



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno IV

dal 01/02 al 06/02/2016

a cura del *Coordinamento Nazionale Giovani*

[entra](#)

[entra](#)

[entra](#)

[entra](#)

Seguici su:



INVIACI ARTICOLI DI STAMPA CHE INTERESSANO NOI GIOVANI

Sommario

IL SOLE 24 ORE sabato 30 gennaio 2016

Bpm «recupera» l'integrativo - L'impresa: condiviso un sistema più coerente con l'organizzazione della banca

IL SOLE 24 ORE sabato 30 gennaio 2016

Bpm «recupera» l'integrativo - L'impresa: condiviso un sistema più coerente con l'organizzazione della banca

IL SOLE 24 ORE venerdì 5 febbraio 2016

UniCredit, intesa su 2.700 uscite -Concordata una staffetta generazionale per l'ingresso di 700 giovani

[Return](#)

2

Articoli

IL SOLE 24 ORE sabato 30 gennaio 2016

Bpm «recupera» l'integrativo - L'impresa: condiviso un sistema più coerente con l'organizzazione della banca

MILANO. Dopo la disdetta unilaterale del 2012, Bpm torna a fare contrattazione di secondo livello, individuando un percorso che accentua molto più che in passato il ruolo della meritocrazia e dei sistemi di valutazione. Il negoziato, partito in settembre con l'arrivo del nuovo chief organizational and human resources officer, Salvatore Poloni, si è chiuso l'altra notte con un accordo che restituisce ai 7.700 bancari della Banca Popolare di Milano il loro integrativo. «Data la complessità dei temi e le festività di mezzo, i tempi sono stati buoni e il merito va al confronto positivo con i sindacati e alla struttura interna che ha supportato molto bene la trattativa», spiega Poloni. L'accordo si dipana attorno a diversi temi di cui il più importante è certamente quello degli inquadramenti. Gli altri sono il part time e la mobilità, le relazioni industriali, gli interventi a favore dei neoassunti sulla previdenza complementare e il welfare che è stato fortemente rafforzato. Senza tralasciare il premio sociale per i lavoratori, pari a 900 euro ed uguale per tutti. L'importo potrà essere speso entro luglio in buoni benzina, spese sanitarie, d'istruzione, o in alternativa in versamenti sul fondo di previdenza complementare e sugli interessi passivi dei mutui.

Sugli inquadramenti, tema che è oggetto anche di un cantiere nazionale tra Abi e i sindacati, è stato condiviso un nuovo sistema, «innovativo e più coerente con la nuova organizzazione della banca -



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno IV

dal 01/02 al 06/02/2016

a cura del *Coordinamento Nazionale Giovani*

spiega Poloni -. I livelli di inquadramento prevedono un sistema di crescita delle persone basato sul merito». Si tratta di un passo importante, anche da parte del sindacato, verso la condivisione dei sistemi di valutazione dell'istituto. Nella premessa, che è parte integrante dell'accordo, le parti hanno inoltre condiviso la piena fungibilità dei lavoratori, in riferimento alle aree professionali e ai quadri, con la previsione di un'indennità che sarà però legata al ruolo e non alla persona.

Sul welfare aziendale le parti hanno concordato la riconferma della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa, della mensa, dei buoni pasto e delle attività culturali e ricreative. Sono state migliorate le condizioni del part time, con la definizione di griglie di meritevolezza dello strumento, e della mobilità, per la quale sono stati previsti rimborsi chilometrici e contributi spese per il pendolarismo. Particolare attenzione è stata dedicata ai giovani che avranno un aumento della contribuzione sulla previdenza integrativa: il contributo per gli assunti dal primo febbraio 2012 è infatti passato dal 3,30 al 4 per cento. Per i figli dei dipendenti, inoltre, sono state ricontrattate con condizioni di miglior favore le borse di studio.

Per Mauro Scarin, segretario nazionale della Fabi, l'accordo «blinda la rete di tutele a favore dei dipendenti, anche in vista di future aggregazioni. Abbiamo messo in sicurezza e rafforzato il sistema di welfare aziendale e stabilito percorsi certi e trasparenti di carriera per tutti, ottenendo anche il riconoscimento del premio, nonostante la difficile situazione di mercato». Mario Bergomi, responsabile Uilca nel gruppo Bpm, sottolinea invece che si tratta di un accordo «innovativo e unitario che dà una risposta alle esigenze concrete dei lavoratori e che è stato raggiunto con un interlocutore determinato ma di altissimo livello. Dal punto di vista del sindacato l'accordo riprende e valorizza quei valori cooperativistici e di partecipazione che hanno fatto grande la Popolare di Milano». Sugli inquadramenti, prosegue Bergomi, «il sistema condiviso consente di abbinare grado per il ruolo che il lavoratore riveste, indennità per l'impegno e la responsabilità e mappa professionale per l'identificazione di un percorso di crescita». © RIPRODUZIONE RISERVATA Cristina Casadei

[Return](#)

-

IL SOLE 24 ORE sabato 30 gennaio 2016

Bpm «recupera» l'integrativo - L'impresa: condiviso un sistema più coerente con l'organizzazione della banca

MILANO. Dopo la disdetta unilaterale del 2012, Bpm torna a fare contrattazione di secondo livello, individuando un percorso che accentua molto più che in passato il ruolo della meritocrazia e dei sistemi di valutazione. Il negoziato, partito in settembre con l'arrivo del nuovo chief organizational and human resources officer, Salvatore Poloni, si è chiuso l'altra notte con un accordo che restituisce ai 7.700 bancari della Banca Popolare di Milano il loro integrativo. «Data la complessità dei temi e le festività di mezzo, i tempi sono stati buoni e il merito va al confronto positivo con i sindacati e alla struttura interna che ha supportato molto bene la trattativa», spiega Poloni. L'accordo si dipana attorno a diversi temi di cui il più importante è certamente quello degli inquadramenti. Gli altri sono il part time e la mobilità, le relazioni industriali, gli interventi a favore dei neoassunti sulla previdenza complementare e il welfare che è stato fortemente rafforzato. Senza tralasciare il premio sociale per i lavoratori, pari a 900 euro ed uguale per tutti. L'importo potrà essere speso entro luglio in buoni benzina, spese sanitarie, d'istruzione, o in alternativa in versamenti sul fondo di previdenza complementare e sugli interessi passivi dei mutui.

Sugli inquadramenti, tema che è oggetto anche di un cantiere nazionale tra Abi e i sindacati, è stato condiviso un nuovo sistema, «innovativo e più coerente con la nuova organizzazione della banca - spiega Poloni -. I livelli di inquadramento prevedono un sistema di crescita delle persone basato sul merito». Si tratta di un passo importante, anche da parte del sindacato, verso la condivisione dei sistemi di valutazione dell'istituto. Nella premessa, che è parte integrante dell'accordo, le parti



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno IV

dal 01/02 al 06/02/2016

a cura del [Coordinamento Nazionale Giovani](#)

hanno inoltre condiviso la piena fungibilità dei lavoratori, in riferimento alle aree professionali e ai quadri, con la previsione di un'indennità che sarà però legata al ruolo e non alla persona.

Sul welfare aziendale le parti hanno concordato la riconferma della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa, della mensa, dei buoni pasto e delle attività culturali e ricreative. Sono state migliorate le condizioni del part time, con la definizione di griglie di meritevolezza dello strumento, e della mobilità, per la quale sono stati previsti rimborsi chilometrici e contributi spese per il pendolarismo. Particolare attenzione è stata dedicata ai giovani che avranno un aumento della contribuzione sulla previdenza integrativa: il contributo per gli assunti dal primo febbraio 2012 è infatti passato dal 3,30 al 4 per cento. Per i figli dei dipendenti, inoltre, sono state ricontrattate con condizioni di miglior favore le borse di studio.

Per Mauro Scarin, segretario nazionale della FABI, l'accordo «blinda la rete di tutele a favore dei dipendenti, anche in vista di future aggregazioni. Abbiamo messo in sicurezza e rafforzato il sistema di welfare aziendale e stabilito percorsi certi e trasparenti di carriera per tutti, ottenendo anche il riconoscimento del premio, nonostante la difficile situazione di mercato». Mario Bergomi, responsabile Uilca nel gruppo Bpm, sottolinea invece che si tratta di un accordo «innovativo e unitario che dà una risposta alle esigenze concrete dei lavoratori e che è stato raggiunto con un interlocutore determinato ma di altissimo livello. Dal punto di vista del sindacato l'accordo riprende e valorizza quei valori cooperativistici e di partecipazione che hanno fatto grande la Popolare di Milano». Sugli inquadramenti, prosegue Bergomi, «il sistema condiviso consente di abbinare grado per il ruolo che il lavoratore riveste, indennità per l'impegno e la responsabilità e mappa professionale per l'identificazione di un percorso di crescita». © RIPRODUZIONE RISERVATA Cristina Casadei

[Return](#)

-

IL SOLE 24 ORE venerdì 5 febbraio 2016

UniCredit, intesa su 2.700 uscite -Concordata una staffetta generazionale per l'ingresso di 700 giovani

Quasi un'assunzione di un giovane ogni due uscite tramite pensionamento o prepensionamento. Guardando i numeri nel complesso e mettendo insieme la fase uno e la fase due del piano del gruppo Unicredit, quella che si sta concludendo in queste ore, dopo il raggiungimento di un accordo di massima tra le parti, è certamente una delle maggiori staffette generazionali del credito degli ultimi anni. Ma vediamo i numeri nel dettaglio.

Nel giro di un paio di anni il gruppo Unicredit ha messo a segno due staffette generazionali. Una si è realizzata con l'accordo firmato il 29 giugno del 2014, mentre l'altra è arrivata ieri sera. L'intesa di massima raggiunta da azienda e sindacati ha stabilito che di qui al 2018 usciranno dalla banca 2.700 bancari: tutte le uscite, come fortemente voluto dal sindacato, saranno volontarie e incentivate, e verranno fatte attraverso il fondo di solidarietà. Alle uscite però corrisponderanno anche assunzioni e stabilizzazioni: circa 700. Dopo una no stop che andava avanti da oltre tre giorni tra il sindacato rappresentato da FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin, Sinfub e Ugl credito e il responsabile relazioni industriali, politiche del lavoro & hr services, Emanuele Recchia, questa è la conclusione di massima della fase due del piano di Unicredit. La fase uno si era invece chiusa con l'accordo siglato alla fine di giugno del 2014 che ha portato a 2.400 pensionamenti, ma anche a 800 nuove assunzioni di giovani, oltre a 670 stabilizzazioni di apprendisti. Guardando i numeri nel complesso, la fase due fa salire a 5.100 le uscite complessive entro il 2018, mentre porta all'interno della banca 2.140 giovani: una maxi-staffetta che prevede l'ingresso di un giovane ogni due pensionati.

Quanto alle 2.700 uscite, la banca ha previsto di aprire il fondo di solidarietà e ha condiviso con il sindacato che il piano di esodo sia volontario e incentivato: ai lavoratori che vi aderiranno a titolo



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Anno IV

dal 01/02 al 06/02/2016

a cura del *Coordinamento Nazionale Giovani*

d'incentivo verranno corrisposte tre mensilità e mezzo, con clausola di salvaguardia in caso di cambiamento delle regole previdenziali. Oltre alle uscite l'accordo ha anche definito il nuovo vap (valore aggiunto pro capite) che è stato fissato in mille euro, perché detassato, nel caso in cui il lavoratore scelga di investire la somma prevista in welfare o in 650 euro nel caso in cui opti per il contante. È stato inoltre previsto che a ogni dipendente venga assegnato un tablet. Il sindacato ha anche ottenuto l'impegno dell'azienda a sottoscrivere un'intesa esigibile sulle pressioni commerciali, a tutela dei lavoratori. Per Mauro Morelli, segretario nazionale della Fabi, «grazie all'unità e determinazione del tavolo sindacale, siamo riusciti a garantire tutte uscite volontarie e ad assicurare nuova occupazione giovanile, pur in un difficile contesto di mercato. Questo accordo guarda al futuro e alla solidarietà generazionale».

Elena Aiazzi, segretario nazionale della Fisac Cgil, aggiunge che «c'è una valutazione di massima positiva sulle intese, in riferimento soprattutto al rapporto tra uscite e nuovi ingressi, ma non è stata ancora posta la sigla sull'accordo di massima che è stato raggiunto dalle parti».

A proposito dell'accordo di massima Mariangela Verga, segretario nazionale della Uilca, parla di «buon equilibrio tra le esigenze dell'azienda di riduzione del costo del lavoro e degli organici e l'obiettivo del sindacato che era di garantire il percorso attraverso un'uscita senza traumi per i lavoratori coinvolti e valorizzare i lavoratori che hanno dato il loro apporto in questi anni». Ora l'attesa è sui conti che Unicredit licenzierà la prossima settimana. © RIPRODUZIONE RISERVATA Cristina Casadei

-
Return