

IL CASO

Bancari, Abi e Aiso rinnovano convenzione per ricollocarli

Pagamenti elettronici, multicanalità, filiali virtuali. Nell'ultimo decennio la transizione digitale nel credito si può considerare a tutti gli effetti come la fase di più rapido e totale cambiamento vissuta dal settore. E dai suoi lavoratori. Quello delle banche è da sempre un mondo molto particolare dove le parti, Abi e i sindacati, hanno cercato di sfruttare tutti gli strumenti a disposizione per poter favorire atterraggi morbidi anche nei casi emergenziali, a cui è stata dedicata un'apposita sezione dell'ammortizzatore di categoria, il Fondo di solidarietà. Incluso l'outplacement che è stato oggetto, fin dal 2014, quindi da oltre un decennio, di una convenzione tra Abi e Aiso (l'Associazione italiana delle società di outplacement) per offrire servizi alle banche associate ad Abi, convenzione che viene automaticamente rinnovata ogni due anni, l'ultima volta lo scorso dicembre. Si tratta di uno strumento utilizzato non solo nell'ambito degli accordi sindacali e del ricorso ai fondi bilaterali, ma ancor più negli accordi individuali. Come detto, stiamo parlando di un settore molto particolare dove le riorganizzazioni non sono mai state fatte attraverso licenziamenti o cassa integrazione, ma con il ricorso al Fondo di solidarietà, l'ammortizzatore di settore con cui Abi e i sindacati accompagnano i lavoratori verso la pensione, in passato anche con un anticipo fino a 7 anni rispetto alla maturazione dei requisiti. Per la fiscalità generale, il Fondo di solidarietà di settore ha il vantaggio di non rappresentare un aggravio di costi perché è finanziato e sostenuto dalle aziende che, dal 2000, secondo l'ultimo dato disponibile, hanno fatto uscire oltre 106mila bancari attraverso accordi sindacali con cui li hanno accompagnati alla pensione. La transizione digitale, col tempo, ha favorito tanto tra i sindacati che tra le banche una riflessione sulla necessità di gestire questa fase in maniera ancor più condivisa rispetto al passato, per evitare impatti sociali. E' anche per questo che nell'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro è stata istituita una Cabina di regia apposita per monitorare la situazione e condividere via via le azioni da intraprendere, a partire dalla formazione.

La convenzione Abi e Aiso, a favore delle associate Abi, prevede la fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale. Per sostenere e finanziare i percorsi il settore bancario sfrutta anche le sinergie tra Fondo di solidarietà e Fondo per l'occupazione (Foc) tant'è che nei casi di crisi aziendali con indisponibilità di risorse da parte delle imprese, è previsto il finanziamento dei programmi di supporto alla ricollocazione professionale dei lavoratori in esodo, nei casi di utilizzo della sezione emergenziale del Fondo di solidarietà, attraverso

il Foc. Secondo la convenzione il servizio fornito, anche in costanza di rapporto di lavoro, prevede una serie di passi che descrivono molto bene il servizio. Tra questi ci sono l'accoglienza, il supporto di counseling per valutare gli aspetti da rafforzare nella persona e la motivazione, il bilancio delle competenze, i test utili a supportare le capacità di comunicazione del candidato, l'analisi del mercato del lavoro e le relative opportunità, l'elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e il mercato del lavoro, la formazione avanzata, il supporto e sostegno nella ricerca e individuazione di nuove opportunità professionali, l'approccio al colloquio di lavoro, la gestione della negoziazione, il supporto anche per la ricerca di opportunità all'estero. I piani di supporto alla ricollocazione, secondo la convenzione di Abi e Aiso prevedono che il lavoratore manifesti la sua adesione al servizio entro 4 mesi dall'accordo sindacale, il servizio di supporto viene prestato per un massimo di 12 mesi e per tutta la sua durata il lavoratore si avvale del supporto dei consulenti delle società di outplacement. Quanto al costo, per un periodo di 12 mesi, per una retribuzione tabellare annua fino a 50mila euro, è di 3mila euro più iva, a cui va aggiunto il premio alla ricollocazione che è di mille euro per chi viene assunto a tempo indeterminato e di 700 euro per chi ha un contratto temporaneo di almeno 5 mesi. Per le retribuzioni tra 50 e 70mila euro il costo sale a 4mila euro più iva e salgono anche i premi alla ricollocazione che diventano di 1.500 euro per contratti a tempo indeterminato e di mille euro per contratti temporanei di almeno 5 mesi. Infine per chi ha una retribuzione tabellare di oltre 70mila euro il costo è di 4.500 euro più iva, con un premio di 2mila euro per ogni contratto a tempo indeterminato e di 1.500 per il tempo determinato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

