

13 mila

Sono più di 13 mila i dipendenti bancari con più di 60 anni interessati alla staffetta generazionale

Credito Parte la staffetta generazionale con part time per gli over 60

Cristina Casadei
— a pagina 8

Staffetta generazionale in banca Arriva il part time per gli over 60

CONTRATTAZIONE

La circolare 84 dell'Inps rende operativo l'accordo sul Fondo occupazione

Interessati 13mila bancari: per loro contributi pieni e 25% della perdita salariale

Cristina Casadei

È da più di 35 anni che in Italia si parla di staffetta generazionale tra lavoratori senior che vanno in part time e giovani che entrano per un numero di posti corrispondente alla riduzione di orario. Ad introdurla fu infatti la legge 863 del 1984 che però non ha avuto molto successo. La normativa non aveva infatti previsto compensazioni degli "svantaggi" economici, in termini di contribuzione e salario. Da allora ci sono stati diversi accordi tra associazioni datoriali e sindacati per alleggerire questi svantaggi. L'operatività degli accordi è però sempre rimasta appesa alle circolari operative e ai decreti ministeriali. Ad aprire la breccia, adesso, ci sono le banche che grazie alla circolare 84 del 2018 dell'Inps potranno dare piena

operatività all'accordo dello scorso gennaio sul Fondo per l'occupazione (da ora in avanti Foc), che allarga le "competenze" del Foc e riprende i contenuti di quanto stabilito da Abi e dai sindacati in un accordo del 2013. Dopo cinque anni arriva quindi la svolta della staffetta generazionale delle banche

che adesso potranno iniziare il percorso di accordi con il sindacato per poter utilizzare lo strumento. Ad essere interessati sono gli over 60 del credito (si veda grafico in pagina) che sono oltre il 5%, ossia circa 13mila. Il presidente del Casl di Abi (condirettore generale di Banco Bpm) Salvatore Poloni osserva che «in una fase di profondo cambia-

mento questi strumenti definiti dalla contrattazione collettiva offrono un contributo al tema dell'occupazione giovanile, centrale per le Parti sociali, nell'interesse comune delle imprese e delle persone che vi lavorano. Il mix delle misure è un esempio della capacità delle positive relazioni sindacali di settore di fare innovazione e costruire soluzioni concrete».

Ma vediamo il dettaglio. Il punto di partenza è l'accordo del gennaio 2018 siglato da Abi e Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl credito, **Uilca** e Unità sindacale Falcri Silcea Sinfub (un assetto, quello delle sigle sindacali, poi cambiato), che fa seguito a un precedente accordo del 2013 e a uno del 2015, che ha previsto un allargamento delle competenze del Foc, con la possibilità di un intervento in caso di utilizzo da parte della banca dei contratti di solidarietà espansiva. Il Foc, si legge nell'accordo, «garantisce, tramite il datore di lavoro, al lavoratore interessato da una riduzione stabile dell'orario di lavoro, un importo pari al 25% della retribuzione persa». La prestazione «è riconosciuta fino alla maturazione dei requisiti di pensione anticipata o di vecchiaia», per un periodo massimo di 48 mesi, ossia 4 anni. Il Foc provvede a erogare al datore di lavoro un importo determinato tenendo con-

to degli oneri contributivi dovuti sul predetto importo. Le parti, con l'accordo, si sono inoltre date atto che «la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa dal lavoratore è a carico del Fondo di solidarietà (il cosiddetto ammortizzatore del credito)». In altre parole, grazie all'intervento di Foc e Fondo di solidarietà, il lavoratore che prende il part time a ridosso della pensione ha la piena contribuzione e la restituzione di un quarto di quanto perso per via della riduzione di orario. L'accordo di gennaio 2018 ha stabilito che a questa prestazione venisse destinato il 7% delle dotazioni del Foc, giacenti a fine dicembre del 2017.

Per rendere operativo l'accordo mancava però un ultimo tassello, ossia la circolare dell'Inps che ha stabilito la disciplina, i criteri e le modalità di accesso alla prestazione della solidarietà intergenerazionale. Adesso la circolare c'è e stabilisce innanzitutto che il fondo non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità e che vale il principio della proporzionalità delle erogazioni rispetto ai contributi dovuti. Le do-

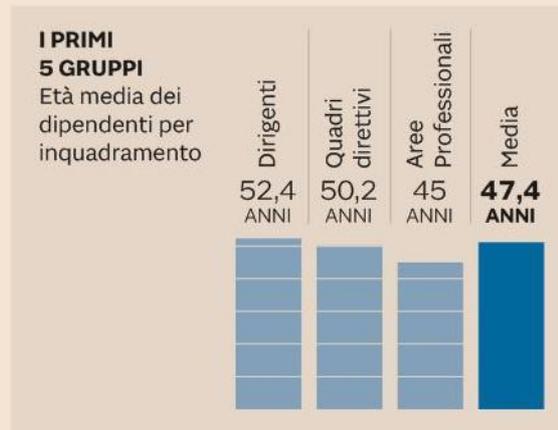
mande di accesso alla prestazione presuppongono il raggiungimento dell'accordo sindacale aziendale e devono essere attuate con l'assenso dei lavora-



tori interessati per un periodo massimo di 48 mesi. L'accordo deve poi essere depositato all'Ispettorato territoriale del lavoro per la verifica della corrispondenza tra la riduzione di orario e le assunzioni a tempo indeterminato. Ultimo ma importante particolare. L'accordo deve infatti prevedere la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale per incrementare gli organici, in misura corrispondente alla riduzione dell'orario dei senior che vanno in part time. Il Fondo di solidarietà può poi provvedere a versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, mentre il Focil 25% del salario perso per la riduzione dell'orario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le generazioni allo sportello



Fonte: Rapporto 2017 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria di Abi



**SALVATORI
POLON**

«Contributo per l'occupazione dei giovani, centrale per le parti sociali»

FONDO PER L'OCCUPAZIONE

Dal 2012 assunti 18mila giovani

Al profondo cambiamento delle banche in questi anni si è affiancato un ricambio generazionale il cui impatto sociale è stato mitigato grazie alla presenza dello storico ammortizzatore sociale del credito, il Fondo di solidarietà, e del Fondo per l'occupazione. Due pilastri nella storia della bilateralità del nostro paese, nati dalle virtuose relazioni sindacali che Abi e i sindacati (Fabi, Fisac, First, **Uilca** Unisin Falcri Silcea) hanno costruito. Grazie al Foc sono state finanziate assunzioni per 135 milioni di euro, senza alcun onere per i conti pubblici. Nel

quinquennio 2012-2017, il Fondo per l'occupazione (Foc) ha finanziato, tra assunzioni e stabilizzazioni, 17.655 domande (ad oggi oltre 18mila), presentate da 240 banche. Secondo i dati dell'Abi il 57% delle assunzioni ha riguardato donne e il 43% uomini. Nello stesso periodo (si veda info a lato) ci sono state circa 17mila uscite dalle aziende tramite il Fondo di solidarietà ed il relativo assegno straordinario. Dal 2000 ad oggi sono confluiti nel Fondo per la percezione dell'assegno straordinario oltre 68mila bancari.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

