



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno III

dal **28/09** al **02/10/2015**

a cura del [Coordinamento Nazionale Giovani](#)

entra

entra

entra

entra

Seguici su:



INVIACI ARTICOLI DI STAMPA CHE INTERESSANO NOI GIOVANI

giovani@fabi.it

Sommario

CORRIERE DELL'UMBRIA 26/09/2015

CAMUSSO E SILEONI - INSIEME PER RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE

MF-MILANO FINANZA martedì 29 settembre 2015

Bpm sarà spa entro giugno 2016 - Oggi il board deciderà sul piano di iniziative necessario per cambiare la governance. La road map potrebbe subire accelerazioni in caso di operazioni straordinarie. Il confronto con i sindacati

IL SOLE 24 ORE mercoledì 30 settembre 2015

Pop Vicenza chiama i sindacati

IL SOLE 24 ORE giovedì 2 ottobre 2015

Vicenza, uscite volontarie - Il piano prevede 180 assunzioni qualificate in vista del rilancio

IL SOLE 24 ORE giovedì 2 ottobre 2015

Prove di staffetta generazionale

[Return](#)

Articoli

CORRIERE DELL'UMBRIA 26/09/2015

CAMUSSO E SILEONI - INSIEME PER RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE

di Cristiana Costantini

ASSISI - è concluso il secondo Forum nazionale della Fisac Cgil, tre giorni di approfondimento e dibattito sul tema "Contrattazione, Europa e Mezzogiorno. Il mestiere del sindacato". A chiudere i lavori l'intervento di Susanna Camusso, segretario generale Cgil, che ha affermato: "Questo è il paese che ha il più alto tasso di evasione e di corruzione, che ha circa tre milioni di lavoratori riconducibili al lavoro nero e grigio, senza contare anche i fenomeni di schiavismo come quelli indotti dal caporalato. È chiaro - ha spiegato la Camusso - che per una parte del nostro sistema economico c'è un tratto di pura concorrenza sleale e di riduzione delle condizioni. Concorrere in



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno III

dal 28/09 al 02/10/2015

a cura del [Coordinamento Nazionale Giovani](#)

termini di qualità e di efficienza è diverso dal continuare a cucinare la classica ricetta italiana: per poter concorrere, si riducono i costi a cominciare dalle condizioni dei lavoratori e facciamo sempre riferimento alla Germania perché abbiamo un sistema produttivo delle imprese che non ha elaborato un proprio modello. Abbiamo settori che potrebbero fornire un concreto rilancio economico, il problema è che il paese non fa le scelte giuste: ci vuole innovazione, investimenti, competizione sulla qualità e non sui costi. Sono questi i grandi differenziali che non abbiamo rispetto agli altri paesi". La leader della Cgil ha parlato anche dell'Italia delle disuguaglianze: "Basta pensare al divario tra nord e sud, tra uomini e donne dal punto di vista del reddito, della condizione professionale, dell'accesso al lavoro". Ha partecipato al convegno anche il segretario generale della Federazione Autonoma Bancari Italiani, sindacato di maggioranza dei lavoratori del credito Lando Sileoni. "La mia presenza - ha detto - è un atto di vicinanza politico sindacale alla Cgil bancari, soprattutto per la modalità in cui, insieme alla Fisac Cgil bancari e alle altre organizzazioni sindacali, abbiamo gestito il rinnovo del contratto nazionale, uno dei pochi rinnovi di contratti nazionali del 2015 anche rispetto a tutte le altre categorie presenti in Italia". Il leader della FABI ha più volte ribadito la necessità di rafforzare il secondo livello di contrattazione, evitando però di snaturare il contratto nazionale. "Il contratto nazionale - ha sottolineato - è importante perché garantisce tutte le banche anche laddove la presenza del sindacato non è importante. Trasferire argomenti di competenza del contratto nazionale come qualcuno vorrebbe e gestirle a livello aziendale è molto pericoloso - ha spiegato - perché ci si potrebbe trovare di fronte a due binari: quello in cui il sindacato è forte e riesce a farsi rispettare e quello in cui il sindacato è debolmente presente o addirittura assente, con le conseguenze che ne deriverebbero ha concluso - un altro problema fondamentale è quello della velocità di erogazione del credito da parte dei grandi gruppi bancari alle imprese e alle famiglie, cosa ancora più lacunosa al centro e al sud d'Italia è necessario che tutte le associazioni di categoria e le istituzioni, amministrazioni comunali e regionali, comincino a farsi sentire, altrimenti il denaro continuerà ad essere dirottato altrove".

[Return](#)

MF-MILANO FINANZA martedì 29 settembre 2015

Bpm sarà spa entro giugno 2016 - Oggi il board deciderà sul piano di iniziative necessario per cambiare la governance. La road map potrebbe subire accelerazioni in caso di operazioni straordinarie. Il confronto con i sindacati

di Luca Gualtieri

La Banca popolare di Milano si sistema ai nastri di partenza per il delicato percorso di trasformazione in spa. Oggi il consiglio di gestione dell'istituto di Piazza Meda dovrebbe dare luce verde al cosiddetto piano di iniziative, cioè la road map richiesta dalla Banca d'Italia alle grandi popolari in vista del cambio di governance.

Il board presieduto da Mario Anolli esaminerà insomma la tabella di marcia e, come suggeriscono fonti interne alla banca, potrebbe fissare il 30 giugno 2016 come termine per la trasformazione. Si tratterà ovviamente di una scadenza che, oltre a non costituire un impegno vincolante per l'istituto, potrebbe perfino essere anticipata nel caso in cui si concretizzino operazioni straordinarie. I vertici della banca stanno infatti lavorando su due fronti: se da un lato intendono modificare lo statuto per accogliere le novità in termini di governance, dall'altro lato stanno sondando i possibili partner per



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno III

dal 28/09 al 02/10/2015

a cura del [Coordinamento Nazionale Giovani](#)

un'aggregazione. Sfumato il flirt con il Banco Popolare, che in questi ultimi mesi sembra convergere su Ubi Banca, gli advisor Lazard e Citi avrebbero già individuato alcuni possibili alternative in Popolare dell'Emilia Romagna, Banca Carige e Credito Valtellinese, anche se le carte sono ancora tutte sul tavolo. La complessità delle analisi in corso richiederà insomma ancora qualche tempo e il limite del giugno 2016 dovrebbe essere sufficiente per lavorare senza fretta.

Anche perché nei prossimi mesi potrebbe intensificarsi la dialettica tra gli stakeholder sul processo di trasformazione di Bpm.

I sindacati nazionali del credito, ad esempio, hanno già chiesto un maggiore coinvolgimento nella partita: «Desideriamo condividere in tempi brevi con l'amministratore delegato Giuseppe Castagna e con tutte le associazioni interne ed esterne alla Bpm un progetto che tenga conto dello storico radicamento della banca popolare», ha dichiarato Lando Sileoni, segretario generale della FABI. «Il sindacato, in questi due anni di mia permanenza, ha giocato un ruolo assolutamente collaborativo, si è lavorato bene insieme», ha risposto Castagna. C'è da scommettere che il confronto sia appena iniziato e che nelle prossime settimane possa riprendere in sedi riservate. (riproduzione riservata)

[Return](#)

IL SOLE 24 ORE mercoledì 30 settembre 2015

Pop Vicenza chiama i sindacati

La prima preoccupazione dei sindacati che questa mattina incontreranno il vertice della Banca popolare di Vicenza è che il piano industriale non sia solo di tagli, ma contenga anche un progetto di rilancio. Nell'ultimo incontro tra le parti, avvenuto in luglio, era già emerso chiaramente l'orientamento a rivedere la rete distributiva e l'organizzazione. Il piano avrebbe contenuto anche dei tagli, il cui numero non è paragonabile a quello emerso ieri pomeriggio da alcune indiscrezioni, secondo cui di qui al 2020 ci sarebbero tra i 500 e i 600 esuberanti e tra le 100 e le 150 filiali in meno.

Il piano industriale della Vicenza non sarà però fatto solo di tagli, secondo quanto è dato di apprendere prima della sua approvazione oggi nel corso del consiglio di amministrazione. Sono molti i passaggi che attendono l'istituto nei prossimi mesi. La banca passerà attraverso un aumento di capitale da 1,5 miliardi, ci sarà un processo di quotazione in Borsa, ma ci sarà anche un nuovo volto. E proprio di questo il consigliere delegato e direttore generale, Francesco Iorio, parlerà questa mattina ai sindacati.

Ci saranno dei tagli ma ci saranno anche delle assunzioni. Per le uscite, che potrebbero essere tra 500 e 600, la banca intenderebbe fare ricorso al fondo di solidarietà di settore, strumento costoso ma certamente capace di ridurre l'impatto sociale dell'operazione. Se da un lato ci saranno centinaia di uscite, dall'altro lato la banca intenderebbe riaprire il turn over per poter inserire le professionalità capaci di sostenere il rilancio.

Sui numeri emersi i sindacati però molto critici. Per Giuliano Xausa, segretario nazionale della FABI è «inaccettabile che le colpe di una gestione tutt'altro che trasparente dell'istituto vengano fatte pagare ancora una volta ai dipendenti. Contrasteremo in tutte le sedi questa politica selvaggia di taglio al costo del lavoro. Mandare a casa 600 addetti vuol dire eliminare il 10% dell'attuale organico della banca, impoverendone risorse e professionalità». © RIPRODUZIONE RISERVATA C.Cas.

[Return](#)



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno III

dal 28/09 al 02/10/2015

a cura del [Coordinamento Nazionale Giovani](#)

IL SOLE 24 ORE giovedì 2 ottobre 2015

Vicenza, uscite volontarie - Il piano prevede 180 assunzioni qualificate in vista del rilancio

Se si parla di criterio per portare avanti la procedura che consentirà di realizzare il nuovo piano industriale 2015-2020 della Banca popolare di Vicenza allora si deve indicare la volontarietà. Su questo criterio che consentirebbe di ridurre al minimo l'impatto psico-sociale della trattativa, tanto l'istituto, quanto i sindacati sembrano essere allineati. Se si parla invece di criterio per traghettare il gruppo verso il nuovo modello spiegato dall'amministratore delegato Francesco Iorio allora questo è la meritocrazia. Ci sarà una trasformazione del modello operativo, con la semplificazione della struttura organizzativa, l'esternalizzazione di alcune attività a basso valore aggiunto, il controllo rigoroso della spesa, ma soprattutto lo sviluppo di processi di gestione e valutazione del personale su basi meritocratiche, uniti al continuo accrescimento delle competenze e capacità professionali. La nuova banca sarà molto più snella dal punto di vista del numero dei dipendenti ma, secondo il progetto del nuovo vertice, anche molto più ricca e in linea col mercato dal punto di vista delle competenze. Non sarà comunque solo un piano di tagli: verranno infatti inserite anche 180 figure qualificate, coerentemente con il nuovo modello.

Entrando nel merito dei numeri e quindi delle persone che saranno coinvolte nel processo di trasformazione e che sono stati citati da Iorio ai sindacati, questi sono apparsi inaccettabili ai rappresentanti dei lavoratori. Le uscite in totale dovranno essere 575 e nei piani del management avverranno in due tranches: 300 entro l'inizio del 2016 e poi entro il 2020 altre 275. A queste uscite vanno aggiunti i 300 lavoratori dei Servizi bancari spa che oggi rientrano nel perimetro della banca e che dovrebbero essere esternalizzati. Tra le ipotesi è spuntato un consorzio interbancario a Padova, partecipato dal gruppo stesso. Per Giuliano Xausa, segretario nazionale della FABI «ancora una volta si utilizza la trita ricetta dei tagli al personale per rimediare agli errori di gestione di taluni manager, sui quali ci auguriamo faccia al più presto chiarezza la magistratura. Nella trattativa che a breve partirà con l'azienda, chiederemo il rispetto e la piena tutela dei lavoratori e anche degli azionisti». Il segretario generale First-Cisl, Giulio Romani, assicura: «Vigileremo perché l'impatto sul fronte occupazionale sia il più limitato possibile grazie a un confronto sindacale serrato e puntuale».

Il gruppo chiuderà 150 filiali. Le prime 75 già entro la fine di quest'anno, per lo più in Veneto, Friuli, Lombardia e Toscana. L'obiettivo è concentrare le energie nello sviluppo di un modello di filiale Hub&spoke e rafforzare ancora di più il legame col territorio concentrandosi sulle regioni dove l'istituto già è forte e cioè: Veneto, Friuli, Lombardia, Toscana, Lazio e Sicilia.

Dati questi elementi, per vedere il numero dei dipendenti scendere già a gennaio del 2016 serve però un accordo con i sindacati in tempi brevissimi. La procedura avrà un avvio pressoché immediato, forse già all'inizio della prossima settimana. Poi ci saranno i canonici 50 giorni per portarla a termine, con l'auspicio di raggiungere un accordo con i sindacati, conditio sine qua non per le uscite attraverso il fondo di solidarietà di settore. Fulvio Furlan, segretario nazionale della Uilca, chiede di «trovare le soluzioni più sostenibili, in un contesto che debba anche prevedere nuova occupazione». Cgil e Fisac Veneto scrivono che non lasceranno «da solo nessun dipendente del gruppo, a prescindere dall'azienda per la quale lavora». © RIPRODUZIONE RISERVATA
Cristina Casadei



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno III

dal 28/09 al 02/10/2015

a cura del [Coordinamento Nazionale Giovani](#)

Return

IL SOLE 24 ORE giovedì 2 ottobre 2015

Prove di staffetta generazionale

La normativa dei contratti di solidarietà espansivi contenuta nel jobs act (articolo 41 del Dlgs 148/2015) riproduce una disciplina del 1984 (decreto legge 726 di quell'anno), una norma così disattesa da essere caduta nel dimenticatoio. La sua riproposizione è positiva e può avere un significato nuovo, dato che il contesto attuale è così diverso da quello del 1984.

La prima parte dell'articolo 41 stabilisce che, ove accordi aziendali prevedano una riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto, un contributo a carico della gestione interventi assistenziali dell'Inps, pari al 15% della retribuzione lorda nel 1° anno e del 10% e 5% per ciascuno dei due anni successivi.

In luogo di questo contributo ai giovani (di età fra i 15 e i 29 anni), assunti a tempo indeterminato, la quota contributiva del datore è dovuta nella stessa misura di quella prevista per gli apprendisti per i primi tre anni e non oltre il 29° anno di età, ferma restando la contribuzione a carico del datore di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Queste riduzioni di costo in passato non sono state sufficienti a rendere appetibile l'istituto della solidarietà espansiva, sia perché esso comporta perdite per i lavoratori sia per la condizione prevista dalla norma di una contestuale assunzione di nuovo personale. Oggi la pressione della crisi sulle condizioni aziendali e sull'economia può aver mutato i termini di convenienza anche per le parti sociali, come si è visto dalla crescita dei contratti di solidarietà difensiva.

Certo la riduzione contributiva prevista per la solidarietà espansiva non è competitiva con gli incentivi previsti dalla legge di Stabilità del 2015 per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, sino a fine 2015. Resta da vedere se e come saranno prorogati. Se il governo scegliesse di prevedere, come pare, incentivi non più generali, ma mirati ad assunzioni particolarmente meritevoli di sostegno, fra le ipotesi da privilegiare potrebbero rientrare gli accordi di solidarietà espansiva, perché il loro utilizzo permetterebbe una staffetta occupazionale con effetti positivi sulle assunzioni e sul ricambio generazionale.

L'obiettivo indicato dall'articolo 41 di incrementare gli organici con contratti a tempo indeterminato e con un ulteriore favore per l'assunzione di giovani è coerente con la direttiva del Jobs act di sostenere l'occupazione stabile e quella giovanile in particolare. Ed è anche significativa la precisazione che le assunzioni operate secondo questo contratto non devono alterare la proporzione fra manodopera maschile e femminile, salvo che ciò sia previsto dagli accordi collettivi per compensare la carenza di uno o dell'altro genere di lavoratori.

Il comma 5 dello stesso articolo 41, è un altro "remake" che può avere nuova vita. La norma lega questi contratti di solidarietà a una forma di pensionamento anticipato flessibile. Infatti i lavoratori coinvolti in questi contratti aventi un'età inferiore di non più di 24 mesi a quella prevista per la pensione di vecchiaia e provvisti dei requisiti minimi di contribuzione per tale pensione (20 anni), che abbiano accettato di svolgere una prestazione di durata «non superiore» alla metà dell'orario di lavoro in essere, hanno diritto ad avere il trattamento di pensione. In tale periodo di anticipazione



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno III

dal 28/09 al 02/10/2015

a cura del [Coordinamento Nazionale Giovani](#)

la pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo del trattamento retributivo perso a seguito del part time.

Il significato di questo pensionamento flessibile è oggi diverso da quello che aveva nel 1984, quando i requisiti di pensionamento di vecchiaia e di anzianità si perfezionavano ben prima di quanto risulta dalla legge Fornero. La norma può offrire ai lavoratori anziani nuove e concrete possibilità di uscita graduale verso la pensione. I costi dell'operazione per l'Inps dovrebbero essere ridotti, perché lo stesso comma 5 introduce un limite al cumulo di pensione e retribuzione (a dire il vero meno giustificato oggi di allora).

È significativo che la flessibilità di pensione dell'articolo 41 non sia prevista in generale, ma sia legata al part time e collegata ai contratti di solidarietà. Sono due criteri selettivi utili a circoscrivere i costi dell'operazione, che è una preoccupazione ben presente nella discussione attuale sui modi di introdurre una flessibilità, a mio avviso necessaria, nell'età del pensionamento. Inoltre quelli dell'articolo 41 sono criteri funzionalmente "virtuosi", perché combinano l'anticipo parziale della pensione a una variante di staffetta generazionale.

Una simile formula di pensionamento graduale è stata ritenuta utile anche in altri paesi, per favorire un'uscita più rispondente alle varie esigenze delle persone e insieme per agevolare il ricambio generazionale nelle imprese. C'è da augurarsi che ispiri il nostro legislatore in occasione della prossima legge di stabilità. © RIPRO

[Return](#)