



FIRST CISL

Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITY

ARTICOLO47

Newsletter periodica di First Cisl

#2 - 2022

PRIMO PIANO

**Banche, la crescita degli interessi
mette le ali ai conti**

pagina 2

CCNL ANIA

**Crescita economica e impegno
per il futuro nel rinnovo
del contratto degli assicurativi**

pagina 4

SINDACATO

**Banche-Riscossione-Assicurazioni
Nuovi contratti
e accordi aziendali**

pagina 5

INTERNAZIONALE

**Green deal europeo,
come cambieranno le banche,
come cambierà il lavoro**

Il nuovo progetto europeo First Cisl
pagina 6

PREVIDENZA

**Come si sta evolvendo
il sistema previdenziale**

pagina 8

PRIMO PIANO

Banche, la crescita degli interessi mette le ali ai conti

Colombani: "Il valore prodotto dal lavoro va redistribuito con la contrattazione"

Il rialzo dei tassi d'interesse fa bene ai bilanci delle banche. A trainare i conti dei primi cinque gruppi italiani (Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banco Bpm, Bper, Mps) nei primi nove mesi dell'anno – secondo quanto emerge dall'analisi condotta per First Cisl dal Comitato scientifico della Fondazione Fiba – sono stati infatti gli interessi netti, in decisa crescita (+ 8,3%), soprattutto grazie all'andamento favorevole dei tassi di mercato.

Sono i primi effetti di una tendenza destinata ad accentuarsi fortemente fin dal trimestre in corso e poi nel prossimo anno, nonostante il venir meno delle condizioni di favore sui rifinanziamenti Tltro della Bce.

Dal secondo al terzo trimestre la media dell'Euribor a tre mesi, uno dei parametri sui quali sono costruite le proiezioni economiche dei piani d'impresa, ha segnato un aumento da -0,37% a +0,44%. Dalla fine di settembre, tuttavia, il tasso è cresciuto ulteriormente e oggi oscilla attorno all'1,80%. Visto il più basso livello dei tassi della Bce rispetto alla Fed e alla Bank of England, è probabile un'ulteriore restrizione della politica monetaria europea con l'effetto altrettanto probabile di spingere l'Euribor a tre mesi nettamente al di sopra del 2% e di gonfiare ulteriormente il margine d'interesse, atteso nelle previsioni delle banche stesse in aumento di alcuni miliardi di euro.

Gli effetti sui ricavi sono comunque già tangibili: rispetto allo stesso periodo di un anno fa la crescita dei proventi operativi ha superato il 3%, con la prospettiva di incrementi ancora maggiori nei prossimi trimestri.

Prosegue intanto la discesa del cost/income, che cala al 51,7% dal 54,1%, dato largamente inferiore a quello della media delle principali banche europee (58,2%).

Il cost/income di Unicredit ha superato il target fissato per il 2024, con il dato della divisione Italia sceso al 45,6%. Anche Banco Bpm ha superato il target intermedio (previsto al di sotto del 57%) fissato per il 2023.

Alla base c'è la continua discesa del costo del lavoro (-2%), mentre le altre componenti dei costi operativi risultano sostanzialmente stabili. Il costo del lavoro aggregato dei principali gruppi italiani in rapporto ai proventi operativi scende al 32,1% dal 33,8%. Aumenta ancora la produttività pro capite (margine primario pro capite + 7,1%), mentre prosegue la contrazione dell'occupazione (7.465 posti di lavoro persi) e della rete distributiva (976 filiali chiuse).

Per le banche è arrivato il momento di dimostrare che il loro ruolo non consiste unicamente nel distribuire dividendi agli azionisti, ma che l'attenzione al lavoro e la sua giusta remunerazione sono parti essenziali di una visione del business improntata alla sostenibilità. La crescita dei salari deve avvenire attraverso la contrattazione.

Migliora inoltre in modo significativo la qualità del credito, con il ridursi dell'incidenza dei crediti deteriorati netti sul totale dei crediti a clientela (Npl ratio netto all'1,6% dal 2% di inizio anno).

Il peso delle svalutazioni sui ricavi operativi aumenta leggermente, ma l'incidenza del flusso dei nuovi crediti deteriorati (tasso di deterioramento) – dato tendenziale 2022 – si mantiene inferiore all'1% dei crediti in bonis. È il risultato migliore a partire dal 2006 secondo i dati di Bankitalia.

Ciò rende improbabile che il rallentamento dell'economia previsto nel 2023 provochi sui bilanci effetti paragonabili a quelli verificatisi a seguito

della crisi finanziaria del 2008.

“Le maggiori banche italiane continuano a macinare ricavi e utili, mentre il costo del lavoro prosegue la sua discesa – commenta il segretario generale di First Cisl Riccardo Colombani – Per le banche è arrivato il momento di dimostrare che il loro ruolo non consiste unicamente nel distribuire dividendi agli azionisti, ma che l'attenzione al lavoro e la sua giusta remunerazione sono parti essenziali di una visione del business improntata alla sostenibilità. La crescita dei salari – conclude Colombani – deve avvenire attraverso la contrattazione”.

Carlo D'Onofrio

BIG 5 (Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banco BPM, MPS e BPER)

Confronto dati aggregati conti economici riclassificati trimestrali 9M2022/9M2021

Elaborazioni Ufficio Studi First Cisl

dati in milioni di euro	30/9/2022	30/9/2021	var	var%
INTERESSI NETTI	17.535	16.192	1.343	8,3%
COMMISSIONI NETTE	15.777	15.892	-115	-0,7%
MARGINE PRIMARIO	33.312	32.085	1.227	3,8%
ALTRI RICAVI	5.517	5.490	27	0,5%
PROVENTI OPERATIVI	38.829	37.575	1.254	3,3%
COSTI OPERATIVI	-20.072	-20.335	263	-1,3%
di cui COSTO DEL PERSONALE	-12.458	-12.711	253	-2,0%
RISULTATO DI GESTIONE	18.757	17.240	1.517	8,8%
RETTIFICHE NETTE CREDITI	-4.408	-3.789	-619	16,3%
RISULTATO NETTO DI GESTIONE	14.349	13.451	898	6,7%
RISULTATO NETTO	8.897	8.431	466	5,5%
MARG. PRIMARIO/PROV. OPERATIVI	85,8%	85,4%		
COMM.NI NETTE/MARG. PRIMARIO	47,4%	49,5%		
COST/INCOME	51,7%	54,1%		
COSTI PERSONALE/PROV. OPER.	32,1%	33,8%		
MARG. PRIMARIO/COSTI PERSONALE	267,4%	252,4%		
COMM.NI NETTE/COSTI PERSONALE	126,6%	125,0%		
RETTIF. NETTE CREDITI/PROV.OPER.	11,4%	10,1%		
DIPENDENTI	238.817	246.282	-7.465	-3,0%
SPORTELLI	12.243	13.219	-976	-7,4%
dati in euro				
COMMISSIONI NETTE X DIPENDENTE	66.063	64.529	1.534	2,4%
MARGINE PRIMARIO X DIPENDENTE	139.488	130.276	9.212	7,1%
RISULTATO DI GESTIONE PER DIPENDENTE	78.542	70.001	8.541	12,2%
Aggregati patrimoniali				
dati in milioni di euro	30/9/2022	31/12/2021	var	var%
crediti vs clientela	1.213.646	1.194.640	19.006	1,6%
raccolta diretta da clientela	1.489.630	1.482.006	7.624	0,5%
raccolta indiretta	1.310.063	1.498.715	-188.652	-12,6%
prodotto bancario	4.013.339	4.175.361	-162.022	-3,9%
DIPENDENTI	241.987	247.937	-5.950	-2,4%
prodotto bancario /dipendenti (milioni di euro)	16,58	16,84	-0,255	-1,5%
crediti deteriorati netti	19.840	23.602	-3.762	-15,9%
NPL ratio (netto)	1,6%	2,0%		
CET1 ratio (phased-in)	13,93%	14,85%		

CCNL ANIA

Crescita economica e impegno per il futuro nel rinnovo del contratto degli assicurativi

Nella mattinata dello scorso 16 novembre è stata siglata a Milano l'ipotesi di rinnovo per il contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) per il settore assicurativo tra le organizzazioni sindacali (oo.ss.) e l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (Ania).

Il contratto, scaduto nel dicembre del 2019, ha visto bloccate le trattative a causa delle note e tristi vicende relative alla pandemia, e che quindi sono riprese solo qualche mese fa con grandi difficoltà.

Dopo un impegnativo chiarimento politico il dialogo tra le parti si è avviato su binari di condivisa volontà di raggiungere un accordo soddisfacente sia per il personale dipendente, circa 47.000 persone, sia per le compagnie assicuratrici.

I punti fondanti di questo rinnovo sono sicuramente l'adeguamento economico, anche a fronte di un rialzo repentino e imprevedibile dell'inflazione, l'esigenza di modernizzare in alcuni punti le regole che sanciscono diritti e doveri delle lavoratrici e dei lavoratori e l'affermazione di questo contratto quale riferimento per l'intero settore.

Dal punto di vista economico sono stati ottenuti sia aumenti sulle tabelle stipendiali già a partire dal 2023 e che a regime vedranno un incremento medio della retribuzione lorda pari a 205 euro mensili a fronte di una iniziale richiesta di piattaforma, presentata nel 2019, di circa 210 euro.

Inoltre, vengono erogate tre diverse tranches di una tantum per complessivi 2.000 euro suddivise tra il 2023 e il 2024, anno di scadenza del contratto stesso.

Particolare attenzione è stata data al tema inquadramenti con la costituzione di una commissione che dovrà produrre, entro la vigenza del Ccnl, almeno due proposte per una riforma strutturale e organica del sistema degli inquadramenti alla luce delle profonde modifiche avvenute negli anni nell'organizzazione del lavoro, prevedendo per questa vigenza contrattuale la sola fungibilità tra il V e il VI livello, fungibilità peraltro già presente nel settore da tempo.

Ma il punto precipuo del rinnovo è sicuramente la definizione del Ccnl Ania come contratto di riferimento per l'intera filiera assicurativa concretizzato con la costitu-

zione della commissione paritetica che dovrà individuare le società di proprietà dei Gruppi che contribuiscono al business assicurativo per riportarle all'interno di questo contratto così come previsto già dallo scorso rinnovo del 2017 per le società di assistenza.

Le imprese, insieme alle organizzazioni sindacali, si sono impegnate a segnalare alle autorità nazionali ed europee competenti tutti quegli operatori che creano nel comparto il cosiddetto dumping contrattuale non applicando le stesse regole nello stesso mercato.

Questo riconoscimento ha portato anche a un impegno, preso da Ania, di contrastare il contratto pirata esistente nel contiguo settore dell'appalto assicurativo in quanto gli agenti contrattuali riconosciuti dalla controparte sono le organizzazioni sindacali del settore assicurativo che effettivamente rappresentano le lavoratrici e i lavoratori che lavorano sia nelle direzioni, sia nelle società di servizio, sia nelle agenzie di assicurazione. La parola passa ora alle colleghe e ai colleghi destinatari del Ccnl che nelle assemblee che si terranno nelle prossime settimane dovranno esprimere il proprio consenso o il proprio dissenso rispetto al lavoro fatto.

Sarà ovviamente nostra priorità informare dettagliatamente tutte e tutti prima delle assemblee per giungere a queste con un livello di conoscenza tale da poter giudicare complessivamente l'ipotesi di intesa firmata.

Giuseppe Cavalcanti



SINDACATO

Banche - Riscossione - Assicurazioni

Nuovi contratti e accordi aziendali

Una seconda parte dell'anno densa di accordi e, soprattutto, di rinnovi contrattuali. In giugno il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del Credito cooperativo. In luglio – oltre al contratto integrativo di Agenzia delle entrate-Riscossione (AdeR) – quello del settore della Riscossione.

In tutti i casi, il rinnovo ha portato un incremento economico e, con riferimento alla Riscossione, anche il riconoscimento degli arretrati.

I punti salienti del nuovo Ccnl del Credito cooperativo:

- aumento del contributo a Cassa Mutua Nazionale di 0,5%, di cui 0,35% a carico della banca e 0,15% a carico del lavoratore;
- versamento al Fondo pensione Bcc: a fronte di un incremento 0,1% a carico del lavoratore, la banca verserà un contributo dello 0,2% per i lavoratori assunti prima del 2000 e dello 0,3% per quelli assunti dopo il 2000;
- in tema di welfare: 3 giorni retribuiti in caso di ricovero di figli, coniugi/conviventi, genitori. Inoltre, 5 giorni, anche a ore, per genitori con figli affetti da patologie legate all'apprendimento. Viene elevata a 24 mesi l'aspettativa in caso di gravi patologie.

In data 18 novembre, le lavoratrici e i lavoratori della Riscossione hanno approvato (94,1% voti favorevoli) le ipotesi di accordo di rinnovo del Ccnl Riscossione e del contratto integrativo di AdeR. I nuovi accordi prevedono:

- un incremento dell'indennità di cassa e di front office, oltre alla corresponsione di un'indennità mensile agli operatori di sportello on line;
- linee guida in materia di smart working;
- la conferma delle tabelle del Premio di produttività per il triennio di valenza contrattuale (2022/2024);
- un'ulteriore dotazione di permessi banca ore, a partire dal 1° gennaio 2023; in particolare, di 7 ore e 30 minuti a favore di tutti gli operatori di front office.

In tema di accordi aziendali, da sottolineare quello sottoscritto lo scorso 5 novembre che disciplina la fusione per incorporazione di Banca Carige e Banca Monte di Lucca nella Capogruppo Bper Banca.

L'accordo salvaguarda le previsioni retributive e



normative di Carige, oltre a prevedere l'acquisizione in continuità di numerosi istituti contrattuali già presenti in Bper. In sintesi:

- il mantenimento della quota eccedente ex premio di rendimento e l'ad personam ex accordo Gruppo Carige del 30 settembre 2014;
- l'assistenza sanitaria integrativa: dal 1° gennaio 2023, il personale dipendente incorporato potrà iscriversi alla forma di assistenza in essere per il personale di BPER Banca;
- la previdenza complementare: continueranno a trovare applicazione, fino alla fine del 2023, le condizioni vigenti nell'ex gruppo Carige. Dal 1° gennaio 2024 continuerà ad essere applicata la contribuzione ex Carige, sulla base imponibile previsto nel gruppo Bper, al netto delle quote relative alla copertura premiorienza e invalidità.

Infine, tornando ai contratti collettivi, lo scorso 16 novembre è stato sottoscritto il rinnovo del Ccnl Ania.

Silvio Brocchieri

INTERNAZIONALE

Green deal europeo, come cambieranno le banche, come cambierà il lavoro

Il nuovo progetto europeo First Cisl



***Transizione verso
un'economia verde
del settore finanziario,
organizzazione del lavoro
inclusiva e solidale,
nuove competenze,
tenuta occupazionale:
questi i temi al centro
del nuovo progetto europeo
di First Cisl***

Il 6 luglio 2021 la Commissione europea ha presentato una nuova strategia per rendere il sistema finanziario dell'Unione europea sostenibile dal punto di vista ambientale, adottando diverse misure che individuano proprio nel settore bancario un ruolo chiave per il raggiungimento degli obiettivi del Green Deal europeo e per sostenere efficacemente la ripresa dell'Ue dalla pandemia Covid-19.

L'attuazione di queste misure comporterà un decisivo cambio di paradigma nell'attività di supporto delle banche al sistema economico e inciderà profondamente sulla cultura aziendale e sulle competenze dei lavoratori bancari.

Il sistema bancario, però, sebbene abbia un'importante funzione creditizia – grazie alla quale rappresenterà un volano per la riconversione green a livello territoriale – finora ha spesso utilizzato la finanza verde per fini meramente reputazionali, come strategia di comunicazione, attuando il cosiddetto greenwashing.

Si avverte quindi l'esigenza di sensibilizzare le aziende di credito verso una responsabilità effettiva nella transizione verde: le banche dovranno non solo guidare, sostenere e assistere le imprese nelle riconversioni con una consulenza creditizia specialistica e di alto livello, ma anche assumere comportamenti organizzativi socialmente sostenibili per il proprio personale, garantendo investimenti per salvaguardare adeguati livelli occupazionali, mantenere il presidio fisico dei territori e riqualificare i lavoratori, soprattutto quelli a maggior rischio di esclusione per eventuale obsolescenza di conoscenze e competenze.

First Cisl ha tradotto questa esigenza in proposta di progettuale, ottenendo il finanziamento della Commissione europea, nella convinzione che le parti sociali dovranno indubbiamente svolgere un ruolo decisivo e ineludibile in questo percorso.

Si è avviato infatti a Parigi, nei giorni 11 e 12 ottobre

2022, il progetto europeo denominato “Finanziare la transizione verde. La contrattazione collettiva transnazionale e il ruolo dei CAE nel sostenere il passaggio delle banche europee alla responsabilità ambientale e sociale. Focus sui nuovi profili professionali” che vede un ampio consorzio di partner aderenti, provenienti da 10 paesi membri dell’Ue e un paese candidato: due istituzioni scientifiche, l’Università di Lodz e Adapt; nove sindacati europei, Cfdt-Cadres (Francia), Fslcpr (Romania), Nfu (Scandinavia finanza), Fesmc-Ugt (Spagna finanza), Bbdsz (Ungheria finanza), Sbs-Sbu (Slovenia finanza), Ozbp (Slovacchia finanza), Sindacatulupa (Romania finanza), Sscg (Montenegro); due fondazioni, Fondazione Adapt e Fondazione Fiba; ben quattro Cae, Unicredit, Generali, Crédit Agricole, Bnp Paribas; due Federazioni europee, Uni Europa, Eurocadres; la nostra Confederazione Cisl; una banca, Unicredit Spa.

I lavori proseguiranno per due anni; si procederà con la ricerca scientifica ad opera dei partner universitari e la ricerca empirica a cura dei partner sociali, la raccolta di buone pratiche, lo studio, l’analisi, il confronto, ben due corsi di formazione, per finire con la presentazione degli esiti sotto forma di raccomandazioni politiche e la disseminazione dei risultati. L’obiettivo finale sarà di accrescere conoscenze e capacità negoziali dei rappresentanti dei lavoratori nel settore finanziario e nel dialogo sociale transnazionale sul tema della sostenibilità sociale e ambientale, in modo da favorire una contrattazione collettiva transnazionale di settore che miri allo sviluppo di figure professionali – omogenee in tutto il perimetro comunitario – in grado di dare risposte alle nuove esigenze di finanziamento, necessarie a sostenere il processo di transizione verso una economia comunitaria verde e sociale.

Anna Masiello



PREVIDENZA

Come si sta evolvendo il sistema previdenziale

Dopo l'insediamento del nuovo Governo il sistema previdenziale si accinge a un intervento in due tappe.

Nel breve, con le misure di flessibilità in uscita che verranno introdotte nella Legge di Bilancio tese a prorogare le misure in scadenza a fine anno come Opzione donna e Ape sociale (per cui è opportuno evidenziare come, pur avendo la finalità di "accompagnare" alla pensione il percettore si tratta comunque di una misura assistenziale) e a istituire sia pure con orizzonte limitato di 1 anno un nuovo canale di pensionamento anticipato che sostituisca quota 102.

La finalità che ci si pone è quella di evitare che dal 1 gennaio 2023 si determini un rapido innalzamento dei requisiti di pensionamento con la disponibilità delle sole pensioni di vecchiaia (67 anni di età e 20 anni di contributi) e pensione anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini indipendentemente dal requisito anagrafico e 41 anni e 10 mesi per le donne).

Così come è stato annunciato dopo il Consiglio dei Ministri del 21 novembre si conferma, allora, anche per il prossimo anno Opzione donna con una rivisitazione legata al riconoscimento della maternità (nel comunicato stampa di Palazzo Chigi si legge che l'età pensionabile si posiziona a 58 anni con due figli o più, 59 con un figlio, 60 altri casi) e l'Ape sociale.

Si prevede poi per l'anno 2023 un nuovo schema di anticipo pensionistico, che permetta di uscire dal lavoro con 41 anni di contributi e 62 anni di età e preveda bonus per chi decide di restare al lavoro (circa il 10% si precisa), in analogia a quanto era stato previsto con la riforma Maroni.

Sembra poi profilarsi una particolare attenzione per il welfare aziendale, nell'ambito del quale la

previdenza complementare rappresenta un fondamentale strumento, prevedendosi una riduzione della aliquota sui premi di produttività ridotta al 5% rispetto all'attuale 10% fino a 3000 euro.

Con il nuovo anno si attiverà poi una seconda fase, peraltro già avviata con un primo incontro con le Parti sociali sia da parte del Presidente del Consiglio che del Ministro del Lavoro, con la finalità di costruire un intervento di riordino strutturale e, per quanto possibile, stabile.

I temi in agenda sono rappresentati dalla flessibilità in uscita, dalla opportunità di intervenire per garantire la adeguatezza dei futuri trattamenti previdenziali delle giovani generazioni sia con la introduzione di una pensione contributiva minima che del rilancio della previdenza complementare, dalla attenzione per la rivalutazione delle pensioni sia con riferimento alla perequazione che al meccanismo di indicizzazione del montante contributivo al Prodotto interno lordo, dalla necessità di operare una riflessione su una rappresentazione contabile distinta di spesa previdenziale e spesa assistenziale.

Giuseppe Rocco

