rischi e responsabilità, salvaguardia dei percorsi di carriera già intrapresi, formazione approfondita ed adeguata ai nuovi ruoli da ricoprirsì e percorsi inquadramentali.

I numeri della Riorganizzazione:

- Il canale 1-50 milioni di fatturato sarà chiamato Corporate e riceverà 2/3 dell'attuale clientela corporate; sarà costituito da 60 Aree Small Business trasformate in Area Corporate. Ogni Area avrà il suo Area Manager, Vice Area Manager, Senior Manager Sviluppo (nuovo ruolo), Senior Manager Protezione e Investimenti. Il ruolo del Gestore specialista Agribusiness sarà l'unico che terrà conto solo dello specifico settore economico.
- Il canale 50 milioni- 1 miliardo si chiamerà Top Corporate e sarà costituito da 26 Aree Commerciali Top Corporate (ad oggi esistono 16 aree in più che verranno accorpate).

A supporto di questa Area vengono creati circa 50/60 Corporate Financial Analyst (nuovo ruolo) che supporteranno gestori ed assistenti ed avranno un processo di formazione dedicato;

- 5 Aree Key Clients,
- 7 Aree Real Estate,
- 7 Aree Public Sector,
- 7 Aree Special Portfolio

Viene riconfermato con l'attuale struttura il Canale Large Corporate.

Gli Asset Quality Manager (AQM,) figura oggi al riporto delle Region, passeranno nella maggior parte dei casi sotto la responsabilità delle Aree che per complessità ne richiederanno la presenza.

Le persone interessate dalla riorganizzazione sono circa 4000, di cui 1500 gestori su tutto il perimetro Corporate. Il rapporto assistenti\gestori sarà il seguente: 1 assistente ogni 1.2 gestori nel top, 1 assistente ogni 2.4 gestori nel Corporate, 1 assistente ogni 1.1 gestori nel Key Clients.

I colloqui con le colleghe ed i colleghi interessati sono quasi al termine e tutte le posizioni sono state individuate.

- Nel segmento retail ci saranno circa 140 nuovi Consulenti Business Retail che porterà ad 850 il numero complessivo. Viene confermata la creazione di circa 60 Vice Area Manager Business Retail (nuovo ruolo) ove la concentrazione dei portafogli lo richieda. Anche in questo caso le nomine sono quasi ultimate. I 140 nuovi consulenti sono stati individuati tra attuali Gestori Small Business (42%), Consulenti Personal (24%), attuali Assistenti Small Business (15%), altri ruoli (19%).

L'Azienda ha dichiarato che il 70% delle nuove assegnazioni ha consentito un riavvicinamento alla propria residenza. Solo per il 7% del totale della popolazione coinvolta il trasferimento

ha comportato un cambio di Comune (sempre nel rispetto delle previsioni contrattuali) e di questi circa il 50% ha determinato una crescita professionale.

Per quanto riguarda le facoltà di delibera nel segmento Top corporate nulla dovrebbe variare rispetto alle attuali attribuzioni, mentre per quanto riguarda il segmento Corporate (1-50mln) i poteri andranno da 1 a 2,5 milioni di € per singola Area (stratificati a salire da gestori, a Vice Area Manager e Area Manager).

Tutti i colleghi coinvolti da variazioni nei poteri di delibera verranno adeguatamente formati e "certificati" a livello di competenze creditizie.

Formazione

L'azienda ha dichiarato che in tempi rapidi proporrà e concluderà i percorsi di on boarding e di up skilling per tutti i ruoli coinvolti.

Abbiamo altresì evidenziato le difficoltà derivanti dai corretti passaggi di consegna e l'Azienda ha replicato impegnandosi ad allungare da 3 sino a 4 mesi il tempo utile ad effettuare tale incombenza.

In conclusione l'Azienda ha riferito che prima dell'11 dicembre dovrebbe partire la campagna informativa, rivolta a tutte le colleghe coinvolte, riguardante la riorganizzazione del segmento corporate.

Da parte delle Organizzazioni Sindacali abbiamo richiesto la massima attenzione in merito all'intero processo riorganizzativo e alle ricadute sulle lavoratrici e i lavoratori in termini di:

- carichi di lavoro accentuati dalla carenza di organico;
- rischi operativi e professionali;
- mobilità territoriale che deve essere gestita tenendo

conto delle situazioni personali familiari professionali
delle colleghe e colleghi coinvolte\i;

- percorsi professionali e inquadramentali in considerazione della presenza di nuovi ruoli e di percorsi inquadramentali in corso di maturazione.

Abbiamo pertanto richiesto all'Azienda un incontro urgente per affrontare tutte queste importanti tematiche.

Milano, 22 novembre 2023

Segreterie di Coordinamento Unicredit
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN