

A tu per tu con il sindacato – Speciale

a cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Giacinto Palladino

Segretario nazionale FIBA-CISL

Giacinto Palladino, Lei è Segretario nazionale della categoria dei bancari e assicurativi della Cisl. Da quale esperienza territoriale proviene? E quali sono le deleghe di cui oggi si occupa?

Ho compiuto cinquant'anni, arrivo dalla Campania, ho esperienze lavorative e sindacali iniziate a Milano nel Banco di Napoli e poi trasferitosi a partire dal 1998 in Campania. Sono entrato in Segreteria nazionale nel 2007, dopo un percorso che mi ha visto rivestire ruoli di responsabilità aziendali e ruoli di componente della segreteria nel Gruppo Intesa San Paolo e nel Regionale Campania della FIBA-CISL. Seguo la RSI, i rapporti con il mondo della Banche Popolari, la democrazia economica, la contrattazione di alcuni Gruppi Bancari: Banco Popolare, Cariparma, Veneto Banca, il Leasing e il Credito al consumo. Le politiche delle quali mi occupo sono in particolare welfare, finanza etica e rapporti con il terzo settore, l'associazionismo e il volontariato. La FIBA è particolare da questo punto di vista, è molto attenta affinché si realizzino delle sinergie con le altre associazioni nella Società

civile. Alcuni temi particolari sono proprio legati all'impegno di categoria verso l'esterno, come la legalità. Collaboriamo con altre categorie nell'attività sui beni confiscati, abbiamo realizzato un Centro Studi Ssociali contro le mafie "Progetto San Francesco", nel comasco a Cermenate, che interagisce con trenta Comuni le cui giunte, di diverso colore, sostengono il progetto. Il PSF è nato con la FILCA e il Sindacato dei lavoratori di Polizia SIULP, e oggi si estende alla FIM nazionale e a molte altre realtà di categorie regionali e territoriali. Il PSF si avvale oggi di un rilievo nazionale ed intercetta molte altre Regioni, come la Calabria, dove abbiamo dei rapporti importanti con la Magistratura e con i Sindaci, ad esempio Maria Lanzetta di Monasterace, che ha voluto al suo fianco il nostro Progetto e che ha deciso di rassegnare recentemente le proprie dimissioni dal suo incarico; e poi la Toscana, la Liguria. Ci proponiamo poi di sviluppare una "Banca della fiducia" sul territorio, con un progetto che punti all'*asset building*, all'educazione finanziaria, a partire dalle scuole, a un consumo responsabile e ad azioni specifiche di responsabilità sociale quali l'obiezione di coscienza.

za contro le slot machine (cittadini che votano con il proprio portafoglio scegliendo di prendere il caffè nei bar “senza slot”), il consumo etico, la filiera corta, il microcredito. Siamo “lavoratori, cittadini, consumatori”, e attorno ai temi della società riusciamo a interconnetterci con le altre categorie, a fare un lavoro nei territori, che può dar senso anche alla contrattazione: si mettono insieme delle energie che poi supportano lo sviluppo di iniziative rivolte a famiglie, cassaintegrati, piuttosto che a giovani disoccupati. È sempre più urgente sviluppare, in aggiunta alla contrattazione di settore e a quella aziendale, un’azione territoriale. Oggi la difficoltà delle banche, e la scarsità di risorse disponibili per questa fase di contrattazione ci rendono più attenti alla possibilità di fare un lavoro anche sul territorio, sviluppando politiche di welfare, di conciliazione, in sinergia con le imprese del settore e verificando la possibilità di attingere a finanziamenti statali o regionali per buone pratiche, spingendo le imprese stesse a consorzarsi per costruire dei progetti comuni. Peccato esserci arrivati solo ora. Sicuramente si fa molta fatica, perché le controparti sono orientate a ridurre i costi burocratici e a non investire molto su questi strumenti, non riescono a percepire il vantaggio competitivo che può essere generato da queste politiche. Mentre il lavoro culturale da fare è dimostrare che queste cose sono a beneficio anche delle imprese. L’ambizione sarebbe quella, appoggiandosi alla Confederazione, di far lavorare insieme anche imprese di settori diversi.

Il CCNL ABI che avete siglato a gennaio 2012 contiene numerose disposizioni interessanti a tutela delle persone disabili o che assistono un familiare non-autosufficiente. Partiamo dal “Fondo per l’occupazione”(art. 12), pensato con l’obiettivo di “creare nuova occupazione stabile” e – grazie al Regolamento - rivolto anche ai disabili, per i quali è inoltre prevista una maggiorazione del 20% dell’incentivo. Il Fondo è finanziato attraverso la rinuncia a 7,30 ore di banca delle ore per le Aree professionali, ad una giornata di ex festività soppresse per i Quadri direttivi e per i Dirigenti, ad una giornata più il contributo del 4% della retribuzione annua fissa per il Top Management. Come nasce l’esigenza di un Fondo siffatto? Si vedono già i primi risultati in termini di assunzioni?

La FIBA è stata trainante in questi anni nel settore, già dal momento di costruzione della piattaforma la nostra impostazione è sempre orientata a guardare un po’ più avanti delle difficoltà immediate, a quelle che potranno interessare il settore nel medio e lungo termine, predeterminando gli strumenti necessari per sostenere in maniera più solidale, anche dal punto di vista generazionale, il momento contrattuale. Sono scelte difficili, faticose, soprattutto quando sugli stessi temi non lavorano tutte le organizzazioni sindacali con la stessa coerenza. Noi abbiamo firmato un contratto con questi contenuti unitariamente. Ci sono stati due tavoli, con sette organizzazioni in un tavolo e una in un altro tavolo. Le sette organizzazioni hanno firmato unitariamente e poi, nelle assemblee con i lavoratori, ci siamo trovati mezza FISAC-CGIL schierata contro l’approvazione dell’Accordo sul Contratto. La CGIL ha lasciato liberi i suoi rappresentanti di sostenere una teoria diversa sui lavori del nostro Contratto. Ha firmato il Contratto, ma poi si è spaccata al proprio interno. La FIBA è abituata a discutere all’interno durante tutta la fase di negoziato per poi rappresentare ai lavoratori in materia serena il risultato contrattuale, consentendogli una valutazione che sia non strumentale; nei fatti la CGIL invece ha lasciato libero il proprio dissenso interno di andare in Assemblea e di contrastare lo stesso Accordo firmato dalla sua categoria nazionale. Tutto ciò ha comportato per la FIBA il doversi assumere il peso della responsabilità delle scelte contrattuali, anche rispetto allo sfilacciamento di qualche suo alleato. Il difficile scenario in cui operiamo ci rende responsabili di scelte importanti. Non solo il Contratto del 2012, ma anche ad esempio il Fondo di Solidarietà di settore, per il quale abbiamo sacrificato un biennio economico contrattuale. Abbiamo fatto una scelta forte, consapevoli del fatto che le nostre aziende avrebbero dovuto affrontare un riassetto strategico-competitivo in Europa che avrebbe rilasciato esuberanti. Abbiamo quindi deciso di sacrificare un incremento economico per tutti, affinché le uscite potessero essere volontarie, accompagnate verso la pensione, senza sacrificio dell’occupazione interna. I nostri ultimi contratti, come quello che ci ha visto introdurre il Fondo di solidarietà come questo del 2012, sono stati impegnativi nel percorso di verifica con i lavoratori e sono stati approvati con un consenso di poco superiore al 60%. Contesti difficili richiederebbero al Sindacato maggiore fiducia e unitarietà nel sottoporre al voto assemble-

are dei lavoratori il frutto del lavoro comune. Abbiamo tutelato l'occupazione esistente rispetto ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione e favorito la nuova occupazione stabile, ci hanno contestato: «non dovevate sacrificare la giornata della banca ore» o «potevamo ottenere qualche euro in più». Abbiamo voluto occuparci della solidarietà generazionale, attraverso l'introduzione di un Fondo per l'occupazione, ma anche di favorire l'*insourcing* delle attività, in maniera da contrastare l'evidente deriva verso il dumping salariale e verso l'allontanamento dal perimetro contrattuale di quelle attività "a minor valore aggiunto" – come il *back office* o il centro elaborazione dati. Lo abbiamo fatto dando vita a strumenti che favoriscono il rientro di queste attività: i contratti complementari, competitivi rispetto in quanto a costo del lavoro con altri settori quali il commercio o il metalmeccanico. Consapevoli dell'obiettivo, comune a quello delle altre categorie, di dover contrastare il tentativo da parte di alcune imprese di spostare le attività dove si conseguono riduzioni dei costi, senza andare troppo per il sottile.

E come mai gli incentivi per l'occupazione dei disabili vengono inseriti solamente in un secondo momento, attraverso il Regolamento? In una panorama nazionale che vedeva azzerato il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili previsto dalla legge n. 68/99, la vostra previsione di un Fondo di incentivo è una disposizione sicuramente originale ed innovativa nell'incremento di tutele per i lavoratori disabili

Il momento di chiusura di un Contratto è un momento un po' caotico, perché si arriva ad un punto in cui si raggiungono dei livelli alti di tensione, per cui la firma dell'accordo rischia di saltare se non viene colta in quell'attimo. Abbiamo portato alcune richieste importanti sino al momento di chiusura, come quella dell'inserimento dei lavoratori disabili all'interno dell'Accordo, che prevedeva l'istituzione del Fondo, con una maggiorazione del 20% negli incentivi. Per non vanificare, però, la fase conclusiva – in cui rischiavano di riaprirsi e sommarsi diverse richieste – c'è stato un affidamento tra le Parti, nel decidere che avremmo introdotto e normato questo tema attraverso il Regolamento del Fondo. L'affidamento è stato realizzato in fase di chiusura del contratto, ma il risultato con-

trattuale è stato poi esplicitato nel momento di stesura del Regolamento. L'attenzione verso i giovani diversamente abili è il risultato di una nostra forte e doverosa pressione. L'abbiamo portata con forza, come CISL, anche se appunto il momento contrattuale richiede una tempistica e a volte delle scelte vincolate.

Per quanto attiene alla contribuzione al Fondo è andato in automatico tutto ciò che automaticamente deriva dal Contratto: l'equivalente di 7 ore e 30 minuti per le Aree professionali, la giornata di festività per i Quadri direttivi e dei Dirigenti. Quello che, invece, non è ancora arrivato interamente è il contributo del 4% delle retribuzioni dei Top Manager, sul quale le imprese avevano dato garanzie. Parliamo del *management* che viaggia al di sopra di livelli medi di retribuzione, in contrattazione individuale. Su quei manager l'Associazione si era impegnata ad attivarsi affinché ciascuno operasse una scelta di rinunciare al suo 4% e di conferirlo al Fondo. Ove non si fosse verificato, le imprese si sarebbero impegnate a versare direttamente la contribuzione del 4%. Al momento siamo al 60% del risultato. Manca un bel pezzo del mondo delle imprese, in quello che noi reputiamo un processo importante, dove ci giochiamo la solidarietà di chi lavora in categoria verso chi in categoria ancora non è entrato. Il più bel gesto, dal punto di vista generazionale. Una strumentazione che si arricchisce con la solidarietà espansiva e con l'Osservatorio di categoria sulla RSI. Le nostre richieste sulle e per le disabilità, però, erano molto più ambiziose.

Può descriverle, sinteticamente?

Noi riteniamo di rappresentare un settore economico forte; siamo, pertanto, fortemente responsabilizzati ad ottenere attraverso la contrattazione risultati significativi e innovativi. Nel nostro settore, alcune tipologie di disabilità, quelle più complicate, trovano difficoltà. Ipovedenti e non vedenti, ad esempio, prima erano destinati ad attività da centralinista, un'attività che è venuta meno nelle aziende per come oggi si sono strutturate. Intendevamo collegarci ad una revisione delle mansioni, e quindi a processi formativi nei quali poter realizzare nuova occupazione o riconversione per lavoratori adibiti a vecchie mansioni, piuttosto che tenerli "parcheggiati" in attività non pienamente dignitose, dal punto di

vista dell'impegno lavorativo e del contributo che queste risorse possono dare. Avevamo formulato specifiche aperture su telemarketing, contact unit, call center; attività che, con adeguati investimenti dal punto di vista dei dispositivi braille e dell'impegno tecnologico, possono prevedere anche persone disabili, anche con patologie più importanti. Il nostro lavoro per introdurre tali disposizioni si è spostato dentro l'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale, istituito con la contrattazione del 2004; intendiamo portare avanti queste richieste. Abbiamo chiuso il contratto collettivo ma non è chiusa la discussione.

C'è dunque una presenza storica di lavoratori non vedenti e ipovedenti nel settore?

In origine ci sono state assunzioni anche molto diffuse, con la mansione del centralinista. Esiste una sensibilità storica e particolare, dunque, verso questo tipo di disabilità, ma sono ovviamente presenti anche le altre. Per questo dobbiamo misurarci con il tema delle barriere architettoniche, come con quello della distribuzione del premio variabile di risultato...

Parliamo del “premio variabile di risultato”: a Suo avviso i criteri distributivi negli anni hanno tenuto conto della situazione dei lavoratori con disabilità o che assistono un parente non autosufficiente? Può fare qualche esempio?

La nostra esperienza è recente, perché la dicitura “premio variabile di risultato” è stata introdotta con l'ultimo contratto. Abbiamo però esperienze di “premio aziendale” e di “sistema incentivante”. Il “premio aziendale” è una contrattazione forte, il sistema incentivante è il modello sul quale quasi mai si è arrivati in categoria ad una convergenza, ed è un modello di “contrattazione debole”, per il quale l'azienda prende autonome decisioni. Nell'ultimo contratto abbiamo detto: «proviamo a condividere le politiche anche commerciali, i processi di vendita, i prodotti che vengono selezionati per la clientela; stabiliamo che l'azione commerciale venga ricondotta verso ambiti sostenibili, e creiamo il “premio variabile di risultato”, cioè mettiamo insieme i due premi “contrattando”». In questo modo, diventa necessario un accordo sindacale,

e non lasciamo una parte soggetta a contrattazione debole. Ma questa scelta deve partire dalle imprese, sono le imprese a dovercelo proporre. Ad oggi nessuna impresa ha proposto, in una modalità che non risultasse provocatoria, il premio variabile di risultato. Sul sistema incentivante, abbiamo una “non discriminazione” delle disabilità quando queste sono tecnicamente e professionalmente inserite con mansioni e ruoli a maggior valore aggiunto, quali ad esempio il gestore clientela in ambito commerciale, o l'addetto e il gestore imprese, o lo specialista. In teoria non ci sono impedimenti al fatto che queste attività e mansioni possano essere svolte, ricoperte da lavoratori con disabilità anche importanti. Sono ruoli svolti all'interno delle nostre imprese, quindi potrebbero essere svolti anche da lavoratori con disabilità motoria. Le imprese non hanno però a mio avviso una particolare apertura all'inclusione delle disabilità, certamente non di tutte le disabilità. Resta il fatto che se da un lato non esistono impedimenti evidenti, dall'altro non esistono seri progetti di valorizzazione mirata e quindi l'approccio allo sviluppo e alla crescita professionale dei lavoratori disabili non ha ancora tratti di organicità. Per il premio aziendale abbiamo invece la prevalenza di un premio di natura collettiva, del lavoro di squadra. Il premio aziendale per come è concepito è distribuito in maniera uniforme in rapporto scala parametrica contrattuale, collegato ai livelli retributivi. Si valuta la produttività dell'azienda e ci si confronta con i risultati di bilancio. Noi strutturiamo, entro il mese di aprile dell'anno vigente, in via preventiva rispetto ai risultati dell'azienda e sulla base del piano operativo, i parametri/risultati da conseguire – a fine anno – per l'erogazione del Premio. Cerchiamo di depurare il risultato dalle poste straordinarie – operazioni di cessione di crediti o operazioni societarie – indipendenti dai lavoratori, e che possono influire spesso negativamente. Costruiamo una formula sul business tipico, stabilendo dei parametri calibrati su obiettivi, e, a seconda del livello di raggiungimento degli stessi obiettivi, distribuiamo il premio. Il lavoratore disabile può subire in questo caso una penalizzazione legata alla ridotta possibilità di progredire professionalmente all'interno dell'azienda, per la mancanza di interventi specifici, ma rispetto al premio erogato, il lavoratore disabile è messo sullo stesso livello degli altri lavoratori.

L'assenza dovuta alla fruizione dei permessi a motivo di handicap o invalidità, dunque, non penalizza in alcun modo la corresponsione del premio aziendale?

I permessi ex legge n. 104 sia fruiti dal lavoratore disabile che da quello che assiste un parente in condizione di gravità, come la maternità obbligatoria, sono in generale validi al fine della maturazione del diritto al premio aziendale. Relativamente alle assenze "ulteriori", quando la prestazione svolta nell'anno è per un periodo molto limitato, ci sono alcune imprese che prevedono la mancanza di erogazione del premio o la erogazione per dodicesimi.

A proposito di permessi, la vostra categoria è tra le prime in Italia a misurarsi con la declinazione nella contrattazione di primo livello della fruizione oraria o frammentata del congedo parentale. A che punto è la discussione? Avete considerato anche l'istituto del prolungamento del congedo parentale per un figlio con handicap in condizione di gravità?

La nostra discussione si sarebbe dovuta chiudere il 19 aprile ma non ci siamo riusciti. Avevamo fissato un appuntamento per il 2 di ottobre, per la definizione di questa partita. Prima che l'ABI irresponsabilmente presentasse il 16 settembre la disdetta del CCNL. Saremmo stati i primi ad attuare questa disposizione. Siamo responsabilizzati dal fatto che non ci sono ancora degli esempi e vorremmo portare dei precedenti positivi per le altre federazioni. Abbiamo fatto all'ABI una proposta di partenza che, rispetto al monte dei congedi parentali computato ad ore, consentisse di prevedere una doppia possibilità di utilizzo scorporando un monte annuo di duecento ore annuo dal plafond complessivo del congedo parentale. In questo modo si potrebbe attingere – ogni anno – tanto all'utilizzo a giornate intere (plafond complessivo) che ad ore (monte di 200 ore annuo). Sul dato tecnico del monte ore abbiamo raggiunto un'intesa. Non abbiamo, invece, raggiunto una convergenza sull'utilizzo in una modalità assimilabile alla riduzione oraria giornaliera, con modalità di "part time" e riduzione orario in ingresso o in uscita. I punti critici del nostro confronto sono stati quello dell'automatismo del diritto al momento della richiesta rispetto a una tesi delle

aziende di subordinazione dello stesso alla preventiva autorizzazione e quello della cumulabilità con altri premessi. Abbiamo avuto modo di fare un lavoro di verifica con la Consigliera di parità nazionale per capire quale fosse l'intenzione del legislatore rispetto alla possibilità di introdurre l'utilizzo ad ore del congedo parentale, ne abbiamo ottenuto un invito a cercare di partire con la sperimentazione, con una declinazione contrattuale affinché un modello possa essere esportato. Non siamo riusciti ad ottenere di più. Per noi il preavviso dei 15 giorni può funzionare anche con la fruizione ad ore del congedo. Nonostante il preavviso, le imprese insistono per inserire una modalità di concessione concordata dell'utilizzo, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'impresa. Per noi questo è un grosso limite, perché le lavoratrici che sono negli sportelli più piccoli o nelle aziende meno culturalmente disponibili ad aprirsi verso questo tipo di organizzazione *family friendly*, si troverebbero in condizione di debolezza nell'esercizio del diritto. Nel confrontarci, la Consigliera ci ha consigliato eventualmente di demandare un miglioramento della disciplina al secondo livello, una volta definito nel CCNL il monte ore di duecento ore e la modalità "concordata" di fruizione. Il nostro mestiere però è rendere forte il primo livello, quello che conferisce pari dignità all'interno della categoria. Il congedo parentale ad ore è importante anche perché può consentire alla lavoratrice di mantenere il suo sviluppo professionale, di effettuare con più flessibilità le proprie scelte, di assentarsi dal lavoro o di avere una riduzione ad ore, affinché il suo percorso professionale in azienda possa essere compatibile con la sua situazione di genitore. Esistono dei vuoti sui quali la Consigliera ha dato chiari segni di impossibilità: del legislatore ad essere più preciso, dell'Inps a delinearne gli impatti di compatibilità con gli altri istituti. Una norma positiva evidentemente e volutamente incompleta. Ai margini dell'incontro mi correva il pensiero all'Intesa Stato-Regioni di ottobre 2012, che prevedeva quindici milioni di euro da stanziare per le politiche di conciliazione, assorbiti silenziosamente per spesare partite regionali e dei quali in molte regioni non si è vista traccia di bandi strutturali. La nostra è una politica miope che insiste fino a lacerarsi sul recupero dei quattro miliardi di euro per non far pagare l'IMU o non alzare il punto di IVA, ma che è silente di fronte ai quindici milioni stanziati e mai visti per le politiche di conciliazione, così come è svani-

to l'impegno della riforma Fornero a retrocedere parte dei risparmi a queste politiche. Bisognerebbe, a mio avviso, capire che alle politiche di conciliazione vita-lavoro andrebbero indirizzati due miliardi "veri", costituirebbero un motore di occupazione. Il Sindacato potrebbe destinarvi risorse della contrattazione, si potrebbero realizzare, all'esterno delle imprese, i servizi utili a moltiplicare occupazione. Attraverso la contrattazione territoriale, si potrebbero definire lo sviluppo di servizi di welfare integrativo, di politiche a supporto della conciliazione vita-lavoro. "Contrattando" posso decidere di destinare collettivamente 30 euro per politiche attive, ma è necessario un modello sul quale poggiare l'investimento di 30 euro per trecentomila lavoratori, poste importanti con cui sviluppare dei servizi e promuovere occupazione. Il modello però non c'è! Nemmeno quei quindici milioni di euro sono destinati "veramente" a questo. Le politiche nazionali sono molto lontani da quelle che sono le nostre esigenze contrattuali. Anche per quanto riguarda i voucher, ad esempio, sostitutivi del congedo parentale, è inaccettabile che le strutture convenzionate in base al Bando Inps siano così poche e i Comuni scoperti migliaia. Si crea l'attesa nei cittadini e poi la si vincola alla domanda che deve fare la struttura scolastica per agganciare il bando. Dov'è l'equità, dov'è il diritto? Lo Stato non dovrebbe lasciare vuoti. La mia aspettativa è che ci sia la capacità di spostare parte delle risorse a disposizione dove occupazione si può fare, promuovendo i servizi alla persona e una nuova economia.

Dal 2008 il CCNL (art. 58) prevede una copertura assicurativa per il *Long term care* in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, garantita attraverso la Casdic con il contributo del solo datore di lavoro. Come nasce questa copertura? Quanti lavoratori si sono trovati nelle condizioni di beneficiarne sino ad oggi? In caso di patologie croniche progressive invalidanti, la copertura assicurativa è ugualmente garantita, se comportano non autosufficienza?

Nel guardare quali sono le esigenze per i nostri lavoratori in prospettiva, provenendo da un settore che segue la finanza e le assicurazioni, abbiamo un vantaggio. Siamo stati i primi a partire con la previdenza complementare, poi nel 2008 abbiamo sen-

tito l'esigenza di unire all'assistenza sanitaria integrativa, che era già molto sviluppata all'interno della contrattazione aziendale di secondo livello, un elemento qualificante di solidarietà nazionale, che potesse servire al lavoratore durante il servizio ma anche quando va in pensione. Questo è il senso della copertura assicurativa per la *Long term care* che ricopre le invalidità più gravi, cioè i casi in cui vengono a mancare funzioni tra quelle essenziali e quotidiane per l'autosufficienza. La condizione è che il lavoratore nel 2008 non si trovasse nella condizione di grave disabilità assicurata. Per le nuove insorgenze, anche dovute a patologie croniche o a patologie correlate, abbiamo assicurato un assegno integrativo di 16.800 euro annui, che viene corrisposto "a vita" o per periodi limitati nel caso di disabilità temporanea dovuta a traumi o anche a periodi di cura circoscritti. Il lavoratore, anche a tempo determinato (apprendistato o inserimento) che si trova in questa situazione può fare opzione – in alternativa all'assegno annuo – per il sostegno di strutture che siano convenzionate con l'Ente di settore, di cui oggi il sindacato ha la Presidenza, ad esempio per avere una badante. Per poter accedere al Fondo, il Regolamento prevede la certificazione di una patologia tra quelle contenute nell'elenco.

Non trova che questa modalità possa essere discriminante verso quei lavoratori con patologie rare o non diagnosticate, anche se gravi?

Dovendo agire in autoassicurazione si è scelto di seguire un modello tipico, che declina le patologie con cui si può accedere. In particolare sono escluse le patologie derivanti da abuso volontario di alcol, stupefacenti, abuso farmaceutico, e in rapporto a cause "nucleari". Il Comitato amministratore è paritetico e ne valuta l'accesso, ad oggi non abbiamo mai avuto situazioni di rifiuto di singole patologie. Lo stesso Comitato della Casdic può eventualmente accogliere un cambiamento di questo modello. Il solo vincolo è il bilancio economico. Nel 2012 abbiamo aumentato le prestazioni da 13.200,00 euro a 16.800 euro. Al momento la Cassa può gestirle direttamente con i suoi 100 milioni di euro di disponibilità, è uno strumento giovane ed al momento interviene su meno di 100 casi. La copertura LTC è una garanzia importante, che a mio avviso va rafforzata attraverso l'ampliamento del sostegno alle disabilità, la limitazione dei cancellotti di ac-

cesso alle prestazioni, l'attenzione estesa anche ai nuclei familiari, l'eliminazione di clausole escludenti alcune patologie. La Cassa viene alimentata dalle imprese, che in conseguenza dei rinnovi contrattuali del 2012 hanno raddoppiato il loro versamento: da 50 a 100 euro per le Aree professionali e per i Quadri direttivi, da 200 a 400 euro per i Dirigenti. Pur risultando a carico delle aziende – si tratta di una Cassa sanitaria – è del tutto evidente che il livello di contribuzione viene adeguato in concomitanza con il rinnovo dei CCNL e che, pertanto, il peso e la scelta ricadono sulla contrattazione collettiva. Rendendo possibile la destinazione di 50/100 euro annui nella LTC sacrifichiamo pochissimo in termini economici individuali, nel contempo mettiamo in sicurezza tutti i lavoratori del nostro settore rispetto a situazioni di salute e di vita estremamente gravi. È nostra intenzione riflettere con i nostri contrattualisti aziendali sulle prospettive del modello di welfare. In un contesto di scarsità di risorse, vorremmo dare degli orientamenti ai contrattualisti. Analizzare i possibili vantaggi in tema di detassazione e decontribuzione legate alla contrattazione aziendale, a come renderli disponibili in modo semplificato ai lavoratori e a come orientarli nelle scelte. Al di là di alcune esperienze già effettuate nei grandi gruppi, è sempre più urgente un'*expertise* specialistica sindacale in materia sanitaria/tributaria. Le potenzialità sono molte e si possono rafforzare i servizi alla genitorialità (alleggerendo il peso economico dovuto all'ingresso di un bimbo in famiglia), il sostegno alle disabilità, la prevenzione, come pure il sostegno alla mobilità territoriale.

Il Fondo di solidarietà di settore come opera?

Il Fondo di solidarietà di settore, nato nel Novantanove, è stato concepito all'interno degli accordi con Ministero e l'Inps come ammortizzatore classico, con la previsione di solidarietà difensiva, come riduzione del tempo di lavoro o sospensione, accompagnamenti in uscita e sezione emergenziale che copre i lavoratori licenziati (tale copertura – in favore del lavoratore – opera in termini economici per due anni, per metà in solidarietà di settore e per metà a carico dell'azienda che opera il licenziamento e può essere trasferita all'impresa del settore che ne operi la riassunzione). La Fornero ci impegna ad adeguare il nostro ammortizzatore entro fi-

ne ottobre. Come FIBA stiamo valutando la possibilità di trasformarlo attraverso l'utilizzo di un Ente bilaterale: Embicredito, all'interno del quale abbiamo già collocato il Fondo per l'occupazione, in modo da poter operare con maggiore flessibilità e celerità rispetto ai ritardi notevoli con cui ci hanno abituati a fare i conti tanto il Ministero che l'Inps. La parte ordinaria del nostro fondo copre la riduzione dell'orario di lavoro e la sospensione, riconoscendo nel periodo non lavorato una copertura economica al 60%. Il Fondo ha attualmente una disponibilità di circa 150 milioni di euro ed è stato alimentato dai lavoratori e dalle imprese, ma soprattutto con la rinuncia da parte dei lavoratori ad un pezzo di economico. I lavoratori cioè lo hanno finanziato direttamente e indirettamente, contributo imprese. Una contribuzione sospesa da qualche anno ma che pensiamo di riattivare, visto il permanere di una situazione di difficoltà. A questa sezione noi dovremmo poter appoggiare anche una parte delle politiche di conciliazione famiglia/lavoro, sostenendole economicamente. Ad esempio: se una lavoratrice ha la necessità di stare tre mesi a casa, in aspettativa o congedo parentale, in quel periodo la possiamo sostenere con un salario. Le paghiamo un assegno dal Fondo e sviluppiamo – in determinate casistiche – la possibilità di essere sostenuta, parzialmente retribuita stando a casa. Questo a nostro avviso dovrebbe costituire un modo positivo per sostenere i processi industriali che interessano il tema della riduzione di costo. Quando si ragiona di riduzione di costo le imprese tendono ad introdurre il tema della solidarietà orizzontale, sempre sostenuta dal Fondo, per cui tutti i lavoratori dovrebbero ridurre/sospendere il loro orario di lavoro (per tre ore, una giornata, dieci giorni o più). Noi sosteniamo, e l'abbiamo affermato anche in alcuni accordi recenti, che prima di accedere alla solidarietà orizzontale bisogna ricercare le disponibilità volontarie. Potrebbero esserci molte lavoratrici/lavoratori con disponibilità a fare anche sei mesi di sospensione volontaria sostenuta dal Fondo per esigenze di conciliazione. Riduzioni di costo importanti possono ricondursi a processi positivi e, in qualche caso, addirittura si può sviluppare nuova occupazione. In Ubi, ad esempio, l'azienda chiedeva 220.000 giornate di solidarietà spalmate in modo obbligatorio. Abbiamo aperto la solidarietà volontaria, chiedendo a tutti lavoratori se ci fossero disponibilità volontarie in maniera sostenuta, per un periodo più o meno lungo, con dei modelli fles-

sibili di orario. Sono arrivate richieste per 380.000 giornate. Il Sindacato si è seduto di nuovo a trattare: 380.000 meno 220.000, sono 160.000 giornate. Quanta nuova occupazione faccio? Sono 160.000 giornate che vengono sostenute con la solidarietà di tutti. Abbiamo negoziato occupazione. Un accordo ugualmente interessante denominato *Social hours* è stato sottoscritto nel Banco Popolare. Si è offerta la possibilità a chi avesse figli, soprattutto con handicap, o genitori disabili gravi di fare domanda di accesso alla parte ordinaria in maniera sostenuta, con la possibilità di farla durare anche fino a sei mesi. È un accordo che ha visto tante domande in azienda e ha sostenuto diversi casi di necessità delle famiglie, nel Banco Popolare le Parti lo hanno voluto. Bisogna sfidare le imprese su questi modelli! Cosa è successo nelle imprese in questi anni? Gli uffici di gestione del personale sono stati svuotati di competenze. Spesso sono inadeguati ad affrontare modelli organizzativi più impegnativi. Ma la sfida è questa, perché se tu chiedi di far funzionare le cose con minor personale devi essere disponibile a consentirlo attivando preventivamente fasi volontarie. Ci si può riuscire, addirittura facendo occupazione. Portare strutturalmente questo modello nell'Ente bilaterale, ci consentirebbe un sostegno fortissimo alla conciliazione vita-lavoro. Non più emergenziale ma strategico. Oggi, però tutto il nostro percorso rischia di essere vanificato in conseguenza del grave atto di disdetta del CCNL da parte di ABI, che ci obbliga all'interruzione delle relazioni ad ogni livello e ad uno sciopero già proclamato per il prossimo 31 ottobre.

La Commissione paritetica in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ha completato i suoi lavori? Ha ipotizzato possibili iniziative congiunte a tutela dei lavoratori disabili, o dei lavoratori che assistono un parente non-autosufficiente? Esistono luoghi in azienda di *Diversity Management*, che potrebbero valutare anche i “ragionevoli adattamenti” per le persone disabili?

Dobbiamo fare un “mea culpa” su quello che nel modello contrattuale abbiamo definito e poi messo da parte, anche perché non c'erano grandi criticità, i problemi con le aziende si risolvevano. Noi questa previsione nel contratto l'abbiamo da molto tempo, ma la Commissione Pari opportunità nazio-

nale, così come l'Osservatorio RSI dal 2004, si stanno insediando oggi, a seguito dell'Accordo del 19 aprile 2013, che registra il lavoro della Commissione nazionale paritetica di questo ultimo Contratto. In questi anni le nostre attenzioni sono state rivolte a seguire i processi di settore e Commissione e Osservatorio sono rimasti “scatole” vuote. Oggi le abbiamo formalmente riattivate. Il 2 ottobre pomeriggio avremmo dovuto avviare i primi ragionamenti in queste Commissioni.

Quindi Osservatorio e Commissione lavorano congiuntamente?

Abbiamo fatto questa opzione: ci riserviamo di valutare di volta in volta se lavorare congiuntamente o meno. Nonostante i temi in molti casi si incrocino, come parte sindacale abbiamo previsto di farli vivere separatamente. La Commissione Pari opportunità nazionale ha la priorità di essere il motore per la promozione di pari opportunità aziendali. Siccome gli appuntamenti nazionali sono comunque limitati nel corso di un anno, se riusciamo a lavorare con due strumenti raddoppiamo il numero di riunioni. Teniamo separati i due campi di lavoro, fermo che su temi come la disabilità o le politiche di conciliazione si troverà il modo di ragionare insieme. Ad esempio, in questi anni si è avuta sempre attenzione a scrivere dell'attenzione alla cura per i lavoratori disabili e al loro pieno inserimento, abbiamo promosso politiche specifiche per promuovere una realizzazione completa nelle imprese, però poi la mancanza di una indicazione nazionale forte sul modello ha indotto le imprese a far ciascuna pratiche proprie, proprie esperienze anche significative. I gruppi più importanti si sono dotati di strutture di *Diversity Management*. Noi abbiamo lavorato su un Fondo paritetico che è il “Fondo Banche e Assicurazioni” che promuove bandi per le politiche formative di settore. Ad esempio in Unicredit, lavorando insieme il *Diversity Management* con le Commissioni aziendali, ha implementato un bando formativo mirato alle persone “abili”, non ai “diversamente abili”, per far comprendere il significato delle disabilità. Si è sperimentato cosa significhi la cecità – un modello di esperienza al buio – e cosa la socializzazione nei gruppi di lavoro che convivono con persone con disabilità. Per far comprendere quanto sia importante un modello lavorativo solidale.

Come si configura il *Diversity management*, nell'esempio di Unicredit?

Sono funzioni aziendali, una struttura aziendale, una funzione manageriale integrate con la Direzione HR. Unicredit ha ritenuto importante puntare su un modello particolarmente rafforzato che affronta tutti gli aspetti della diversità, da quella culturale, importante per un gruppo internazionale, a quella di genere a quella che risiede nelle abilità. Il limite, che riguarda molti temi, come quello della Responsabilità Sociale, è che il lavoro è fatto spesso unilateralmente dalle aziende, come per il bilancio sociale o il codice etico. Qual è l'elemento di novità nell'atteggiamento del sindacato? Con l'osservatorio sulla RSI e l'Osservatorio sulle pari opportunità che partono adesso, come parte sindacale, diciamo: "noi ti sottoponiamo dei temi, non siamo più attendisti", temi come ad esempio le differenze retributive, la possibilità di progettare territorialmente, la possibilità di valorizzare buone pratiche, di lavorare sulle disabilità o sul *Mobility management*. Vorremmo che su questi temi si sviluppasse una piattaforma. Se le aziende sono d'accordo, bene. Altrimenti procediamo da soli. Commissione e Osservatorio dovrebbero vivere come luoghi effettivamente partecipativi, nei quali poter essere anche critici come parti nazionali verso alcuni atteggiamenti delle imprese. Guardiamo alla responsabilità sociale come elemento di misurazione e di crescita, vogliamo poter rilevare i comportamenti non sostenibili e quelli distorsivi: le politiche *non family* o *non diversity friendly*, la qualità delle relazioni sindacali. Il rapporto con l'ambiente e con gli altri *stakeholders*. Rivendichiamo la possibilità di ragionare insieme alle imprese, in positivo. È una fase nella quale diventa urgente, per il sindacato, mettere al centro l'RSI, l'azionariato critico, la partecipazione. Un'altra esperienza è stata fatta dal Gruppo Cariparma, con un'Associazione che si chiama Itaca, per costruire modelli di inserimento dei disabili attraverso delle soluzioni di telelavoro, con il supporto di Italia Lavoro. Da ultimo, ci siamo dotati di una Onlus di settore che si chiama Prosolidar ed è orientata a favorire progetti che vadano incontro alle disabilità, alla cooperazione internazionale, al disagio sociale. Tra i progetti approvati da poco, ce n'è uno a Napoli, rivolto a ragazzi che hanno menomazioni

in un arto o con problemi motori, che finanzia l'acquisto di protesi al fine di favorire la partecipazione a sport.

All'articolo 35 «si auspica una generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale» dell'istituto del part-time. Si definisce, contestualmente, che ai fini della precedenza nell'accoglimento «le imprese favoriranno le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità» e che «la prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi». Com'è la diffusione del part-time nel settore? Da cosa nasce questa spiccata sensibilità?

Il settore è stato favorevolmente orientato, pur con qualche distinzione nelle aziende di piccola dimensione. Sul secondo livello la contrattazione ha consentito, in molti casi, di superare le percentuali previste dal CCNL. In questo ambito le disabilità hanno ottenuto un'attenzione ancora maggiore. È difficile che un lavoratore con disabilità, o che assista familiari in condizione di gravità, veda negarsi la possibilità dell'accesso al part-time. Esistono comunque seri limiti organizzativi e culturali per una miglior diffusione del part-time, in una fase che, in cui il settore denuncia degli esuberanti, e sono comunque molte le richieste di part-time sono state soddisfatte. Nelle piccole agenzie, ad esempio, diventa pressoché impossibile vedersi accettare l'istanza di trasformazione dell'orario di lavoro a PT, viene spesso messa in discussione la sede di lavoro o il ruolo professionale. Pure arrivando da una situazione molto favorevole, potremmo fare molto di più, soprattutto con la previsione di nuova occupazione PT a TD compensativa. L'impegno alla solidarietà generazionale assunto nel CCNL imporrebbe, a fronte degli esuberanti denunciati, organizzazioni di lavoro più flessibili disposte a valutare anche part-time lunghi. In questi, infatti, potrebbero combinarsi bene esperienze di lavoro part-time a compensazione, per giovani che hanno interesse ad un'attività lavorativa parziale, come ad esempio i

laureandi. Il nostro orario di lavoro settimanale standard è di 37,5 ore settimanali. Al posto di un tempo pieno da 37,5 ore e a pari costi si potrebbero occupare due TD da 20 ore, raccogliendo anche la grande motivazione delle due persone.

Anche rispetto al telelavoro si cita tra le “esigenze sociali” che possono esserne favorite anche «una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili», e rispetto all’adozione di un orario di lavoro extra standard (art. 65) si prevede che le imprese tengano conto «dell’eventuale richiesta – derivante da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a “pendolarismo”, a menomazioni fisiche od a necessità di assistenza a familiari portatori di handicap, o a ulteriori situazioni analogamente meritevoli di particolare considerazione - del lavoratore/lavoratrice interessato». Qual è il contesto culturale in cui nascono tali disposizioni? Quanto è diffuso il telelavoro, a chi si rivolge?

Nel nostro settore le norme sul telelavoro servono potenzialmente ad inquadrare complessivamente un fenomeno che è fatto sia della possibilità di conciliare l’attività lavorativa con la situazione di disagio che può colpire il lavoratore, ma anche di disciplinare alcuni tipi di attività che possono essere svolte in remoto, con la dotazione di strumenti mobili. Da una ci sono molti lavoratori che utilizzano diffusamente già oggi apparecchiature come i portatili per connettersi alle reti interne, soprattutto nel campo dell’informatica, dei centri elaborazione dati, della programmazione, o della sicurezza. Viene richiesta la possibilità di essere sempre reperibili o di lavorare in continuo anche durante i tempi di viaggio. Dall’altra c’è l’opportunità per il sindacato di intervenire in contesti dove i lavoratori non sono nelle condizioni di poter rientrare fisicamente in azienda, di poter sopportare una situazione di mobilità fisica casa/lavoro, e quindi di poter selezionare delle attività che possono essere svolte a casa. Poche le imprese che si sono impegnate e per pochi lavoratori, hanno dimostrato una sensibilità, anche se non sono riuscite a portare avanti dei modelli aperti ed accessibili. In alcuni casi abbiamo qualche numero in più, come ad esempio in un’azienda che fa credito al consumo e si chiamano AgosDucato. Su 2000 lavoratori, 10 lavoratori con disabilità,

sono in telelavoro. In realtà qualche remora c’è anche da parte sindacale a fare una disciplina più ampia, perché nel momento in cui consenti ai lavoratori impegnati in unità di *contact unit* o call center di fare la stessa attività dal proprio domicilio, anche il presidio delle tutele sindacali e della sicurezza dei dati o del controllo a distanza diventano più deboli. Stiamo cercando di fare un passo alla volta. Le aziende a volte sono disponibili, altre volte preferiscono dare un congedo in più o concedere di stare a casa prolungando il comports. Non è un risultato proprio compiuto.

Rispetto al comports, quali sono le norme a tutela dei lavoratori disabili?

Ci sono delle maggiorazioni del comports, fino 50% in caso di disabilità o di particolari patologie. È prevista l’indicazione delle patologie gravi che vengono incluse. Un tema questo che dovremo ulteriormente rafforzare nella combinazione degli strumenti già disponibili e delle prassi estensive già applicate.

Sta riscuotendo molto successo la vostra raccolta di firme a sostegno della proposta di legge popolare che prevede un tetto massimo di circa 600 mila euro per i Top Manager in tutte le società quotate. Come nasce questa iniziativa?

Lavoriamo abitualmente con la società civile, insieme ad un mondo di associazioni molto ampio: ACLI, ARCI, Legambiente, Libera, Caritas... Perché abbiamo condiviso il progetto di una Banca Etica, e poi l’abbiamo costituita. Ragioniamo insieme di antiracket, antiusura, microcredito, investimenti etici; luoghi molto interessanti dove affrontare anche le difficoltà del cittadino, del lavoratore, dell’impresa cercando di affrontarle anche facendo leva sulle nostre alleanze trasversali. Dal 2007 come FIBA, abbiamo costruito una proposta di riforma dei mercati finanziari, insieme alla Confederazione; l’abbiamo portata al G8, al G20 con Raffaele (Bonanni), con Anna Maria (Furlan). La proposta, condivisa con la società civile, era alla politica, all’Europa, al Governo, e comprendeva, tra le proposte, anche questa. Oggi sono emerse evidenti, nella crisi, le forti incoerenze nella Governance e nel *Management* bancario. Si chiedono forti sacri-

fici ai lavoratori mentre il management è arroccato nella difesa di privilegi enormi. Un amministratore delegato, un CEO come si chiama oggi, ma anche la linea più alta di management viene assunta con ricchi contratti individuali, si realizzano delle condizioni di privilegio del tutto dannose, oltre che immotivate. Ad esempio si attribuiscono stratosferici indennizzi in uscita: Profumo riceve 40 milioni di euro da Unicredit, Vigni da Montepaschi 2,5 milioni di euro. Noi stiamo dicendo in maniera dura ai banchieri: è il momento che prendiate atto che non può più reggere una situazione per la quale vi chiediamo conto da tempo lunghissimo! È una questione di avidità e di equità distributiva. Le imprese e i manager non hanno saputo moderarsi, anche la contribuzione al FOC non è ancora completata e spesso hanno adempiuto le imprese al versamento del 4% degli stipendi dei manager. In tempi di sacrifici per i lavoratori delle banche e delle imprese in generale, non si giustifica la crescita inarrestabile dei compensi alla dirigenza apicale. Dirigenza apicale che non preserva l'occupazione e che produce risultati normali se non negativi. Serve una legge, come per la dirigenza pubblica, che metta un tetto agli stipendi, elimini i bonus in entrata e in uscita. Le lobby finanziarie, poi, influenzano molto le lobby politiche, lo abbiamo verificato nel caso della tassa sulle transazioni finanziarie che è stata fatta in modo inefficiente ed inefficace. È per questo che abbiamo preferito scriverla noi, per intero, una proposta di iniziativa popolare di legge, per la quale raccogliamo le firme tra la gente, tra i nostri associati, tra i lavoratori, perché vogliamo assumerci la responsabilità di dire come andrebbe fatta. La regola in Europa è che un manager non possa percepire in variabile più di quanto percepisce di fisso. Che senso ha se non determini il fisso? Noi adottiamo il limite pubblico per la parte fissa, e sentiamo l'Europa sul limite della parte variabile, ma con la parte fissa delimitata. Per cui non ci possono essere i milioni di euro, ma massimo si arriverà a 598 mila euro. La campagna sta andando molto bene dal punto di vista della raccolta delle firme. Veleggiamo verso un obiettivo di trentamila firme in questo mese, sulle 50 mila che dobbiamo raggiungere. I banchetti proliferano in tutta Italia. Verificheremo nei prossimi mesi la crescita dal punto di vista del proselitismo, ma crediamo che queste cose siano necessarie per un corretto equilibrio nella distribuzione della ricchezza. Il processo di responsabilità non può essere confuso con

l'accondiscendenza. Questa proposta vive con una serie di iniziative che vanno su tutti i lavoratori, facendo capire cosa pensa la FIBA, cosa fa la CISL.