



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

*RISERVATO ALLE STRUTTURE
Dipartimento Comunicazione & Immagine
Responsabile Lodovico Antonini*

TUTTOFABI

Anno VII - 11/10/2010

a cura di Bruno Pastorelli – b.pastorelli@fabi.it

Iscriviti a Fabi News



IL SOLE 24 ORE sabato 09 10 2010

UniCredit dà la mappa degli esuberanti - Nella rete il 60% dei 3mila prepensionamenti - Lo scoglio delle assunzioni

Entra nel vivo la trattativa tra UniCredit e sindacati sul modello organizzativo One4C che prevede 3mila esuberanti nel triennio 2011-13. Il "bancone" riorganizzerà le attività italiane con l'incorporazione in UniCredit Spa di UC Banca, UC Banca di Roma, Banco di Sicilia, UC Corporate Banking, UC Private Banking, UC Family Financing Bank e UC Bancassurance M&A. L'azienda ha trasmesso a DirCredito, Fabi, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Silcea, Sinfub, Ugl Credito e Uilca una mappa dei dipendenti che entro il 2013 matureranno il diritto alla pensione.

Il 60% circa fa capo alle tre società che gestiscono la rete degli sportelli, UniCredit Banca di Roma (800 dipendenti che entro il 2013 avranno i requisiti e anche la "finestra" di uscita), UniCredit Banca (373) e Banco di Sicilia (245). Un altro 15% fa capo a corporate (302) e private banking (54). Il resto è distribuito tra holding (161), produzioni accentrate (300), società di It (62) e altre aziende (167). Sono 2.464 posizioni che raggiungono le 3.203 con chi maturerà la pensione entro il 2013 ma potrà andarci nel 2014.

L'azienda propone una prima fase negoziale su tempi, modi e incentivi all'esodo volontario, come pure sui nuovi ingressi che suddivide tra stabilizzazione di precari (UniCredit vi comprende anche gli apprendisti) e nuove assunzioni. Queste sarebbero condizionate al raggiungimento della quota di esuberanti. Se le 3mila uscite volontarie non fossero raggiunte, UniCredit aprirebbe quelle obbligatorie (senza incentivo) per i dipendenti che nel triennio matureranno i diritti previdenziali.

L'azienda vorrebbe poi una seconda fase negoziale (su mobilità, inquadramenti e altri temi) già durante la raccolta delle adesioni all'esodo volontario. Per il quale UniCredit propone due livelli di incentivo: chi accettasse l'uscita sin dalla maturazione dei requisiti percepirebbe un bonus e nei 12 mesi fino alla "finestra" un anticipo pari al 70% dell'ultima retribuzione; chi optasse di uscire solo alla prima "finestra" sconterebbe una riduzione del bonus del 50% e, dopo la maturazione del requisito, non riceverebbe più incentivi e premio aziendale.

Al raggiungimento dei tremila esuberanti volontari UniCredit stabilizzerebbe 1.077 apprendisti, 158 dipendenti a tempo determinato o stagionali e 590 con contratti di somministrazione. Si darebbe poi soluzione alle 600 uscite già previste al Fondo di solidarietà e bloccate dal rinvio delle finestre previdenziali. Si sbloccherebbero anche altre assunzioni da società in crisi, quali gruppo Delta e la Servizi Telematici Siciliani di Palermo, e 121 ingressi previsti dall'accordo 2008 non ancora effettuati.

Se le posizioni sugli esuberanti volontari sono abbastanza vicine (resta la questione dei bonus), sono invece distanti sulla nuova occupazione. Alcune sigle non accettano che gli apprendisti siano considerati precari, perché già lavorano e la loro assunzione a tempo indeterminato non aumenterebbe gli ingressi, lasciando irrisolti i nodi di organico della rete. Altro scoglio è la proposta aziendale di non pagare ai neoassunti, per i primi quattro anni, il cosiddetto welfare aziendale (premi, previdenza e sanità integrativa, benefici sui servizi bancari e i mutui). Ecco perché saranno necessari nuovi incontri. nicola.borzi@ilsole24ore.com

Return

PLUS sabato 09 10 2010

I bancari del 2010 tra senior e precari

Il rinnovo del contratto nazionale di categoria dei bancari italiani è entrato nel vivo con la disdetta congiunta firmata dall'Abi e dai sindacati (DirCredito, Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Silcea, Sinfub, Ugl Credito e



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

*RISERVATO ALLE STRUTTURE
Dipartimento Comunicazione & Immagine
Responsabile Lodovico Antonini*

TUTTOFABI

Anno VII - 11/10/2010

a cura di Bruno Pastorelli – b.pastorelli@fabi.it

Uilca). Ma sulla rotta che dovrebbe portare all'incontro tra le nove sigle che rappresentano circa 329mila dipendenti (tanti erano a fine 2009, secondo la Federazione bancaria europea) e l'associazione degli istituti di credito, la bassa marea della crisi finanziaria e della recessione, resa ancora più profonda dalle attese di nuove austerità di bilancio negli anni a venire causate da Basilea 3, ha fatto emergere due scogli, non insuperabili ma difficili da circumnavigare.

Si tratta della riforma del Fondo di solidarietà per i dipendenti del credito, l'organismo autofinanziato da aziende e dipendenti (per circa 400 milioni) che dal 2000 a oggi ha accompagnato in prepensionamento, su base volontaria, 30mila lavoratori "over 50". Si tratta anche della nuova occupazione che, dopo l'accordo siglato a febbraio in Intesa Sanpaolo, rappresenta un punto irrinunciabile per i sindacati.

Il problema della dispersione dei "senior" e delle loro competenze, non è solo italiano ma continentale. Se ne è discusso a Lisbona nell'ultimo incontro della Fecec, la Federazione europea dei quadri direttivi e dei dirigenti bancari, cui aderisce l'italiana Dircredito Federdirigenti. Le statistiche dimostrano che negli ultimi anni gli istituti di credito hanno espulso dal sistema produttivo un gran numero dei dipendenti a elevato grado di carriera e anzianità. Un questionario continentale sulla percezione del proprio ruolo in azienda, cui in Italia durante l'estate hanno risposto un migliaio tra quadri e dirigenti, denuncia la profonda frustrazione dei gradi intermedi del management e la sensazione di mancata valorizzazione da parte delle imprese, specie sul fronte della formazione professionale. Secondo Marco Boltri, segretario nazionale di Dircredito e delegato Fecec, «serve rispetto e attenzione per tutti i dipendenti, per quanto hanno dato e quanto possono ancora dare. La Fecec sta elaborando un Codice di buone pratiche per i quadri e dirigenti senior che consenta di sostenere e migliorare l'occupazione in età avanzata».

Sul Fondo di solidarietà l'Abi però chiede una profonda revisione dei meccanismi di ingresso: dopo un decennio di uscite volontarie incentivate, gli "over 50" nei grandi gruppi bancari iniziano a scarseggiare. Tanto che le aziende spingono per una rivisitazione dei prepensionamenti che vorrebbero su chiave obbligatoria. Fermissimo, su questo punto, il "no" dei sindacati che non intendono accettare imposizioni ai danni dei lavoratori.

Altro punto nodale è la creazione di nuova occupazione e la sua stabilizzazione. Sul merito le ricette divergono. Il 13 ottobre alle 10, a Milano, la Fabi terrà una tavola rotonda all'Hotel President dal titolo "Destinazione banca: genesi, analisi numeri e proposte del lavoro precario nelle banche italiane" che vedrà la partecipazione, tra gli altri, del segretario generale Lando Maria Sileoni. Ne emergeranno dati e posizioni utili alla discussione preliminare tra le sigle sindacali che porterà alla definizione della piattaforma unitaria. nicola.borzi@ilsole24ore.com

[Return](#)

PLUS sabato 09 10 2010

Prosegue la trattativa sulla direzione Bre e il premio aziendale

SCENE DA UNA FUSIONE di Nicola Borzi

Il 29 settembre si è tenuto l'incontro fra Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl e Uilca e gruppo Ubi sulla mobilitazione dei dipendenti. Secondo i sindacati, l'azienda è disponibile a discutere di semplificazione dell'organizzazione, analisi e sviluppo delle politiche commerciali, formazione e comunicazione interna. I sindacati si aspettano che «il management fornisca strumenti adeguati alle esigenze» ma criticano i «silenzi» su «pressioni commerciali, responsabilità del management, quota A del premio di gruppo». Il 6 ottobre è proseguito il confronto sul trasferimento della Direzione generale di Banca Regionale Europea da Milano a Torino. L'azienda ha confermato il trasferimento ma valuta la creazione a Milano di un "polmone di lavorazioni" che limiti la mobilità del personale e ha sospeso le iniziative sino alla fine delle trattative, che proseguiranno il 18 ottobre. nicola.borzi@ilsole24ore.com

[Return](#)



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

*RISERVATO ALLE STRUTTURE
Dipartimento Comunicazione & Immagine
Responsabile Lodovico Antonini*

TUTTOFABI

Anno VII - 11/10/2010

a cura di Bruno Pastorelli – b.pastorelli@fabi.it

PLUS sabato 09 10 2010

UniCredit rivede le relazioni interne

Mentre ai piani alti di UniCredit si decidono i futuri assetti della governance di gruppo, dopo la repentina uscita di scena di Alessandro Profumo, azienda e sindacati continuano il confronto sulle ricadute del nuovo modello organizzativo destinato a ridisegnare la mappa delle attività in Italia, il cosiddetto One4C o "bancone" che dovrebbe scattare tra meno di un mese, il primo novembre. Intanto nel primo incontro con i rappresentanti dei dipendenti, martedì 5 ottobre il Ceo Federico Ghizzoni ha confermato i 4.700 esuberanti già previsti entro il 2013, ribadendo al contempo la volontà del management di proseguire il confronto con un dialogo costruttivo come quello che ha segnato negli ultimi anni le relazioni industriali.

Ma la ridefinizione delle regole di governo dell'istituto, a quanto pare, in questo momento non sembra essere in arrivo, almeno secondo quanto dichiarato a Radiocor da Piero Gnudi, presidente di Enel e consigliere di amministrazione di UniCredit, per il quale «il consiglio di amministrazione di martedì prossimo sarà su One4C». La nuova organizzazione del gruppo in Italia, approvata martedì 3 agosto dal CdA, prevede la riorganizzazione delle attività con l'incorporazione in UniCredit Spa di UC Banca, UC Banca di Roma, Banco di Sicilia, UC Corporate Banking, UC Private Banking, UC Family Financing Bank e UC Bancassurance M&A.

Per un dibattito, quello sulla prima linea del management che riguarda il futuro dei tre deputy Ceo Sergio Ermotti, Paolo Fiorentino e Vincenzo Nicastro, che tiene banco sulla stampa ma non offre per ora soluzioni alla possibile redistribuzione degli incarichi a uno o due direttori generali, ce n'è un altro che invece si va definendo e riguarda le regole delle relazioni industriali. A fine settembre infatti l'azienda ha consegnato ai sindacati la mappa dei nuovi responsabili della cosiddetta "interlocuzione sindacale".

Si tratta di un documento di 29 pagine che indica i 112 dirigenti con delega alle relazioni industriali che interloqueranno con i rappresentanti dei lavoratori sul territorio nella nuova rete retail, corporate e private banking. Alcune delle caselle della nuova rete sono ancora vuote ma saranno definite nei prossimi giorni. Per quelle già riempite, invece, il dialogo può iniziare da subito. nicola.borzi@ilsole24ore.com

[Return](#)