

# Bancari, fuori altri 20mila entro il 2017

● Uno studio dell'Abi certifica il taglio di posti di lavoro nei prossimi anni: la cifra si aggiunge ai 23mila persi dall'inizio della crisi ● Il sindacato: ma per i bonus dei dirigenti non cambia mai nulla

MASSIMO FRANCHI  
ROMA

Il settore da cui è partita la crisi nel 2008 continua a scaricare gli effetti sui suoi lavoratori. Si tagliano i posti, mentre i manager non abbassano i loro compensi. Con già 23mila posti di lavoro persi dall'inizio della crisi ad oggi, ce ne saranno altri 20mila da qui al 2017, certifica l'Abi (l'associazione bancaria italiana). Sempre che i bilanci 2012, che saranno presentati tutti nel mese di marzo, non portino gli istituti a chiedere ulteriori tagli. Un rischio reale.

Già così, comunque il comparto bancario dovrà subire una ristrutturazione ancora lunga, una riorganizzazione complicata con la riduzione di centinaia di sportelli e migliaia di lavoratori tra esodi ed esternalizzazioni. Facendo i conti con la riforma delle pensioni e il dramma esodati, con 2mila persone su 17mila che rischiano di non essere salvaguardate. Ma anche un esempio di gestione concordata delle eccedenze, con accordi unitari (solo nei casi di Ubi e Mps la sola Cgil non ha firmato), che hanno abbassato (spesso quasi dimezzato) gli esuberi inizialmente dichiarati dalle imprese.

Il settore bancario a fine 2008 contava 343mila dipendenti. A fine 2011 erano già scesi a quota 320mila. Rispetto agli altri settori, quello bancario ha la fortuna di avere uno strumento in più per affrontare la ristrutturazione: il Fondo di solidarietà pagato totalmente da imprese e sindacati. Uno strumento

usato dal 2000 ad oggi per ben 40mila lavoratori. Uno strumento che consente scivoli di 5 anni verso la pensione.

La contrazione occupazionale - secondo numeri raccolti dai sindacati - ha riguardato soprattutto i grandi gruppi con oltre 4 mila uscite per Intesa San Paolo, 2.400 per Unicredit e 1.660 per Mps.

I numeri più grossi spettano certamente ad Intesa San Paolo. L'istituto torinese ha aggiornato il piano d'impresa 2011/15 e prevede la conferma di oltre 4mila uscite. Un centinaio di dirigenti sono usciti nel 2012, altri usciranno nel 2013. I sindacati però nel contempo sono riusciti a stabilizzare mille apprendisti.

I concorrenti di Unicredit nel piano industriale 2012-15 si sono fermati a 3.500 esuberanti. Sono previsti 800 pensionamenti volontari e incentivati e la possibilità di esodi volontari e incentivati per una platea di circa 1.600 «donne optanti». Il restante numero di esuberanti sarà riassorbito all'interno del gruppo. Il dramma odierno di Montepaschi aveva già prodotto 1.660 uscite oltre a 1.100 lavoratori in attività da esternalizzare e 720 lavoratori nella cessione Biverbanca. Gli esuberanti dichiarati, (com-

...

**A marzo si presentano i bilanci: il timore che il numero degli esuberanti possa aumentare**



Uno sportello bancario

prese le attività da esternalizzare) erano 4.600. Sull'accordo pesa la contrarietà di Fisac Cgil, forte di un voto bulgare fra gli iscritti nel referendum.

A parte i tre colossi, tanti altri istituti hanno già provveduto a chiudere piani di ristrutturazione. Il gruppo Ubi ha sottoscritto un accordo con i sindacati che prevede oltre 800 uscite su 20mila lavoratori, un calo di 1.110 posti di lavoro entro il 2014 più 450 uscite volontarie, quello di Cariparma prevede 722 pre-pensionamenti su base volontaria e incentivata e 100 assunzioni entro il 2015 con contratto di apprendistato profes-

sionalizzante; quello di Banco Popolare (ora Banca unica) la soppressione di 140 filiali e 1.120 esuberanti gestiti attraverso pensionamenti e prepensionamenti volontari e incentivati; Bpm 800 uscite volontarie e incentivata entro il 2015; al gruppo Delta oltre 600 dipendenti in fase di dismissione sono entrati nel fondo emergenziale.

**«ORA TOCCA AI MANAGER»**

«Siamo stati responsabili - spiega il segretario della Fisac Cgil Agostino Megale - ma ora lo devono essere i manager: i dati ci dicono che dal 2009 al 2012 i la-

voratori hanno avuto aumenti medi dell'1,7%, pari a 1.400 euro l'anno, appena meno dell'inflazione; i manager del 7%, pari a 211 mila euro l'anno. La campana è suonata anche per loro, ora bisogna dare un segnale di inversione perché non possono pagare sempre i lavoratori».

L'altro fronte caldo è quello degli esodati. Domani alle 15 i sindacati incontreranno il presidente dell'Inps Antonio Mastrapasqua. «Da lui vogliamo la certezza che i 2 mila esodati del sistema bancario ancora non salvaguardati saranno tutelati», chiude Megale.

# La solitudine di chi subisce molestie sessuali sul lavoro

Nel 2012 la Cgil ha lanciato un'importante campagna nazionale focalizzata sulla violenza contro donne e ragazze. Questo triste fenomeno è molto diffuso in Italia ed è in costante crescita, nonostante una buona normativa. Sulla facciata della nostra sede centrale a Roma e delle nostre 134 sedi locali in tutto il Paese, abbiamo esposto un grande striscione che recita «La violenza sulle donne è una sconfitta per tutti».

Con la nostra campagna riteniamo necessario sottolineare che le azioni di prevenzione, contrasto e punizione, intraprese da importanti organismi istituzionali, non sono state finora sufficienti a ridurre la violenza. La violenza sulle donne e le ragazze colpisce ora tutti gli strati della società italiana e episodi di violenza fisica, psicologica ed economica vengono rilevati soprattutto nelle famiglie, ma anche nei posti di lavoro. Secondo dati rilevati dall'Istat, il femminicidio e la violenza sulle donne hanno caratteri strutturali: si riducono gli omicidi tra uomini, ma non cala il fenomeno degli omicidi verso le donne: 127 solo nel 2012, per lo più consumati nell'ambito familiare; 840mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito ricatti e/o molestie sul luogo di lavoro: la cifra supera 1 milione e 200mila se si contano coloro per le quali il luogo di lavoro ha rappresentato e rappresenta un rischio rispetto alla possibilità di subire reati sessuali. Negli ultimi tre anni di rilevazione, sono stati dichiarati 347mila casi di molestie: in particolare donne con più di 35 anni, con alto titolo di studio, per lo più nei settori dei trasporti, delle comunicazioni e della pubblica amministrazione.

Le molestie e i ricatti hanno riguardato molte generazioni nel tempo, anche se appare che vi sia una correlazione diretta tra aumento dell'occupazione femminile e riduzione delle molestie. Tassi di occupazione inferiori, precarietà, dif-

**L'INTERVENTO**

ELENA LATTUADA\*  
Segretario confederale Cgil

**Oltre 800mila donne dichiarano di aver subito vessazioni in fabbrica o in ufficio, 347mila negli ultimi tre anni. Insufficienti le azioni di contrasto**

ficoltà di carriera sono tutti elementi che producono ulteriore vulnerabilità anche per le donne. Nelle interviste viene dichiarato che le molestie e i ricatti sono percepiti in gran parte come gravi; il ricatto è spesso una richiesta di disponibilità sessuale in cambio di assunzioni (19%), progressioni di carriera o mantenimento del posto di lavoro (43%).

La maggior parte di donne intervistate esprime difficoltà a rompere il silenzio e denunciare il ricatto/molestia subito. Le ragioni sono riconducibili ad una scarsa fiducia nella denuncia e nell'aver «prove sufficienti» per poter andare fino in fondo; altre ragioni riguardano il sentimento di vergogna e di auto-colpevolizzazione. Inoltre la molestia viene vissuta in solitudine: l'81,7% di donne non ne parla con nessuno. L'esito molto spesso è l'abbandono del luogo di lavoro, anche se la crisi degli ultimi anni riduce, ovviamente, questa possibilità.

Una forma particolare di «vessazione» riguarda le dimissioni in bianco: all'atto dell'assunzione la donna firma al da-

to di lavoro una lettera di dimissioni senza mettere alcuna data, che può essere usata in caso, ad esempio, di maternità. Si tratta di una pratica che ha riguardato 800mila donne. Su questo tema i diversi governi hanno legiferato, riducendo negli ultimi anni la possibilità di controllo pubblico sul fenomeno. In Europa esistono risoluzioni e convenzioni del Consiglio d'Europa che trattano l'argomento della violenza sulle donne; direttive della Commissione europea sul principio della parità e un importante accordo quadro europeo sottoscritto nel 2007 dalle parti sociali europee sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro. Il Parlamento italiano ha varato nel 1966 una legge contro la violenza sessuale (n.66) che però non prevede specificità legate al luogo di lavoro; sono stati adottati strumenti e convenzioni internazionali in materia di tutela di non discriminazione.

L'atto più recente è una mozione parlamentare, votata all'unanimità, per la ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne, compresa la violenza domestica (Istanbul 2011), che però non è stata seguita da alcuna norma legislativa da parte del governo italiano.

Le organizzazioni sindacali nazionali hanno proposto recentemente un protocollo, da tradurre in intese nazionali e locali, in materie di molestie nei luoghi di lavoro, a partire dal recepimento dell'accordo quadro di Bruxelles del 2007 che, a causa di resistenze delle controparti datoriali, non ha ancora trovato una traduzione comune e un suo recepimento.

L'Italia inoltre, per prima in Europa ha ratificato la Convenzione dell'Oil (l'Organizzazione internazionale del lavoro) sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici. Nel nostro Paese il lavoro domestico è cresciuto negli ultimi 10 anni del 43%, superando 1,5

milioni di addetti, di cui le donne sono l'83%. L'Italia è inoltre l'unico Paese europeo ad avere per queste lavoratrici un contratto collettivo nazionale di lavoro.

I contratti collettivi nazionali hanno introdotto norme e protocolli in materia di violenza sessuale e mobbing, in cui:

1. si definisce la fattispecie di «molestia» e si stabiliscono azioni finalizzate alla cessazione della stessa, facendo spesso discendere la norma alla Raccomandazione europea 92/131;
2. si definiscono i doveri dei datori di lavoro, laddove si imputa la responsabilità all'impresa di garantire un ambiente di lavoro rispondente alla Raccomandazione europea e, laddove sussistano denunce di molestie, di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento, assicurando riservatezza ed avvalendosi, laddove esistenti, dei Comitati pari opportunità;
3. si assegna il compito di monitorare il fenomeno, produrre azioni di sensibilizzazione e gestire i singoli casi, soprattutto individuando comportamenti e percorsi idonei alla soluzione del caso attraverso Commissioni, Comitati di pari opportunità o organismi analoghi;
4. nei contratti collettivi nazionali di lavoro di alcuni settori del pubblico impiego sono stati introdotti codici di condotta volti alla lotta alle molestie, che fanno seguito alle precedenti sanzioni disciplinari.

Tali codici prevedono: una chiara definizione di molestia sessuale definendo obiettivi di prevenzione del fenomeno; l'introduzione della figura del consigliere o consigliere di fiducia, per l'avvio di una procedura informale per la risoluzione del caso; qualora accertato il fatto, l'amministrazione dovrà attivare il dirigente per la rimozione del fenomeno, comprese tutte le misure organizzative utili a tal fine.

\* Intervento all'incontro promosso dall'Organizzazione internazionale del lavoro, su «Violenza di genere nel mondo del lavoro»

**ELECTROLUX**

**L'accordo unitario blocca i licenziamenti**

Nessun licenziamento ma contratti di solidarietà all'Electrolux, il colosso degli elettrodomestici con 5.500 dipendenti in Italia. Restano confermati 1.128 posti di lavoro in esubero su quattro stabilimenti: Susegano (Treviso), Porcia (Pd), Forlì e Solaro (Mi). Ieri notte a Mestre, dopo una trattativa faticosa l'azienda ed i sindacati Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil hanno sottoscritto un accordo che prevede il ricorso per due anni al contratto di solidarietà, con i lavoratori che rimarranno a casa mediamente 2 ore al giorno (anche fino a 3 ore in particolari situazioni di bassa

produzione). L'accordo prevede, inoltre, la continuazione degli incentivi alle dimissioni previste dal precedente patto sociale. I 30mila euro di «scivolo» per chi decide di lasciare volontariamente l'azienda aumentano comunque a 42mila, fino al termine dell'anno. «L'intesa è soddisfacente perché mette in sicurezza l'occupazione - spiega Michele Zanocco della Fim Cisl - e garantisce a chi è in solidarietà di percepire quest'anno l'80% dello stipendio». Nei prossimi giorni le assemblee dei lavoratori ed il referendum.