

## Lavoro

## CREDITO

Più welfare e un contratto più snello:  
il «no» del sindacato Fabi alle banche

Cristina Casadei ▶ pagina 18

**Banche.** Solo un dipendente su quattro ha scelto di destinare la quota produttività alla copertura di servizi di assistenza

## «No allo scambio welfare-contratto»

La Fabi respinge la proposta degli istituti di svuotare il livello nazionale

Cristina Casadei

TORINO. Dal nostro inviato

«Il welfare aziendale non può essere usato dalle banche per destrutturare il contratto nazionale, ma deve essere semmai un elemento di arricchimento della contrattazione». Ne è convinto il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni che non ha nessuna intenzione di fare passare scambi su questo tema nel rinnovo del contratto dei 309mila bancari. Se però «l'input è mantenere i livelli occupazionali il doppio livello di contrattazione non si sostiene», fa notare Alfio Filosomi che guida le relazioni industriali in un grande gruppo, Intesa Sanpaolo. Angelo Carletta che ricopre la stessa carica nell'altro grande gruppo bancario italiano, Unicredit, con parole diverse ripete lo stesso concetto: «Non possiamo permetterci a livello di sistema un livello di contrattazione aziendale e uno nazionale. Il contratto nazionale deve esserci ma deve consentire alle aziende virtuose di avere le mani libere». Serve uno sforzo da parte di tutti. Per Roberto Speziotto, responsabile delle risorse umane del Banco Popolare «ci sono una serie di argomenti che possono essere trattati a livello nazionale con un po' più di fantasia». Certamente nelle relazioni sindacali, questo, come dice Filosomi, «è il momento di produrre soluzioni, non più fare politica».

A tal proposito, proprio lunedì ci sarà il prossimo incontro Abi-sindacati per il rinnovo del contratto dei bancari. Già ieri, a Torino, il dibattito sindacale si è animato nel corso di una tavola rotonda sul welfare organizzata dalla Fabi e si è finito per parlare anche di quei contratti di prossimità che ricorrono di frequente nei discorsi del presidente del Comitato affari sindacali e del lavoro di Abi, Alessandro Profumo.

«La contrattazione collettiva negli ultimi anni - osserva Mauro Bossola, segretario generale ag-

giunto della Fabi - supplisce ai tagli governativi sulla spesa sociale e viene incontro alle esigenze di welfare dei cittadini. Per questo il governo rafforzi le politiche di detassazione sulla produttività». Quando si parla di welfare, dice Speziotto «non c'è il problema di cosa fare e come farlo», ma urge affrontare «il problema dell'incertezza normativa e la questione fiscale». A mettere in evidenza il progressivo restringimento del primo welfare i dati presentati da Franca Maino del Centro Einaudi. Però, come spiega il commissario straordinario dell'Inps, Tiziano Treu, «la materia è in itinere». Certo quando si parla di secondo welfare «innanzitutto bisognerebbe fare l'inventario di tutti gli strumenti. Poi capire come i bisogni si configurano nelle diverse organizzazioni e infine fare un'analisi delle priorità». In Italia ci sono sfide importanti soprattutto «sulla normativa, vecchia, confusa e difficile», dice Treu. Che lancia alle banche l'idea «di elaborare un pacchetto chiavi in mano di servizi per il welfare con cui il credito potrebbe fare molto bene ai propri clienti».

A spiegare quanto il welfare aziendale pesi per i banchieri e per i bancari sono i numeri. Da un paio di anni banche e sindacati hanno negoziato un nuovo strumento di remunerazione della produttività aggiuntiva: in alternativa al premio cash l'80% delle banche ha previsto il premio welfare, ossia la possibilità per i lavoratori di scegliere di destinare la loro quota produttività alla copertura di servizi di welfare, ma solo un lavoratore su 4 ha aderito all'opzione. L'incidenza del welfare sul costo del lavoro è molto diversa da gruppo a gruppo. Filosomi, riferendosi al gruppo Intesa Sanpaolo parla di un peso che va oltre il 5%, mentre Mario Giuseppe Napoli, responsabile delle relazioni sindacali del gruppo Ubi, dice che «il 14% del costo del personale è concentrato sul welfare aziendale». Certamente per il cre-

dito il welfare è considerato uno strumento fondamentale. Al punto che, come spiega Fiorella Ferri, responsabile relazioni industriali di Mps, «in un momento difficile, caratterizzato da una forte riduzione dei costi, l'azienda ha mantenuto il complesso sistema di welfare del gruppo».

## Il welfare in azienda

Percentuale di imprese con  
al proprio interno interventi

<b>Fondo pensione</b>	87,5
Fondo sanitario	60,6
Prestiti agevolati	39,0
Disponibilità congedi extra	27,6
Agevolazioni al consumo	24,4
Sostegno al reddito	23,3
Borse di studio	23,1
Servizi di cura all'infanzia	18,5
Fondo Ltc	9,4
Alloggi	6,7

Fonte: Centro di ric. e doc. L. Einaudi

