Abbiamo pensato di riportare alcune dichiarazioni rilasciate alla stampa in questi giorni da due Amministratori Delegati: il Dr. Messina di Intesa S.Paolo e il Dr. Castagna di Banco Bpm.

Questo si rende necessario per far capire a tutti il diverso approccio alle problematiche legate al personale.

Dr. Messina:

1. "Con un utile netto di 7 miliardi non ho il coraggio di guardare in faccia le persone e dire che mi metto a negoziare sugli aumenti" (Sole 24ore 12.6.2023).
2. "In un momento in cui la redditività delle banche torna a crescere "non è accettabile" non dare ai lavoratori un incremento consistente. Io mi ritrovo con le richieste fatte dai sindacati" (Sole24 ore)
3. Un importante passo avanti per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, Intesa S. Paolo rivoluziona il welfare aziendale con la nascita della Società Mutuo Soccorso (La Mescolanza 21.12)
4. "Gli istituti di credito continuano a fare utili e per questo devono riconoscere incrementi salariali consistenti". (MF 12.6)
5. "La stima dell'utile netto 2024/2025 è superiore a quella registrata nel 2023". (dichiarazioni AD rubrica Intesa S. Paolo)

Dr. Castagna:

1. " L'impegno profuso da tutte le colleghe/i ci ha permesso di raggiungere con un anno di anticipo risultati brillanti e di superare i target del piano 2021/2024. Il nuovo piano strategico 2023/5…….omissis determinerà un importante incremento delle politiche di remunerazione **in grado di premiare gli azionisti** " (Finanza online 12.12)
2. " …BancoBpm incrementerà di 3 volte l'utile netto nell'arco piano (da 2,1/mld del 2019/2022 ai 6/mld del 2023/2026) e di 5 volte la remunerazione agli azionisti (da 0,7/mld a 4/ mld) Tutto ciò porterà ad una remunerazione considerevole in arco piano che sarà pari ad oltre il 50% dell'attuale market cap e pari a circa il 40% del tangibile book- value /TB ". (Verità e affari).
3. "…un ulteriore incremento della remunerazione degli azionisti mediante utilizzo del capitale in eccesso verrà considerata in funzione del raggiungimento degli obiettivi del piano". (Verità e affari)
4. …in tale contesto il costo del personale del gruppo a fine 2024 si porterà ad un livello pressoché in linea con i livelli del 2023 **neutralizzando di fatto l'impatto degli incrementi previsti dal recente rinnovo del Ccnl.** (pag. 13 Nuovo piano industriale).

Mentre in altri istituti si concludono tra le parti importanti accordi in materia di welfare aziendale e da tempo si è quantificato l'ammontare del premio aziendale, nel nostro gruppo, come tutti gli anni, siamo al solito "mercanteggiare" millantando difficoltà di ogni genere.

Difficoltà che non solo cozzano contro quanto dichiarato con enfasi agli stakeholder dal nostro A.D. ma denotano la poca lungimiranza di chi mira solo ad assicurarsi nell'immediato **un proprio futuro milionario.**

C'è chi valorizza in tutti i modi il "capitale umano" con importanti accordi anche in tema di welfare (Intesa e Unicredit hanno c.ca 1.000 euro annui per dipendente) e corrisponde il premio aziendale al netto del "costo banca" (22/26% di tassazione) e c'è chi, invece, a fronte di **risultati mai raggiunti dal gruppo,** propone un'erogazione inferiore del 25% allo scorso anno, comprensiva anche del costo banca!

Non solo, come da noi recentemente pubblicato, il sistema welfare destinato ai dipendenti, spazia dai 255 agli oltre 1.000

euro pro-capite, secondo la banca di provenienza con differenze non più tollerabili.

Nonostante queste evidenti storture rispetto a buona parte dei competitor del sistema il “nostro” management continua senza soluzione di continuità a rivedere al rialzo i budget e ad aumentare le pressioni commerciali…così gli azionisti saranno più contenti!

Avanti così non si può andare, valuteremo attentamente gli sviluppi della situazione.

Milano, 28 dicembre 2023

Coordinamenti di Gruppo Bancobpm
Fabi-Fiba-Fisac-Uilca-Unisin