



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

[Iscriviti a Fabi News](#)



LINEA DIRETTA COL SEGRETARIO GENERALE DELLA FABI su www.landosileoni.it

INVIACI ARTICOLI DI STAMPA CHE INTERESSANO NOI GIOVANI

Sommario

IL SOLE 24 ORE DEL LUNEDI' -9 luglio 2012

IL GAP TRA CURRICULUM E OCCUPAZIONE -Per un laureato su 4 titolo di studio inutilizzato al lavoro -Crescono gli «overeducated»: più colpite le competenze umanistiche

IL SOLE 24 ORE DEL LUNEDI' -9 luglio 2012

I giovani diventano tutt'fare per restare sul mercato

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI -9 luglio 2012

+ di 223 motivi per dire NO ai licenziamenti collettivi

IL SOLE 24 ORE DEL LUNEDI' -9 luglio 2012

Riforma del lavoro. Dai contratti a termine all'apprendistato le regole per applicare correttamente le norme ed evitare contenziosi o sanzioni -Nuove assunzioni, check list dei datori -Come adeguare la gestione del personale entro il 18 luglio, quando scattano le disposizioni

IL CENTRO martedì 10 luglio 2012

Mutui casa, crollano le richieste

Giù del 47% nel primo trimestre, male anche il credito al consumo. Lieve ripresa nel 2013

VITERBO NEWS 10/07/2012 -14:48

Ancora scioperi negli istituti di credito: il 27 luglio tocca a Unicredit -Poi sarà la volta del Monte dei Paschi PANORAMA.it 10-07-2012_10:30

La fine delle banche -Lo scandalo Barclays. La crisi di liquidità in Europa. I tagli in Italia. Gli istituti di credito sono nel ciclone. E nulla sarà più come prima -Bob Diamond, amministratore delegato di Barclays

BERGAMONEWS.it Mercoledì, 11 Luglio, 2012

La Fabi, il principale sindacato dei dipendenti di Ubi Banca, lancia la sfida per il rinnovo del consiglio di sorveglianza della banca nel 2013. Attilio Granelli, segretario nazionale Fabi: "Pronti a presentare una nostra lista".

IL SOLE 24 ORE venerdì 13 luglio 2012

Credito. Tra mancate uscite della riforma pensionistica e nuovi esuberanti si stima che potrebbero essere coinvolti 15mila addetti -Banche, la mappa dei posti a rischio -I sindacati ad Abi: «Una cabina di regia per gestire i problemi a livello di sistema» IL NODO DA SCIOGLIERE -Mancano ancora i decreti della riforma del Fondo di solidarietà che il settore ha siglato un anno fa. Le parti rivendicano l'urgenza



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

IL SOLE 24 ORE DEL LUNEDI' -9 luglio 2012

IL GAP TRA CURRICULUM E OCCUPAZIONE -Per un laureato su 4 titolo di studio inutilizzato al lavoro -Crescono gli «overeducated»: più colpite le competenze umanistiche

PAGINA A CURA DI Francesca Barbieri

Faticano a trovare un lavoro e, quando ce la fanno, in un caso su quattro il posto conquistato non è all'altezza del loro curriculum. Come dire: gli anni spesi sui banchi di scuola non danno i frutti sperati. È questa l'istantanea dei laureati italiani, scattata dal centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore, andando a indagare lo status occupazionale dei ragazzi tra i 25 e i 34 anni e mettendolo a confronto con quello dei diplomati tra i 20 e i 24 anni. Il focus registra più "sovrainformati" tra i dottori: una quota doppia -26,8% contro 13,4% -che svolge mansioni low skill rispetto a quanto avviene per chi si ferma alla maturità. «Il fenomeno è abbastanza omogeneo sul territorio -spiega Michele Pasqualotto, ricercatore di Datagiovani, sebbene si riscontrino tendenze più ampie nel Centro Italia e nel Nord-Est». Balzano agli occhi i dati del Lazio (quasi un laureato su tre è sovrainformato) e quelli di Friuli-Venezia Giulia e Veneto (circa 3 su 10). La crisi ha appesantito il trend, con un aumento della quota di overeducated tra i laureati del 5,6% rispetto al 2007, senza contare che il tasso di disoccupazione, per questa categoria, è salito al 16 per cento (sette punti in più rispetto alla media europea). «È indubbio che le nuove generazioni -commenta Stefano Manzocchi, direttore Luiss Lab of European Economics -siano state più penalizzate in questi ultimi 15 anni, dovendosi spesso adattare a occupazioni di ripiego rispetto ai più anziani. Si è inoltre instaurato un circolo vizioso tra bassa domanda e bassa offerta di alte qualifiche, con pochi laureati "scientifici" che hanno disincentivato le imprese a investire su queste specializzazioni. È sulla composizione della forza lavoro che occorre cambiare qualcosa: nei curricula c'è troppo liceo classico e poca preparazione scientifica, troppe lauree generaliste e poche tecniche». Restringendo l'obiettivo sugli indirizzi emerge, infatti, che mentre solo l'8% dei medici occupati è iperqualificato e si sale al 14,5% nel caso di ingegneria e architettura, il vero gap riguarda le discipline umanistiche, con il 36% dei laureati che svolge un lavoro di basso profilo (con un aumento del 9,5% rispetto al pre-crisi). Considerando anche gli sbocchi più qualificati ma che non hanno affinità con il curriculum (ad esempio un laureato in lingue assunto come quadro nell'ufficio del personale di un'azienda meccanica) il mismatch per gli umanisti si registra nel 53,6% dei casi. «Evidenti segnali -osserva Paolo Gubitta, docente di organizzazione aziendale dell'Università di Padova -di errori nella scelta della facoltà o nella porta d'ingresso nel mondo del lavoro: l'aumento del gap degli ultimi cinque anni è sintomo della disperazione dei giovani laureati di oggi, che legittimamente considerano che lo stipendio valga più della soddisfazione professionale». Ci si adatta a quello che il mercato offre, magari sperando di acquisire nuove competenze o approfittare di fasi transitorie che possano condurre a mestieri più attinenti agli studi fatti. «Va detto -precisa Emilio Reyneri, docente di sociologia del lavoro all'Università di Milano Bicocca -che lo squilibrio tra il livello delle competenze possedute e quello delle abilità richieste è spesso inferiore al gap tra titolo di studio e inquadramento professionale: sono soprattutto i giovani con bassi voti a svolgere lavori non adeguati, con il rischio di restarvi intrappolati per tutta la vita lavorativa in assenza di formazione continua». La fotografia di Datagiovani rileva, infine, come in media il fenomeno della sottoccupazione sia più consistente tra le giovani laureate, che nel 30% appaiono troppo istruite rispetto agli sbocchi professionali, circa dieci punti percentuali in più degli uomini, con un divario pressoché costante in tutte le discipline e con l'unica eccezione di quelle umanistiche, in cui è leggera la prevalenza maschile.

NOI E GLI ALTRI

I laureati in Europa a cura di Datagiovani (www.datagiovani.it)

ITALIA

21%

In linea con la media Ue per la percentuale di diplomati tra i giovani (43%), è il Paese in assoluto più "scarso" per quota di laureati (con il 21%, siamo sopra solo alla Turchia). La disoccupazione dei diplomati



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

(25%) è 8 punti più alta della media Ue, 7 punti per i laureati (16%). Più di 1 giovane su 4 rientra nei Neet. Rispetto ai principali Paesi, perdiamo nel mismatch laurea/professione per gli indirizzi educativi (20%) e delle scienze socio-economiche e giuridiche (29%), bene invece ingegneria e architettura (10%).

GERMANIA

27,7%

Spicca per i tassi di disoccupazione più bassi d'Europa sia tra i diplomati (6%) che tra i laureati (meno del 3%), nonostante la struttura per titolo di studio dei giovani sia molto simile a quella italiana. La quota di diplomati tra i 15 e i 24 anni è al 42,2%, quella dei laureati tra i 25 e i 34 anni al 27,7 per cento.

La Germania

è uno dei Paesi in cui si riscontra il migliore matching tra lauree e professioni: le uniche criticità sono nell'ingegneria (31%), nelle scienze agrarie (48%) e nei servizi (58 per cento).

FRANCIA

43%

È uno dei Paesi con il tasso di giovani laureati più alto d'Europa (43%), abbinato a una disoccupazione degli stessi piuttosto contenuta (7,2%). Soffre invece di una disoccupazione piuttosto consistente tra i diplomati (18,5%). Evidenzia però situazioni di mismatch piuttosto elevato in varie tipologie di lauree, come nelle scienze socio-economiche (35%), nell'ingegneria (21%), nei servizi (37%). Non marginale la quota di Neet tra gli under 35 (18%).

REGNO UNITO

44%

In Europa rappresenta un Paese ad elevata istruzione giovanile, sia per quanto riguarda i diplomati (60%) che i laureati (44%). Sembra fornire ottime opportunità occupazionali ai laureati, contenendo il tasso di disoccupazione (5,2%), più che ai diplomati (14,4%), caratteristiche, queste, riassunte anche in una incidenza di Neet piuttosto rilevante (18%). Come per la Francia, il basso tasso di disoccupazione tra i laureati sembra però compensato da mismatch consistenti tra lauree e professioni.

DANIMARCA

38,6%

Rappresenta un caso interessante in cui sia i livelli di istruzione che quelli di disoccupazione sono molto simili tra diplomati e laureati, anche se nel confronto europeo la disoccupazione dei diplomati (10,6%) è di circa 6 punti più bassa rispetto alla media, mentre quella dei laureati è perfettamente in linea (9,2%) con la media Ue. L'incidenza dei Neet (10%) è la metà di quella che si riscontra nella media Ue. Buono il matching tra lauree e professioni, che vede situazioni migliori o in linea con gli altri Paesi.

SPAGNA

39,2% Oppressa da tassi di disoccupazione giovanile elevatissimi (39% tra i diplomati, 20% tra i laureati), la Spagna ha visto esplodere negli ultimi anni anche la quota dei giovani Neet (25%), comunque meno dell'Italia. È il Paese in cui si riscontrava già dal 2007 il peggiore matching tra lauree e professioni, con punte del 64% nei servizi, 50% in ingegneria e architettura, 44% nelle scienze socio-economiche e giurisprudenza, tendenze queste che sono peggiorate per effetto della crisi.

Return

IL SOLE 24 ORE DEL LUNEDI' -9 luglio 2012 I giovani diventano tuttofare per restare sul mercato

Serena Riselli

A volte fanno tutto da soli, compreso il lavoro di segreteria. E, se non riescono a mantenere uno studio, lo aprono in casa. In un mercato sempre più in difficoltà i giovani professionisti rischiano di essere ancora più penalizzati rispetto ai colleghi esperti e da più anni su piazza. Che sia un avvocato, un commercialista, un



**FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI**

**COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI**

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

architetto o un ingegnere, i problemi sono sempre gli stessi: poco lavoro, difficoltà a riscuotere la parcella (anche quella minima), necessità di specializzarsi e poche risorse economiche a disposizione. «Uno studio piccolo e non strutturato, -spiega Raffaele Marcello, presidente Unagraco (Unione nazionale commercialisti ed esperti contabili) -nonostante faccia degli sforzi dal punto di vista dei costi, ha bisogno di ricevere i propri compensi, ma i tempi di riscossione delle parcelle sono molto lunghi, sia nel privato che nel pubblico. Tutto ciò comporta che il professionista è costretto a finanziare la propria attività e può farlo solo se ha accumulato qualcosa negli anni passati, altrimenti si trova in grossa difficoltà». Una delle incognite maggiori è legato anche ai tempi di incasso delle parcelle: «In un periodo di crisi è difficile che vengano avviate nuove attività. I clienti, se decidono di cambiare il commercialista, è perchè hanno avuto qualche problema o perchè non sono riusciti a pagare la parcella». Allora si fa tutto da soli: «Non solo la propria professione – conclude il presidente Unagraco -ma anche il lavoro di segreteria e di aggiornamento». Problemi sottolineati anche da Dario Greco, presidente dell'Aiga (Associazione italiana giovani avvocati): «C'è un dato preoccupante sulla chiusura degli studi legali, un trend purtroppo in aumento: i giovani professionisti cercano di tagliare le spese spostando lo studio presso la propria abitazione per poter andare avanti». Del resto «i giovani non hanno i risparmi per far fronte alla carenza di liquidità», spiega Andrea Borghini, presidente Unione giovani dottori commercialisti ed esperti contabili di Roma. E aggiunge: «Chi ha investito in uno studio, anche se con una struttura più snella e costi fissi più bassi, ha difficoltà a resistere senza liquidità. Senza parlare dei tanti dipendenti e collaboratori: i primi a saltare in caso di tagli al personale sono proprio loro». A sentire i diretti interessati l'impressione è che bisogna inventarle proprio tutte per restare a galla. Simone Padovani, avvocato con uno studio indipendente a Verona, mette in risalto un circolo vizioso: «Per venire incontro ai miei clienti ho proposto pagamenti dilazionati. Ma spesso la disponibilità finisce in una parcella insoluta. Si può provare a riscuoterla per vie legali, ma bisogna considerare che ci sono delle spese aggiuntive». Ma allora come fare? Una soluzione è dividere le spese con qualche collega: «Il mio studio ha anche un recapito a Milano – racconta Nicola Gargano, giovane avvocato di Bari – e lì divido le spese con altri tre colleghi. Altra soluzione può essere quella di appoggiarsi alle nuove tecnologie per semplificare l'organizzazione di studio. Si possono utilizzare software gestionali, biblioteche elettroniche per la consultazione online ed evitare così alcune spese». -12,5 per cento gli under 40, la contrazione degli iscritti alle casse delle professioni giuridiche.

Return

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI -9 luglio 2012 + di 223 motivi per dire NO ai licenziamenti collettivi

Fabi Giovani

il movimento giovanile della FABI ritiene brutale e irrispettosa della dignità dei lavoratori la possibilità, paventata da diversi gruppi bancari, di procedere all'applicazione della legge 223 del 1991 e quindi ai licenziamenti collettivi nel settore. I nostri + di 223 motivi per dire NO! ai licenziamenti collettivi derivano, provocatoriamente, dalla somma del numero di componenti dei diversi CDA dei gruppi bancari che superano, nel settore, di gran lunga il numero di 223 e che sono, a nostro avviso, complessivamente troppi. L'eccesso dei crediti rispetto alla raccolta ordinaria e i problemi derivanti dall'utilizzo massiccio degli strumenti finanziari sono il frutto delle politiche sbagliate del management, errori che adesso i banchieri



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

vogliono far ricadere sui lavoratori, riducendo gli organici, e sulla clientela, chiudendo molti sportelli bancari. La riforma delle pensioni non permetterà un ricambio generazionale e l'applicazione della legge 223/91 rispetto ai criteri previsti dall'art.5 comporterebbe che i primi ad essere estromessi dai processi produttivi sarebbero i più giovani con poca anzianità di servizio e senza carichi di famiglia. Tutto questo mentre la disoccupazione giovanile nel nostro Paese ha già superato la soglia del 36%. **CHIEDIAMO** che il Ministro Fornero firmi al più presto il decreto attuativo dell'accordo 8 luglio 2011 al fine di rendere utilizzabile il Fondo di solidarietà, strumento a costo zero per lo Stato e completamente a carico del settore. che le Istituzioni fissino una soglia massima per gli stipendi del top management che riteniamo abbiano raggiunto un indecoroso rapporto economico rispetto alle retribuzioni dei lavoratori. che i gruppi bancari riducano il numero di componenti dei consigli di amministrazione. che i risultati dei piani industriali non siano costruiti sulla riduzione del costo del lavoro che non siano solo i dipendenti, i clienti e gli azionisti a pagare il conto di errate politiche industriali che gli errori vengano pagati da chi li ha commessi.

Return

IL SOLE 24 ORE DEL LUNEDI' -9 luglio 2012

Riforma del lavoro. Dai contratti a termine all'apprendistato le regole per applicare correttamente le norme ed evitare contenziosi o sanzioni -Nuove assunzioni, check list dei datori -Come adeguare la gestione del personale entro il 18 luglio, quando scattano le disposizioni

Alessandro Rota Porta

Tempi stretti per datori di lavoro, aziende e operatori, che devono adeguare le procedure di gestione del personale alla riforma del lavoro appena approvata: la maggior parte delle disposizioni della legge 92/2012 sarà operativa dal 18 luglio, data di entrata in vigore del provvedimento, pubblicato martedì scorso (sulla «Gazzetta ufficiale» 153 del 3 luglio, supplemento ordinario 136). Alcune disposizioni entreranno in vigore invece con tempistiche differite. È opportuno, dunque, essere pronti ad applicare correttamente le nuove discipline, evitando possibili contenziosi o sanzioni. Uno dei capitoli a cui si dovrà mettere mano velocemente è quello che riguarda i contratti, dove il legislatore ha apportato modifiche decise.

Contratti a termine

Nell'ipotesi di «primo rapporto a tempo determinato», i datori di lavoro potranno procedere a nuove assunzioni con modalità «acausale», vale a dire senza l'onere di indicare le ragioni giustificatrici (di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo) del termine apposto al contratto, per una durata non superiore a 12 mesi (e lo stesso potrà avvenire con riferimento alla somministrazione). Su questo punto le indicazioni di prassi dovranno chiarire alcuni aspetti: in primo luogo, se questa fattispecie sia percorribile nel caso il lavoratore abbia prestato attività presso l'azienda con altre tipologie contrattuali, ad esempio con contratto di lavoro a progetto. È chiaro, invece, che non rilevano le mansioni di impiego così come è stabilito il divieto di proroga per questa particolare declinazione dell'istituto. Altro aspetto critico è rappresentato dall'allungamento delle pause che dovranno essere osservate (pena la conversione a tempo indeterminato del rapporto) tra un contratto a termine e quello successivo, nei confronti dello stesso lavoratore: sono state infatti innalzate rispettivamente a 60 e 90 giorni, a seconda che il contratto precedente fosse stato di durata fino o oltre i sei mesi. L'applicazione riguarderà i contratti stipulati dal 18 luglio 2012. Per i nuovi contratti occorrerà altresì ricordarsi di considerare anche gli eventuali periodi già svolti sotto forma di somministrazione, poiché contano ai fini del tetto massimo dei 36 mesi consentiti con rapporto a termine, pena la conversione del rapporto a tempo indeterminato.



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

Apprendistato

Quanto all'apprendistato, dall'entrata in vigore della legge 92/2012, i datori di lavoro (escluso chi occupa fino a 9 lavoratori), per poter effettuare nuove assunzioni, dovranno verificare il rispetto della percentuale di conferma in servizio al termine del periodo di formazione di almeno il 30% (fino al 18 luglio 2015) degli apprendisti in forza nei precedenti 36 mesi. Rimane comunque un «bonus» di un ulteriore contratto (rispetto a quelli già confermati) in caso di mancato rispetto della percentuale o di un apprendista nell'ipotesi di mancata conferma dei contratti pregressi. Da sottolineare come il mancato rispetto porti a considerare i lavoratori come subordinati a tempo indeterminato (ex tunc), quindi fuori dall'alveo dell'apprendistato, con conseguenze pesanti sotto il profilo retributivo e contributivo (anche in termini di sanzioni).

Contratto a chiamata

Per quanto riguarda il contratto a chiamata, si dovrà invece fare i conti con nuovi limiti soggettivi e con le modifiche di alcune ipotesi oggettive di applicazione (si veda il grafico a lato); con i nuovi obblighi riferiti alla comunicazione preventiva in caso di chiamata «breve», la cui inadempienza è punita con la sanzione amministrativa non diffidabile, da 400 a 2.400 euro; con la cessazione forzata entro 12 mesi dei contratti in corso, che siano in contrasto con le norme introdotte dalla riforma.

Contratti a progetto

Servirà più cautela nella stesura dei nuovi contratti a progetto: sia con riferimento all'oggetto (e alle modalità di svolgimento), sia al risultato finale; così come alle clausole di recesso, prima lasciate alla libertà negoziale. Un'attenzione particolare dovrà essere riservata al compenso, che non potrà essere fissato in misura inferiore a quello individuato da Ccnl ad hoc (o da quelli esistenti valutando la paga di figure analoghe). La violazione di queste regole comporterà infatti la presunzione automatica di subordinazione.

CHE COSA CAMBIA

CONTRATTO A TERMINE

(articolo 1, commi 9-15)

In caso di primo rapporto a termine, potranno essere omesse le ragioni giustificatrici (massimo 12 mesi non prorogabile) Il contratto può continuare oltre la scadenza per 30 o 50 giorni, a seconda che il termine iniziale fosse inferiore o oltre i 6 mesi (la prosecuzione va comunicata telematicamente con modalità da definire con Dm)

Le pause tra un contratto a termine e il successivo non potranno essere inferiori a 60 o 90 giorni, a seconda che il contratto iniziale fosse di durata fino o oltre i 6 mesi. Nel limite dei 36 mesi entrano anche i periodi svolti sotto forma di somministrazione.

LE SANZIONI

In caso di violazione dei punti 2-3-4 il rapporto si trasforma a tempo indeterminato

APPRENDISTATO

(articolo 1, commi 16-19)

La durata minima del contratto non può essere inferiore a sei mesi, salvo i rapporti legati a cicli stagionali
Prima di stipulare nuovi contratti occorre verificare il rispetto della percentuale di conferma pari al 30% (dal 18 luglio 2015 passa al 50%) con riferimento ai contratti

pregressi nei precedenti 36 mesi (esclusi i datori di lavoro fino a 9 addetti). In caso di mancato rispetto, si può comunque effettuare un'ulteriore assunzione rispetto agli apprendisti confermati nel periodo (comunque è possibile assumere un apprendista)

Gli apprendisti assunti in violazione del punto 2 si considerano a tempo indeterminato ex tunc

PART-TIME

(articolo 1, comma 20)

In alcuni casi è consentito al lavoratore revocare il consenso alle clausole elastiche e flessibili Margini limitati per le prestazioni eccedenti



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

CONTRATTO A CHIAMATA

(articolo 1, commi 21-22)

I contratti post-riforma si potranno stipulare con riferimento ai soggetti di età inferiore a 24 anni (la prestazione si deve però concludere, al massimo, entro il 25° anno) o superiore a 55. È stata abrogata l'ipotesi di stipula per i periodi festivi e nei weekend. La prestazione lavorativa (a meno che non sia superiore a 30 giorni) deve essere comunicata preventivamente, tramite sms, fax o e-mail (la disposizione decorre dal 18 luglio: sebbene la norma rimandi a un Dm ulteriori regolamentazioni, l'emanazione del provvedimento non pare condizionare l'entrata in vigore dell'obbligo) In caso di violazione del punto 3: sanzione da 400 a 2.400 euro, non diffidabile

LAVORO A PROGETTO

(articolo 1, commi 23-25)

Per i nuovi contratti: e Vincoli più stringenti alla nozione di progetto e alla modalità di svolgimento della prestazione. Introduzione del compenso minimo. Il recesso può essere previsto solo per giusta causa o per inidoneità professionale I rapporti con modalità analoghe a quelle dei dipendenti sono considerati subordinati

LAVORO CON PARTITA IVA

(articolo 1, commi 26-27)

Per i nuovi contratti sono introdotti nuovi divieti e la conversione in rapporti di co.co.co, in caso di violazione degli stessi (quelli in essere devono essere adeguati entro 12 mesi) Scatterebbe una presunzione automatica di subordinazione

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

(articolo 1, commi 28-31) e Rispetto di limiti numerici r Per i rapporti con apporto di lavoro, è sancito l'obbligo di effettiva partecipazione agli utili e di consegna del rendiconto Conversione del rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato erogare il premio aziendale relativo al 2011. L'incontro iniziato lo scorso venerdì, e proseguito ieri, si è concluso infatti con una chiusura totale da parte dei vertici di Piazza Cordusio. «Dopo l'erogazione di quasi 100 milioni di premi discrezionali, più bonus e altri 270 milioni di stock option, riteniamo particolarmente grave la presa di posizione di Unicredit», ha commentato a caldo Mauro Morelli, segretario nazionale della FABI con delega al gruppo guidato da Federico Ghizzoni.

Return

IL CENTRO martedì 10 luglio 2012

Mutui casa, crollano le richieste

Giù del 47% nel primo trimestre, male anche il credito al consumo. Lieve ripresa nel 2013

MILANO Prosegue, nel primo trimestre 2012, il calo delle erogazioni di mutui immobiliari per acquisto di abitazioni che registrano una flessione del 47 per cento. Diminuiscono anche le erogazioni di credito al consumo (-2,2% nel 2011 e -11% nei primi tre mesi del 2012). È quanto emerge dalla trentaduesima edizione dell'Osservatorio sul Credito al Dettaglio di Assofin, Crif e Prometeia in cui si evidenzia che solo nel 2014 il credito al consumo dovrebbe tornare a crescere pur se a ritmi modesti (+1,4%). Nel dettaglio sono soprattutto gli altri mutui (mutui per ristrutturazione, liquidità, consolidamento del debito, surroga e sostituzione) a subire una flessione netta: dopo il -24,9% del 2011, nei primi tre mesi del 2012 fanno



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

registrare una contrazione delle erogazioni pari a un -80% rispetto allo stesso periodo del 2011. Il rischio di credito è pressochè stabile. Il tasso di default del mercato del credito alle famiglie (ovvero l'indice di rischio di credito di tipo dinamico che misura le nuove sofferenze e i ritardi di 6 o più rate nell'ultimo anno di rilevazione), considerato nel suo complesso (mutui immobiliari e credito al consumo) segue un trend di contrazione nel 2011 e si stabilizza al 2,1% a fine marzo 2012. In prospettiva le consistenze di credito al consumo alle famiglie registreranno una riduzione significativa nel corso del 2012 (-2,7%), in leggera attenuazione nel 2013 (-1,4%). Solo nel 2014 con il lento riattivarsi della spesa delle famiglie le consistenze di credito al consumo dovrebbero ritornare a crescere pur se a ritmi modesti (+1,4%). Anche per quanto riguarda il mercato dei mutui, la crescita delle consistenze è attesa in progressivo rallentamento, arrestandosi alla fine del 2012 (+0,3%), riflettendo criteri di concessione del credito selettivi e la riduzione della domanda associata alla debolezza del mercato immobiliare. Nel biennio 2013-2014 i prestiti per acquisto di abitazioni dovrebbero riprendere un modesto trend di espansione dello stock (rispettivamente +1,3% nel 2013 e +1,5% nel 2014), in linea con una domanda ancora contenuta e una lenta ripresa del mercato immobiliare, confermando prospettive di evoluzione significativamente più contenute rispetto alla fase pre-crisi. A fronte del difficile contesto macroeconomico nazionale e, soprattutto dei riflessi che questo avrà sui bilanci delle famiglie, la rischiosità del credito al dettaglio nel prossimo triennio è prevista in crescita.

Return

VITERBO NEWS 10/07/2012 -14:48

Ancora scioperi negli istituti di credito: il 27 luglio tocca a Unicredit -Poi sarà la volta del Monte dei Paschi

VITERBO -Dopo lo sciopero del 2 luglio in Banca Intesa, caratterizzato da una massiccia adesione a livello nazionale (il 90% circa) e in particolare a Viterbo e provincia (oltre il 95%), ora sono i lavoratori di Unicredit ad essere pronti a incrociare le braccia per tutta la giornata del 27 luglio. Il motivo del contendere è la determinazione del premio aziendale per il 2011, sulla quale le posizioni delle parti sono distanti. La chiusura di Unicredit ai sindacati arriva paradossalmente dopo erogazioni milionarie di premi discrezionali e l'erogazione di stock option ancora più elevate. "La storia è sempre la stessa -riferisce Paolo Capotosti della Fabi, il Sindacato dei Bancari – oggi le banche vogliono scaricare sui dipendenti i risparmi previsti dai nuovi piani industriali, mentre noi ribadiamo che i costi da tagliare sono ben altri, le milionarie spese per consulenze, le centinaia di poltrone nei consigli di amministrazione, i compensi stellari dei manager, non certo le retribuzioni del personale che nelle più grandi banche italiane in particolare, come pure in tutto il sistema, sta dando il meglio di sé in una situazione di grande disagio e nelle difficoltà operative derivanti dalle fusioni, dalle riorganizzazioni, dalle migrazioni di sistemi operativi". "Le banche chiedono sacrifici solo ai lavoratori, propongono riduzioni di orario e della retribuzione, flessibilità, articolazioni individuali dell'orario, quando il colleghi, seppur nelle difficoltà, cercano di erogare un buon servizio ai clienti conoscendo perfettamente l'importanza del ruolo sociale che le banche devono svolgere – prosegue Capotosti -. Lo sviluppo del territorio e in particolare del viterbese dipende molto dal ruolo che svolgeranno gli istituti di credito, ruolo che è stato ribadito congiuntamente da imprenditori locali e banche al convegno organizzato dall'Abi (Associazione bancaria italiana, ndr) lo scorso 26 maggio a Viterbo". "Senza l'apporto del sistema bancario non sarà certo possibile progettare e costruire uno sviluppo ed un futuro per questo nostro territorio anche se riusciremo ad uscire dalla crisi" conclude Capotosti. Nei prossimi giorni dovrebbe essere nota la data dello sciopero anche nel Monte dei Paschi di Siena, dove è fallito il tentativo di conciliazione. A Viterbo e provincia i disagi saranno molti per clienti ed utenti, vista la capillare presenza sul territorio di Unicredit e MPS perché è prevista una massiccia partecipazione allo sciopero.

Return



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

PANORAMA.it 10-07-2012_10:30

La fine delle banche -Lo scandalo Barclays. La crisi di liquidità in Europa. I tagli in Italia. Gli istituti di credito sono nel ciclone. E nulla sarà più come prima -Bob Diamond, amministratore delegato di Barclays

di Stefano Cingolani

All'Ing Direct café di San Francisco, accanto a Union Square, il barista versa una tazza di Peet's (chicchi a tostatura speciale molto alla moda in California). Poi chiede al cliente come vuole il latte e butta là con nonchalance: «Non avrebbe anche bisogno di una carta di credito?». La filiale della Ing, il colosso olandese noto in Italia per il Conto Arancio, è senza dubbio all'avanguardia. Ma la sostanza non muta alla Bnp dell'Opéra a Parigi, anche se l'accoglienza è meno casual: tappeti rossi, una lounge con divanetti, tv a schermo piatto e l'immane caffè. È la nuova banca, che però ai bancari non piace granché. La funzionaria italiana B.G. non ci sta: «E no, questo è troppo». Ha cominciato, appena laureata, alla Cassa di risparmio di Roma, poi nel 1989 con il Banco di Santo Spirito cambia filiale e mansione. Nel 1992 nasce la Banca di Roma e lei esce dallo sportello. Con la Capitalia dal 2002 comincia a vendere prodotti finanziari sempre più astrusi. Quando nel 2007 avviene la fusione con l'Unicredit, peregrina tra Roma e Milano, perché Alessandro Profumo voleva l'integrazione. Il suo successore, Federico Ghizzoni, invece, riporta in voga il territorio. Una giostra continua. «E adesso dovrei fare anche la barista?» geme B.G. «Capisco le paure, ma questo è il futuro, anzi il presente» sostiene Alberto Antonietti, responsabile delle strategie alla Accenture, la società di consulenza che aiuta a realizzare i progetti di ristrutturazione. La banca deve reinventare se stessa: in basso, nel rapporto con il cliente, e in alto, nel vituperato mestiere di chi prende e intermedia i risparmi della gente. Fino a pochi anni fa il banchiere sedeva trionfante su una montagna immensa di denaro: attivi totali che raggiungono i 53,8 mila miliardi di dollari; poi c'è il sistema ombra, 648 mila miliardi di dollari in contratti Otc (over the counter, da banco, cioè fuori listino), nove volte il prodotto lordo mondiale annuo. Nel settembre 2008 con il crac di Lehman Brothers tutta questa massa liquida si è congelata per alcuni giorni. È arrivata la grande paura. «Nulla sarà come prima» si disse. Ma il lupo ha perso il pelo, non il vizio. La Commerzbank aumenta persino il capitale per pagare i superbonus ai manager. La Jp Morgan ha in pancia derivati per 70 mila miliardi e ne ha persi, pare, 9 con scommesse sbagliate. Il potente boss, Jamie Dimon, è sotto il tiro degli azionisti e del Congresso americano, anche per presunte manipolazioni del mercato elettrico. Sul collo di Lloyd Blankfein, numero uno della Goldman Sachs, c'è pure la magistratura. E poi ecco il trader che apre un buco da 2,3 miliardi nella Ubs. Uno scandalo tira l'altro. Ma il peggiore di tutti investe la Barclays, che ha imbrogliato manipolando il Libor (London interbank offered rate), il tasso interbancario, introdotto trent'anni fa, diventato il punto di riferimento per i mutui. Si sono dimessi Marcus Agius, presidente della banca, l'amministratore delegato Bob Diamond (il quale minaccia di tirare in ballo la complicità di Paul Tucker, numero due alla Banca d'Inghilterra) e il direttore generale. I fatti risalgono al 2007 e 2008, se confermati dimostrano le manovre dietro le quinte che hanno aggravato il crac finanziario. E mettono sotto accusa l'intero sistema. In totale sono coinvolte 22 istituzioni, le maggiori del mondo, però il meccanismo che ogni mattina fissa il Libor per ogni moneta è una vera e propria reazione a catena: 16 banche per la sterlina, 18 per il dollaro americano, 15 per l'euro e così via. Il Libor è un termometro: più alto è il tasso, più la salute finanziaria è a rischio. Dunque, sarebbe stato aggiustato al ribasso per tranquillizzare i mercati. Se i più potenti si mettono d'accordo, ci si può ancora fidare? Il governatore della Banca d'Inghilterra, Mervyn King, accusa i capi di Barclays, Royal Bank of Scotland, Hsbc e Lloyds di «manipolazione fraudolenta e trattamento meschino dei clienti». Il premier britannico David Cameron annuncia un'inchiesta. Questa volta non è questione di «finanza ombra», perché le regole ci sono e i regolatori hanno chiuso gli occhi. Anche in Italia il mondo bancario è sotto schiaffo. Corrado Passera viene indagato (atto dovuto, ha sottolineato il procuratore di Biella) per operazioni della Biverbanca, all'epoca



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

controllata dalla Banca Intesa di cui era amministratore delegato. L'Unicredit torna a rischio scalata ed entrano nel capitale gli oligarchi con Mikhail Fridman, padrone dell'Alfa Bank, numero uno in Russia, e il fondo Pamplona di Alexander Knaster. Mentre il Monte dei Paschi deve ricorrere a 3,5 miliardi di euro in Tremonti bond ed espelle 4.600 dipendenti. I sindacati sono sul piede di guerra. «La situazione è inaccettabile» tuona Lando Sileoni, segretario della Fabi (Federazione autonoma bancari italiani), alla quale sono iscritti 100 mila lavoratori. Lunedì 2 luglio hanno scioperato i dipendenti dell'Intesa contro i tagli al personale, si prepara una fermata in Unicredit sul premio aziendale, mentre lo scontro al Montepaschi è durissimo e si sente rumor di tribunali. La Fabi come la Fiom, Rocca Salimbeni (quartier generale di Mps a Siena) come Pomigliano d'Arco, «Profumo come Marchionne», un'accusa che ha fatto andare in bestia il presidente. «Se consideriamo la banca un'industria alla stregua delle altre» è la tesi di Antonietti «scopriamo che i costi sono troppo alti, i ricavi troppo bassi, la produttività insufficiente». E non solo in Italia. Il Global financial stability report del Fondo monetario internazionale pubblica uno specchietto allarmante: tutte le grandi aziende creditizie europee prevedono una riduzione delle loro attività, non solo nel Continente ma in America e persino in Asia (è il caso di Deutsche Bank, Royal Bank of Scotland, Crédit Agricole, Bnp). Secondo il settimanale britannico The Economist, dopo il decennio della sbornia finanziaria assistiamo a una rinascita della banca al dettaglio. Non si tratta, però, di un ritorno all'antico. Perché nel frattempo sono cambiati i bisogni e si è trasformata la clientela, esprimendo esigenze sempre più differenziate. L'Intesa, per esempio, ha aperto una filiale per i giovani che diventa anche luogo di intrattenimento. La depressione del mercato immobiliare richiede che la banca non si limiti a erogare il mutuo, ma aiuti a trovare la casa. Gli immigrati hanno bisogni diversi da quelli degli anziani. Intanto le funzioni tradizionali, come per esempio i pagamenti, vengono insidiate da rivali inaspettati: Carrefour, Walmart, o le Coop, tanto per fare esempi nella grande distribuzione, quella che intermedia ogni giorno la maggior parte del denaro liquido. Tutti offrono la loro carta di credito e ci si aspetta che il prossimo sia un operatore come la Apple, che possiede una delle più ampie e solide piattaforme digitali, oltre a un canale di vendita ben rodato. Questa crisi nella crisi ha un impatto sociale pesante. In Italia si stima che tra i 300 mila bancari almeno il 20 per cento lascerà il proprio impiego. Anche se, finora, il processo di concentrazione non ha ridotto gli sportelli, al contrario: a differenza da quel che è accaduto in Francia o Germania, sono aumentati da 46 a 48 mila tra il 2006 e il 2010. La svedese Nordea soddisfa la stessa platea di clienti con 1.000 filiali, l'Intesa Sanpaolo con 4.500. La rivoluzione industriale nelle banche avrà un impatto sconvolgente. Non abbiamo ancora visto niente, avverte Gionata Tedeschi, senior advisor della Accenture per innovazione e digital marketing. Il conto online finora viene usato in Italia, per controllare i movimenti e ordinare bonifici, da 20 milioni di persone, oltre il 50 per cento della clientela. Lo smartphone e il tablet offrono funzioni a distanza, in teoria anche per ottenere prestiti e mutui. Ma occorre bilanciare le nuove opportunità con le normative sulla sicurezza, la privacy, l'antiriciclaggio. È il compito dell'Agenda digitale, un progetto, spiegano all'Abi, la Confindustria delle banche, che coinvolge molti soggetti, tra i quali la pubblica amministrazione, che potrebbe fare da catalizzatore e da traino. La moneta circolerebbe più rapidamente, fornendo anche un contributo alla crescita. Un altro esempio? Le imprese commerciali possono trarre un grande beneficio dalla nascita di una piattaforma unica e integrata per le transazioni di import ed export. A Singapore tutti possono usufruire di un unico punto di accesso, con una grande semplificazione e un aumento di competitività del porto asiatico. «Ci sarà sempre bisogno di una relazione personale» avvertono gli esperti dell'Abi; ma nulla vieta che passi per iPad, rilancia Tedeschi, il quale vede davanti a sé un pullulare di filiali virtuali su Facebook. Fantabanca? Tutt'altro. In Nuova Zelanda è già realtà, la Asb è attiva sul social network. Anche in Italia alcune aziende hanno creato gruppi di utenti che interagiscono su Facebook. È una riserva di caccia molto vasta con i suoi 20 milioni di iscritti, ma è anche uno strumento per interagire in tempo reale con i clienti. Se da un lato le meraviglie della tecnologia possono ridurre al minimo le rogne, garantire sicurezza e trasparenza, dall'altro la catena di malefatte venuta alla luce in questi anni sembra giustificare l'immagine più vieta del banchiere alla George



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

Grosz, con la tuba e un sigarone fra le dita grassocce. Se non vuole finire sulla gogna, deve reinventare il proprio mestiere. Come? Sono scomparsi i Raffaele Mattioli che riconoscevano un affare a naso. O i sacerdoti dell'alta finanza alla Enrico Cuccia. Mentre i manager che vengono dalla McKinsey o dalle scuole di business non hanno certo portato i frutti sperati. Il bancario vive anch'esso la propria crisi d'identità. Ma paradossalmente i cambiamenti sono più rapidi alla base che al vertice della piramide. Con una accelerazione talvolta spiazzante. L'Abi ha svolto una indagine e ha scoperto che un lavoratore possiede 1,2 computer personali, quindi è ampiamente alfabetizzato e potenzialmente pronto alla riconversione. «La banca diventa multimediale e multifunzionale» dice Antonietti «genera traffico e vive sulle adiacenze». Cosa vuole dire? Prendiamo la Rinascente di piazza del Duomo a Milano. La gente ci va per passare un'ora di pausa, magari per mangiare. Poi esce sempre con qualcosa, anche piccola. Il supermarket finanziario, paradigma ideale prima della crisi, diventa così uno spazio pieno di boutique, anche perché si assoceranno i produttori di altri beni e servizi. E la dottoressa B.G.? «Ho studiato tante cose che non mi servono più» ammette. Poi sospira: «Ma posso ricominciare. Domani è un altro giorno». Rossella O'Hara fa sempre scuola.

Return

BERGAMONEWS.it Mercoledì, 11 Luglio, 2012

La Fabi, il principale sindacato dei dipendenti di Ubi Banca, lancia la sfida per il rinnovo del consiglio di sorveglianza della banca nel 2013. Attilio Granelli, segretario nazionale Fabi: "Pronti a presentare una nostra lista".

La Fabi punta al controllo di Ubi Banca. La Federazione autonoma bancari italiani, una tra le otto maggiori sigle sindacali italiane e che conta circa 6.500 iscritti dei 19.400 dipendenti del gruppo Ubi lancia la sfida. «In vista dell'assemblea dei soci del 2013, chiede ai lavoratori di partecipare attivamente al voto – afferma Attilio Granelli, segretario nazionale Fabi -. Solamente così potranno avere voce in capitolo sulla scelta di un nuovo Consiglio di Sorveglianza lungimirante e attento alle esigenze del personale e del tessuto produttivo locale. Come Fabi sosterremo solo la lista che dichiarerà apertamente nel proprio programma sostegno all'occupazione, al territorio e allo sviluppo e alla crescita del Gruppo. Qualora i candidati non soddisfino le nostre aspettative, valuteremo se scendere in campo con una nostra lista». La sfida all'attuale gestione di Emilio Zanetti è lanciata. Già da ora il sindacato chiederà ai 6.500 dipendenti iscritti alla Fabi se sono soci, di iscriversi e di raggruppare anche i familiari soci per prepararsi alla prossima assemblea. «Chiediamo di poter visionare i piani industriali per valutarli, voteremo solamente la lista che difenderà i dipendenti, il territorio e lo sviluppo della banca – aggiunge Granelli – Non vogliamo un colpo di stato, ma puntiamo ad avere dei rappresentanti all'interno del consiglio di gestione della banca che difendano e tutelino i lavoratori». Due i punti centrali che lancia la Fabi: «Puntare all'austerità che deve partire dall'alto con la riduzione dei corposi compensi e il taglio della faraoniche consulenze – continua Granelli – Proporremo poi che chi gestisce la banca lo possa fare per soli due mandati e che abbia un massimo di 70 anni. Non possiamo permettere che il gruppo Ubi sia gestito da 21 persone di cui tre hanno superato abbondantemente gli 80 anni, undici sono prossimi ai 70 anni e l'età media sia di 71 anni». Un attacco frontale mai visto contro il gruppo Ubi Banca. «La crisi economica che abbiamo di fronte impone di cambiare, se non stravolgere, abitudini ormai non più sostenibili. L'austerità deve riguardare tutti, a partire dalle cariche più alte -dichiarato Paolo Citterio, coordinatore Fabi del Gruppo Ubi -. Tutto il Sistema bancario si sta riorganizzando, in alcuni casi anche con soluzioni traumatiche. Ubi non pensi ad esternalizzazioni o a licenziamenti: con i necessari sacrifici tutti devono mantenere il posto di lavoro nel perimetro del Gruppo».

Return



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

IL SOLE 24 ORE venerdì 13 luglio 2012

Credito. Tra mancate uscite della riforma pensionistica e nuovi esuberi si stima che potrebbero essere coinvolti 15mila addetti -Banche, la mappa dei posti a rischio -I sindacati ad Abi: «Una cabina di regia per gestire i problemi a livello di sistema» IL NODO DA SCIOGLIERE -Mancano ancora i decreti della riforma del Fondo di solidarietà che il settore ha siglato un anno fa. Le parti rivendicano l'urgenza

Cristina Casadei

I sindacati chiamano Abi. Con sfumature diverse non possono che confermare realisticamente che le banche sono alla vigilia di una nuova ristrutturazione. Ma, Massimo Masi, segretario generale della Uilca, avverte: «Troviamo un modo uniforme per venirci fuori». Già, perché ogni vertenza di gruppo che si apre ad ogni nuovo piano presentato per ora ha in sé tratti molto conflittuali. Lo si è visto in Intesa Sanpaolo, poi in UniCredit, poi in Monte dei Paschi. Ogni vertenza, uno sciopero. Ma nei prossimi giorni si rischia di vederlo anche alla Banca popolare di Milano dove il piano è atteso per il 24 e la Uilca fa una previsione di 800 esuberi. O in Ubi dove invece, secondo la Uilca, si ragiona del 10% del personale. Alla Banca popolare di Bari è già in corso una trattativa in cui si sta parlando di 250 esuberi su 2mila dipendenti circa. Veneto banca ha parlato di una cifra simile. La raccolta in calo, le sofferenze in aumento, i prestiti alle famiglie e alle imprese in calo che sono emersi ieri nell'ultimo rapporto mensile di Abi sono la conferma che l'industria bancaria è in difficoltà e che questo non potrà non ripercuotersi sul lavoro. La congiuntura poi si aggrava per gli effetti della riforma pensionistica che nel gruppo Ubi, per esempio, secondo la Fabi, ha bloccato circa 600 uscite, sulle 1000 preventivate. Nel Banco Popolare ne ha bloccate circa 300. In Mps il piano di razionalizzazione 2011-14 prevedeva 1.500 pensionamenti, ma al momento la riforma ha bloccato 1.200 uscite, mentre con l'ultimo piano presentato poche settimane fa sono stati annunciati anche 4.600 esuberi. Nel gruppo Bnl da adesso a dicembre erano previste, in base all'ultimo piano industriale, circa 370 uscite. Il gruppo, di comune accordo con i sindacati, le sta procrastinando in attesa di sapere se questi lavoratori sono salvaguardati o meno dai decreti governativi. I numeri di Intesa Sanpaolo e UniCredit ormai sono familiari. Giuseppe Gallo della Fiba Cisl osserva che arrivano a 10mila coloro che dovevano uscire e non escono più. Agostino Megale della Fisac Cgil stima che se a questi si sommano i nuovi esuberi annunciati nei giorni scorsi si arriva a 15-16mila. E aggiunge: «A questo punto chiediamo che il governo si assuma le responsabilità degli effetti boomerang della riforma pensionistica che pesano sui grandi gruppi. Le operazioni di riequilibrio dei costi non possono pesare solo sulle parti sociali, da ora in avanti per le banche gli accordi si chiudano al ministero del Welfare». Bisognerà anche vedere, però, sostiene Vincenzo Saporito, responsabile Welfare della Fabi, «il ruolo che Abi vorrà assumere. Se gestire la situazione a livello di sistema oppure lasciare che i gruppi si muovano singolarmente». Masi lancia con forza la proposta «di una cabina di regia per le banche in cui le parti diano le linee guida». Giuseppe Gallo della Fiba Cisl parla di «accordo di settore per offrire tutta la strumentazione ai gruppi con sufficienti margini di flessibilità in modo che possano poi modularli sulla base delle loro specificità». Agostino Megale della Fisac Cgil conferma che il processo «va governato a livello di sistema e che siccome si tratta di una questione che ha ricadute che interessano tutto il paese, vengano coinvolti anche i sindacati confederali». Alcuni incontri, informali, tra il vertice di Abi e i sindacati, ci sono già stati, e due giorni fa dall'assemblea annuale sono emerse nella relazione del presidente Giuseppe Mussari delle indicazioni: come la contrattazione di prossimità, la necessità di un legame più forte tra salario e produttività, la partecipazione. Lando Maria Sileoni, segretario generale della Fabi si augura che «alle parole seguano i fatti e che le banche non si arroccino in una difesa corporativa. Il sindacato è disponibile a costruire un nuovo percorso di relazioni industriali, se a sua volta Abi si dimostrerà disponibile nei fatti a una simile innovazione». Il settore spesso ha fatto da apripista ma, forse, non sempre è stato compreso. I decreti della riforma del Fondo di solidarietà che ancora mancano sembrano l'esempio migliore. Come le parti hanno spiegato, però, adesso sono fondamentali per dare seguito a quei percorsi di



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

dal 07 al 13 luglio 2012

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

solidarietà, anche generazionale, che prevedevano. Riducendo l'impatto sociale di risparmi a cui i gruppi non possono rinunciare. INTESA SANPAOLO 250 milioni Il nuovo piano prevede la riduzione del costo del lavoro per 250 milioni utilizzando «tutti gli strumenti di legge» GRUPPO UNICREDIT 1.800 Sono circa 1.800 i lavoratori in uscita bloccati dalla riforma Fornero. Al via un piano di «insourcing» per razionalizzare GRUPPO MPS 4.600

Il piano prevede 4.600 esuberanti, la chiusura di 400 filiali e la sostanziale disdetta del contratto integrativo GRUPPO UBI 10% Secondo le prime indiscrezioni, il piano industriale interesserà il 10% del personale POPOLARE DI MILANO 800

Gli esuberanti previsti dalla Banca Popolare di Milano sono 700-800: il piano sarà presentato il 24 luglio POPOLARE DI BARI 250

Gli esuberanti sono 250 su 2mila. La trattativa (in discussione riduzione salario e contratti di solidarietà) è in corso CREVAL 150 Gli esuberanti individuati dal Credito Valtellinese sono 150 su un totale di 4.400. Sarà tagliato il 5% del costo del lavoro ING BANK 26

Anche Ing Bank ha varato un piano di ristrutturazione: gli esuberanti individuati in Italia sono in tutto 26 BBVA 60 Il gruppo spagnolo intende tagliare più del 40 per cento del personale italiano: 60 licenziamenti su 140 BANCA ETRURIA 200 L'obiettivo di Banca Etruria è definire 200 esuberanti attraverso il fondo di solidarietà, preferibilmente volontari VENETO BANCA 246 Gli esuberanti in Veneto Banca sono 246. La trattativa non è ancora iniziata: si teme vengano smantellate alcune direzioni DEUTSCHE BANK 30

Gli esuberanti nel personale addetto alla gestione dei mutui sono complessivamente una trentina di unità

Return