

AssolInterviste: i giovani chiedono agli esperti – Speciale a cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Stefano Bottino Responsabile Ufficio consulenza del lavoro, ABI



Stefano Bottino, Lei è responsabile dell'Ufficio consulenza del lavoro – Direzione sindacale e del lavoro di ABI (Associazione bancaria italiana) dal 2008. Quali sono stati i suoi primi passi in ABI? Come è entrato a farne parte? E, oggi, quali sono i Suoi campi di azione con l'Ufficio consulenza del lavoro?

Dopo la laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Genova, nel 1995 sono stato assunto presso la sede di Milano dell'Assicredito (Associazione sindacale fra le aziende di credito) che, fin dal 1947, riuniva fra loro le aziende del settore creditizio e finanziario con il compito di tutelare gli associati nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti e di rappresentarne gli interessi anche nelle sedi istituzionali. Nel 1997, a seguito della crescente centralità delle risorse umane nell'organizzazione aziendale e della conseguente necessità di una maggiore integrazione della gestione delle stesse, Assicredito è stata incorpora-

ta in ABI, di cui costituisce l'attuale Direzione sindacale e del lavoro. L'Ufficio consulenza del lavoro – che mantiene la propria sede a Milano – segue i rapporti con gli associati operanti nell'Italia settentrionale, intervenendo sull'intera gamma delle tematiche di interesse della Direzione, in collegamento con gli altri Uffici della Direzione stessa. Inoltre, l'Ufficio consulenza del lavoro cura i rapporti con le istituzioni pubbliche, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni di categoria degli altri settori presenti sul territorio di competenza. Inoltre, partecipo direttamente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di settore nonché alla contrattazione relativa ad altri temi a rilievo nazionale.

Il CCNL ABI 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. 31), creato 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? Perché solo in un secondo momento sono apparsi i disabili tra i possibili destinatari? Si vedono già i primi risultati in termini di assunzioni?

Con il Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione (FOC) ABI e Sindacati hanno inteso dare un sostegno concreto alle politiche occupazionali nel settore del credito con l'obiettivo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile, garantendo una riduzione di costi alle imprese che assumono e, in particolare, valorizzare la solidarietà generazionale e l'equità del contributo al Fondo stesso.

È da evidenziare come il settore del credito sia in gran parte penalizzato nelle fonti di accesso ai finanziamenti pubblici rivolti alla creazione di nuova occupazione stabile poiché, generalmente, tali interventi si rivolgono principalmente ad imprese di più ridotte dimensioni: le c.d. PMI. Il nostro settore è, invece, prevalentemente composto da gruppi o aziende di rilevanti dimensioni, con una presenza capillare sul territorio nazionale.

Il sistema, dunque, si è dotato di forme analoghe di agevolazioni all'assunzione, ancora una volta in maniera totalmente "autonoma" senza gravare in alcun modo sulle finanze pubbliche.

Per queste ragioni il Fondo costituisce uno degli elementi più qualificanti del CCNL 19 gennaio 2012 e rappresenta un'assoluta novità nel panorama delle relazioni sindacali del nostro Paese.

Il FOC è strutturato nell'ambito di Enbicredito, ente bilaterale del settore del credito, di cui costituisce una sezione speciale e per la cui gestione è costituito un apposito Comitato paritetico.

Come ricordato, tale Fondo è alimentato dal contributo di tutti i dipendenti ed è volto a favorire l'assunzione a tempo indeterminato (ivi compreso l'apprendistato) di giovani e di categorie di lavoratori e lavoratrici "svantaggiati", nonché la stabilizzazione dei contratti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato.

Nel dettagliare la normativa di riferimento con il Regolamento definito il 31 maggio 2012, al fine di

rafforzare il ruolo del Fondo per il sostegno all'impiego stabile di categorie particolarmente svantaggiate, le parti nazionali hanno quindi stabilito l'accesso alle prestazioni del Fondo anche per assunzioni di persone con disabilità, maggiorando in tal caso del 20% l'importo dell'agevolazione.

È da sottolineare come in numerosi, successivi accordi di riorganizzazione di importanti gruppi bancari si siano potute introdurre clausole di sostegno all'occupazione grazie al ricorso a questo strumento.

Il tema della produttività è oggi più che mai al centro del dibattito. Come viene affrontato nella contrattazione di secondo livello? Riesce a coniugarsi con la tutela dei lavoratori disabili o che assistono familiari non autosufficienti? Cosa cambierà con l'introduzione del "premio variabile di risultato"?

La contrattazione collettiva del credito, fin dagli anni Novanta, ha demandato alla sede aziendale la definizione di quote di salario legate ai risultati aziendali.

L'attuale disciplina del "premio aziendale" è stata definita fin dal contratto collettivo nazionale del 1999 in cui le parti sociali hanno introdotto – a titolo esemplificativo – una serie di indicatori cui le aziende potranno fare riferimento nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Con l'ultimo rinnovo si è, inoltre, prevista la possibilità che, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, nell'ambito della contrattazione a tale livello si possa prevedere un unico premio variabile di risultato, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante (anche quest'ultimo parte della retribuzione variabile).

L'individuazione delle condizioni e dei criteri con i quali erogare il premio è definita a livello aziendale, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché, ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa.

Il premio viene parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Da sempre, nella definizione del premio in questione non è, quindi, prevista – sia in sede nazionale che al secondo livello di negoziazione – alcuna differenziazione per i lavoratori con disabilità che, pertanto, non subiscono alcuna penalizzazione.

Inoltre a livello nazionale è definita una franchigia per eventuali assenze retribuite, escludendo che entro tale limite dalla minore presenza in servizio derivi una riduzione del premio: ciò è di norma sufficiente ad evitare che questi lavoratori subiscano decurtazioni del premio a fronte delle eventuali assenze che possono essere correlate alla loro condizione (ad esempio, per permessi *ex lege* n. 104 del 1992).

In tema di “premio” si sono, infine, diffuse nel settore recenti esperienze, anche a valenza sociale, su cui ci soffermeremo successivamente, nell’ambito del “welfare integrativo”.

Dal 2008 il CCNL (art. 64) 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 cronico-progressive invalidanti, la copertura assicurativa è ugualmente garantita, se comportano non autosufficienza?

Nel nostro settore si è da sempre dimostrata una grande attenzione e sensibilità per il c.d. welfare integrativo. La generalizzata diffusione nelle banche di forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa hanno determinato l’inclusione di tali materie tra quelle espressamente demandate al secondo livello di contrattazione, confermando l’importante ruolo rivestito dal welfare aziendale rispetto alle forme pubbliche che risentono di una avviata, progressiva contrazione del livello di spesa e prestazioni.

Nel campo dell’assistenza, il punto di svolta nel welfare contrattuale di settore si è avuto con l’introduzione – nei rinnovi del 2007-2008 – della copertura per la *Long Term Care*.

Si è trattato di una rilevante innovazione, anche rispetto agli altri principali settori produttivi, nonché di una effettiva anticipazione degli orientamen-

ti e provvedimenti che il Governo ha successivamente assunto in materia.

Infatti, la disciplina pubblicistica esprime chiaramente l’esigenza, ed anzi l’urgenza, di attribuire ai Fondi e alle Casse sanitarie parte degli oneri che il sistema pubblico dovrebbe assumersi per far fronte alle problematiche della “non autosufficienza”.

Di qui l’impostazione della normativa che vincola, come sappiamo, il sistema dei Fondi e delle Casse sanitarie a sostenere le c.d. prestazioni sociali a rilevanza sanitaria e le prestazioni sanitarie a rilevanza sociale – con un evidente riferimento soprattutto alla *Long Term Care* – “in cambio” del mantenimento, a favore di tali organismi, delle agevolazioni fiscali di legge.

In realtà, purtroppo, al di là del contributo che i Fondi e le Casse sanitarie cercheranno di dare a favore dei lavoratori iscritti, resta il problema che la “non autosufficienza” richiede forme di assistenza molto onerose e che il sistema pubblico non dispone di risorse sufficienti per farsene carico, con la conseguenza che, sempre più spesso, sono le famiglie ad addossarsi gran parte degli oneri connessi alle patologie correlate.

Il problema della “non autosufficienza” sta quindi diventando una delle maggiori questioni di politica sociale da affrontare e lo sarà ancor più in futuro.

Per queste ragioni, nel settore bancario ABI e Sindacati hanno ritenuto di assumere iniziative in materia ed hanno previsto di destinare, a far tempo dal 1° gennaio 2008, risorse economiche al finanziamento di un sistema di copertura della *Long Term Care* adeguato alle esigenze dei lavoratori, gestito dalla Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (CASDIC).

Attraverso il previsto contributo annuale, il sistema di copertura della LTC assicura – in caso di accertata necessità di assistenza – l’erogazione di un rimborso spese annuo per prestazioni sanitarie e/o socio-assistenziali, sostenute in relazione allo stato di non autosufficienza del lavoratore.

Tale garanzia accompagna i lavoratori non solo per tutta la durata dell’attività lavorativa nel settore, ma anche successivamente al pensionamento, quando cioè il rischio di perdere l’autosufficienza diventa più elevato.

Nel caso di perdita di autosufficienza, il diritto alle prestazioni è escluso solo nei casi in cui lo stato derivi da specifiche attività/causali (ad esempio attività sportive “pericolose”), tra le quali non rien-

trano le patologie cronico progressive invalidanti. È da evidenziare come la CASDIC, ed il correlato network di assistenza, consentano anche di ricorrere a centri di eccellenza a livello mondiale per ricevere consulenze mediche su particolari patologie.

Qualche dato a supporto. Dall'avvio dell'operatività sono state presentate oltre 130 richieste di riconoscimento della perdita di autosufficienza, due terzi delle quali hanno trovato accoglimento.

In ragione dell'elevato e condiviso valore sociale dell'istituto, in occasione del rinnovo contrattuale del 19 gennaio 2012 l'investimento delle imprese a favore della LTC dei dipendenti è stato raddoppiato, elevando da 50 a 100 euro l'importo pro capite per le aree professionali e quadri direttivi (da 200 a 400 euro per i dirigenti): ciò ha consentito di innalzare a 16.800 euro la prestazione annua che tale forma di LTC è in grado di garantire.

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?

L'attenzione del settore al tema delle pari opportunità, alla responsabilità sociale di impresa e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è testimoniata dalla volontà delle parti nazionali – all'atto della definizione del CCNL 19 gennaio 2012 – di insediare una specifica Commissione paritetica nel cui ambito è stato sottoscritto, nell'aprile del 2013, un accordo sui temi in questione.

L'intesa si inquadra nel solco degli impegni che ABI e Sindacati hanno assunto con la sottoscrizione dell'Avviso comune del 7 marzo 2011, in tema di azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro.

L'accordo, pur in una fase di difficoltà correlata alla crisi economica, conferma e rafforza l'impegno di ABI e Sindacati in direzione della parità di genere e del benessere sul lavoro quali leve fondamentali per favorire la crescita delle imprese e la cultura sociale nel lavoro.

Nel documento è previsto l'avvio delle attività della Commissione nazionale sulle pari opportunità (avvenuto il 18 luglio 2013), che – oltre ai compiti

attribuiti alla stessa dal contratto collettivo nazionale - avrà anche quello di approfondire e valutare gli elementi di criticità, nei vari aspetti in cui essi si esplicano, allo scopo di favorire ulteriormente le politiche di pari opportunità.

È stato parimenti avviato l'Osservatorio sulla responsabilità sociale d'impresa, previsto dal protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004, in merito al quale le parti hanno auspicato lo sviluppo, ad ogni livello, del dialogo sui temi della responsabilità sociale d'impresa per favorire una diffusione delle politiche di sostenibilità.

Per quanto concerne specifiche iniziative congiunte a tutela dei lavoratori disabili o dei lavoratori che assistono un parente non autosufficiente, nell'ambito dell'utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si rinviene un invito alle imprese a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda – anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi – e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.

In particolare, il citato invito riguarda la possibilità di consentire ai lavoratori che ne facciano richiesta di poter beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario, tra l'altro, anche in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado.

Inoltre è stato affrontato il tema relativo all'aspettativa e flessibilità d'orario per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia) tramite un invito alle imprese a valutare l'esercizio da parte degli interessati del diritto in parola, da fruire nell'ambito delle norme previste dal contratto nazionale.

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 la-

voro 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 contratto collettivo nazionale disciplina la materia fin dal 1987, cui sono state apportate sostanziali modifiche ed integrazioni nei successivi rinnovi.

Il presupposto di base che ha ispirato tali modifiche è ribadito nell'apertura della norma contrattuale, per cui «il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale».

La nuova normativa negoziale è quindi il frutto di una profonda riflessione condotta dalle parti nazionali sia in vista delle esigenze di flessibilità, cui il rapporto di lavoro a tempo parziale tipicamente risponde, tenendo al contempo in considerazione profili più prettamente "sociali" ed in considerazione delle disposizioni che provengono dai provvedimenti legislativi tempo per tempo emanati.

Le parti nella stesura del contratto hanno voluto dare concreta traduzione, in termini di effettività, al principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale.

Alla luce dell'ultima rilevazione disponibile i rapporti di lavoro part-time rappresentano il 9,8% del personale bancario, con un leggero incremento rispetto all'anno precedente. La scelta del lavoro a part-time appartiene prevalentemente all'area femminile (il 95% dei part-timers sono infatti donne).

Si tratta sostanzialmente di lavoratori a tempo indeterminato e per i quali la modalità di prestazione ad orario ridotto è stabilita per un periodo predeterminato. Si è, inoltre, rilevato come la larghissima maggioranza delle domande di trasformazione da tempo pieno a parziale venga accolte dalle aziende di settore.

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? A chi si rivolgono?

Antecedentemente alla definizione dell'accordo quadro a livello europeo del 2002 e dal successivo accordo interconfederale (sottoscritto anche da A-BI) del 9 giugno 2004, la disposizione contrattuale relativa al telelavoro nasce in occasione della stipula del contratto collettivo nazionale dell'11 luglio 1999, in coerenza con gli impegni assunti dalle parti nazionali nell'ambito di un precedente accordo quadro di settore del 28 febbraio 1998.

In tal modo nel nostro comparto è stata inserita una normativa finalizzata principalmente, insieme ad altri strumenti, ad accrescere le flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa delle risorse umane ed a rendere più efficace l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone affette da disabilità.

Si tratta di una disciplina innovativa, con la quale si è inteso offrire alle aziende – prima ancora di un intervento legislativo in materia – un ulteriore strumento di gestione della prestazione, attraverso il contemperamento delle esigenze produttive e degli interessi dei lavoratori.

A tratto generale, va rilevato che è stata concepita una normativa improntata a criteri di notevole elasticità, nella quale si è inteso privilegiare concretamente la volontà delle aziende, d'intesa con i lavoratori interessati, di assumere, ad esempio, telelavoratori, oppure di trasformare consensualmente rapporti già in essere, senza vincoli percentuali o procedurali e prevedendo un momento di comunicazione alle organizzazioni sindacali.

Tale logica trova, inoltre, espressione nella parte in cui viene definita la collocazione dell'orario di lavoro ai fini dello svolgimento della prestazione del telelavoratore.

Pur riscontrando che l'applicazione di tale strumento non ha una particolare diffusione quantitativa nel settore, non mancano esperienze significative che testimoniano la possibilità di integrazione nel mondo del lavoro di persone disabili: ad esem-

pio, grazie al telelavoro è stata possibile l'assunzione di tali persone evitando una non agevole mobilità territoriale e quindi senza richiedere loro il trasferimento nella città, diversa da quella di residenza, ove ha sede l'azienda datrice di lavoro.

Nell'art 69 "Iniziative sociali", paragrafo "Provvidenze per i disabili", si prevede una provvidenza annuale aggiuntiva di 103,29 euro per ciascun figlio o familiare a carico con meno di 26 anni – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – «che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento». Perché questa provvidenza aggiuntiva? E che radici ha la definizione «portatore di handicap ai fini dell'apprendimento»? Come viene certificata?

La disposizione contrattuale nasce, nella sua formulazione sostanzialmente equivalente a quella attuale, fin dai contratti collettivi degli anni Ottanta e si riferisce alle provvidenze erogate in favore dei soggetti portatori di handicap ai fini dell'apprendimento, figli o persone equiparate, a carico del dipendente.

Spesso nelle discipline di secondo livello sono presenti altre previsioni che garantiscono ulteriori forme di sostegno economico ai lavoratori, o ai loro nuclei famigliari, che presentano situazioni di disabilità.

Per quanto concerne i destinatari delle citate provvidenze, il contratto collettivo fa riferimento ai figli o persone equiparate a carico del dipendente, da individuarsi secondo i criteri dettati per i titolari del diritto agli assegni familiari; per figli devono intendersi quelli legittimi, naturali, adottivi e affidatari, secondo quanto praticato anche in tema di provvidenze per motivi di studio e, peraltro, in considerazione dell'ormai sostanziale equiparazione tra di essi.

Il requisito della grave menomazione ai fini dell'apprendimento va ovviamente comprovato con idonea certificazione medica (redatta, ad esempio, dalla competente Commissione sanitaria per l'accertamento dell'handicap, attestante lo status di portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1, l. n. 104/92); la situazione di gravità deve altresì essere tale da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

Può segnalare altre disposizioni contrattuali interessanti per i lavoratori disabili o che assistono un familiare non autosufficiente?

Sul punto si può ricordare quanto stabilito all'art. 11 del contratto nazionale 19 gennaio 2012 che – ai fini di un'ulteriore sensibilizzazione sul tema – attribuisce a uno specifico momento di incontro, a carattere annuale, tra azienda e organizzazioni sindacali la valutazione circa gli interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione della costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti ad attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap.

Alla stessa sede è anche attribuita una valutazione avente ad oggetto: a) le posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possono essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in azienda; b) l'introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Oltre a tali previsioni in tema di confronto con il sindacato, vi sono specifiche discipline a valenza "diretta" sul rapporto di lavoro.

In tema di facoltà di assentarsi dal lavoro è previsto che le imprese accoglieranno le domande dei dipendenti motivate dalla necessità di assistenza dei figli, di età compresa tra i tre ed otto anni, che siano affetti da patologie di particolare gravità. Sempre a tali fini, inoltre, vi è l'impegno delle aziende a valutare la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità ai fini delle conseguenti necessità di cura.

Particolari e rafforzate tutele del posto di lavoro sono, inoltre, previste nel caso in cui l'assenza si protragga a causa di malattia dovuta a particolari forme di patologie.

Da ultimo, l'"attenzione" delle parti nazionali nei confronti dei soggetti disabili ha dato luogo nel contratto nazionale ad una disciplina relativa alle ferie, più favorevole rispetto a quella ordinaria, sia in termini di dotazione – in particolare nell'anno di assunzione – sia in merito ad una "precedenza" nella fruizione delle medesime.

Si è voluto, pertanto, consentire ai soggetti interes-

sati di fruire – nel modo più consono alle proprie condizioni – dei periodi dedicati al reintegro delle energie psicofisiche.

Parliamo del welfare integrativo. Può indicare contratti di secondo livello che contengono servizi di welfare aziendale che ritiene particolarmente significativi per i settori di analisi?

Come detto, il settore bancario ha una storica e grande sensibilità sui temi del welfare integrativo, che ha portato ad avere la pressoché totalità delle aziende di settore “coperte” sui temi della previdenza complementare e dell’assistenza sanitaria: questo soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, sviluppata a livello aziendale o di gruppo.

Tradizionalmente, i piani di welfare integrativo si articolano in ambiti quali: previdenza integrativa; assistenza socio sanitaria integrativa; integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità; polizze vita; assistenza e sostegno delle famiglie e dei lavoratori per particolari esigenze di tipo formativo, culturale, per il tempo libero, per l’uso di mezzi aziendali e per il trasporto in determinate occasioni.

Più recentemente, le Parti Sociali del settore bancario e le stesse imprese stanno da tempo mettendo a punto piani di welfare innovativi. Introdurre piani di welfare in azienda può infatti significare molte cose: comprendere esigenze dinamiche; definire gli obiettivi da raggiungere; pianificare gli strumenti e i servizi; formare le risorse interne, promuovere il cambiamento culturale.

Il tema del *People Care* aziendale ha assunto, specie negli ultimi tempi, una rilevanza centrale, sia per lo spostamento di presidi e risorse dal settore pubblico a quello privato, sia in conseguenza dello sviluppo di accordi e iniziative che sono stati adottati a livello aziendale.

Tale ambito ha trovato rinnovata attenzione anche nell’attuale contesto di crisi che limita – a tratto generale - le disponibilità economiche e che impone un rigoroso governo dei costi: si tratta, infatti, di raccordare le possibili forme di sostegno al lavoratore ed alle sue esigenze con gli ambiti di agevolazione fiscale e contributiva che – agendo sul c.d. “cuneo fiscale” – consentono di “massimizzare” l’investimento.

La diversificazione delle esigenze dei lavoratori,

intesa come tutela dei bisogni espressi in relazione a parametri diversificati e sempre più complessi (età anagrafica, luogo di occupazione, condizione familiare, ecc.) ha posto le aziende nella condizione di ricercare forme di welfare aziendale in grado di garantire beni e servizi quanto più possibile vicini alle esigenze del singolo dipendente e della sua famiglia.

Sul punto si avverte, peraltro, la forte esigenza di una modifica dell’attuale quadro normativo, nel senso di valorizzare il ruolo delle Parti Sociali nel farsi interpreti del welfare aziendale. Infatti la vigente normativa, se da una parte attribuisce valore alla condivisione con le organizzazioni sindacali in merito a taluni interventi, dall’altra preclude l’accesso alle agevolazioni, laddove forme di sostegno sociale trovino accoglimento in accordi sindacali (si tratta delle spese relative ad opere e servizi sostenute per specifiche finalità, tra cui quelle di assistenza sociale e sanitaria).

In tale scenario nel recente passato, si è sviluppato un diffuso ricorso al c.d. “premio sociale” con cui le parti aziendali hanno concordato di mettere a disposizione dei dipendenti la fruizione di varie forme utilità, nell’ambito di plafond individuali stanziati dall’azienda.

Il descritto quadro normativo ha però inibito di ricomprendere in tali “utilità” forme di sostegno all’assistenza domiciliare (ad esempio, le c.d. badanti) per i propri familiari. Un’occasione mancata – e non per responsabilità delle Parti Sociali – tanto più in un contesto in cui le famiglie sono sempre più chiamate a sopperire ai “limiti” del sistema pubblico.

Segnaliamo, infine, come le sensibilità dei contesti aziendali abbia anche determinato che, in alcuni recenti casi, le banche datrici di lavoro abbiano condiviso con le organizzazioni sindacali la disponibilità ad erogare ai propri dipendenti finanziamenti particolarmente agevolati, ove finalizzati all’acquisto per attrezzature per disabili o per fronteggiare le spese connesse ad esigenze di assistenza domiciliare ai disabili stessi.

ABI ha accompagnato questi percorsi istituendo un Osservatorio in cui – attraverso l’esperienza e le conoscenze di figure professionali diverse (esperti di banca e di industria, accademici, esponenti del mondo istituzionale, esperti in tema di welfare, società specializzate) – esplorare il tema del *People Care*, valutato come contributo al miglioramento delle relazioni industriali.