

MY

Generation

MY GENERATION edizione web del bimestrale d'informazione a cura del Coordinamento FABI Giovani. Registrazione Tribunale di Roma n. 209/2012 del 5 ottobre 2012 Direttore Responsabile: Lando Maria Sileoni

Il bimestrale young di



**LA VOCE DEI
BANCARI**
FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

a cura del Coordinamento FABI Giovani

Settembre/Ottobre 2019

giovani@fabi.it

ATTUALITÀ

Diritti e memoria

RISCOSSIONE

Cessione ferie solidali

PERISCOPIO

Stay young, stay foolish

La forza DELL'ABITUDINE





SOMMARIO

Direttore Responsabile

Lando Maria Sileoni

Capo Redattore

Lodovico Antonini

Comitato di Redazione

Alessandro De Riccardis
Rosalia Acconcia
Gianluca Capuano
Davide Carlini
Carlo Curi
Alessandro Drago
Andrea Fanesi
Matteo Forzanini
Simona Marino
Vincenzo Persico
Daniele Scelta
Giovanni Zavattari

Collaboratori

Simona Sacconi

Grafica di copertina

Silvia Catalucci

Ricerca iconografica

Giuditta Romiti

Edizione web

Marco Ammendola

Impaginazione

Orione. Cultura, lavoro
e comunicazione

03

EDITORIALE

La forza dell'abitudine

05

ATTUALITÀ

Macchine mortali?

07

ATTUALITÀ

Diritti e memoria

09

RISCOSSIONE

Cessione delle ferie solidali
anche nella riscossione

11

WELFARE

Riscatto di laurea agevolato

14

MUSICA & CONCERTI

Pietre rotolanti su Marte

15

LAVORI IN CORSO

Valorizzare le differenze

17

PERISCOPIO

Stay young, stay foolish

19

SPAZIO APERTO

Spazio giochi inclusivi

21

VIAGGI

Berlino, l'orso che dorme

24

CITAZIONI

LA FORZA dell'abitudine

“SI FA L'ABITUDINE
A TUTTO, ANCHE
AL CONTINUO
PEGGIORAMENTO
DI CIÒ CHE GIÀ ERA
AI LIMITI DELLA
SOPPORTAZIONE”
SOSTIENE COETZEE



Tutti sanno che l'uomo, per definizione, è l'essere che meglio si abitua ad ogni situazione, contesto e ambiente. Anche la teoria dell'evoluzione di Darwin si basa sulla capacità che l'uomo ha avuto negli anni di adattarsi e, quindi, abituarsi ad ogni tipo di habitat e di alimentazione.

Negli ultimi anni abbiamo assistito ad un avvicinarsi di cattive abitudini all'interno del mondo del lavoro; in banca, per esempio, le “nuove cattive abitudini” hanno generato una serie di cosiddetti “rischi professionali” spesso non contemplati dai datori di lavoro, ma che necessitano di

frequente approfondimento e, nei casi peggiori, di un intervento da parte delle Organizzazioni sindacali. Troppo spesso siamo stati costretti a denunciare le irrispettose modalità di fruizione della formazione e delle prestazioni straordinarie non retribuite che, a nostro modo di vedere, costituiscono non solo una scorretta “prassi consolidata” all'interno del settore, ma una vera e propria falla all'interno del sistema di relazioni sindacali.

L'abitudine, come specificato nel dizionario, è “la tendenza alla continuazione o ripetizione di un determinato comportamento, collegabile a fattori naturali o acquisibili e riconducibile al concetto di consuetudine o di assuefazione”. Certo, perché negli ultimi anni i lavoratori e le lavoratrici, si sono assuefatti a quella sensazione di disagio che si prova nel fare qualcosa di sbagliato, come se tutto fosse normale.

Troppo spesso abbiamo sentito la frase “si è sempre fatto così” oppure “qui funziona in questo modo”, generando malsane abitudini che delegittimano gli accordi sottoscritti e snaturano i principi della contrattazione collettiva.

Come abbiamo specificato in diverse assise, per la FABI e le alte organizzazioni sindacali, lo straordinario non retribuito costituisce una violazione gravissima.

Ma non solo, la corretta gestione del processo garantirebbe nuova occupazione, e tutelerebbe i lavoratori dal rischio di mancata copertura assicurativa Inail.

È compito delle organizzazioni sindacali intervenire ed interrompere questo circolo vizioso, inserendo stringenti norme all'interno degli accordi aziendali, presidi costanti e sanzioni per chi non rispetta gli impegni presi, come anche propo-

sto nella piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Ma probabilmente non sarà sufficiente. Riteniamo imprescindibile una forte presa di coscienza da parte di tutti gli attori coinvolti che, consci dei rischi che si corrono, dovrebbero fare un passo in avanti per porre fine ad un fenomeno eticamente inaccettabile.

È evidente che le buone abitudini si prendono nella stessa maniera delle cattive, ed è anche nostro compito condividerle, promuoverle ed integrarle; gli inglesi le chiamano “best practices” e nel futuro dovranno essere la spina dorsale del welfare aziendale.

Se vogliamo davvero crescere in questa direzione è necessario un confronto costante e nutrito, che metta solide basi per il futuro e che ridia ai lavoratori e alle lavoratrici la dignità di riporre la penna nel cassetto e dedicarsi alla propria vita privata.

Oggi, però, si preferisce usare il silenzio. Quel silenzio assordante che qualche banchiere utilizza spesso alle nostre richieste di rispettare gli accordi, quel silenzio che, invece, qualcuno dovrebbe avere per rispetto delle norme calpestate.

La FABI di certo non si abituerà a questa situazione, continuerà a monitorare e intervenire in ogni Gruppo bancario, segnalando i casi di irregolarità riscontrati.

Siamo convinti che da questa battaglia usciremo ancora una volta vincitori, anche se qualcuno non ci crede e si nasconde dietro qualche circolare fuorviante, in attesa che il tempo e l'abitudine facciano la loro parte. ■



**È EVIDENTE CHE LE BUONE ABITUDINI
SI PRENDONO NELLA STESSA MANIERA
DELLE CATTIVE, ED È ANCHE
NOSTRO COMPITO CONDIVIDERLE,
PROMUOVERLE ED INTEGRARLE**

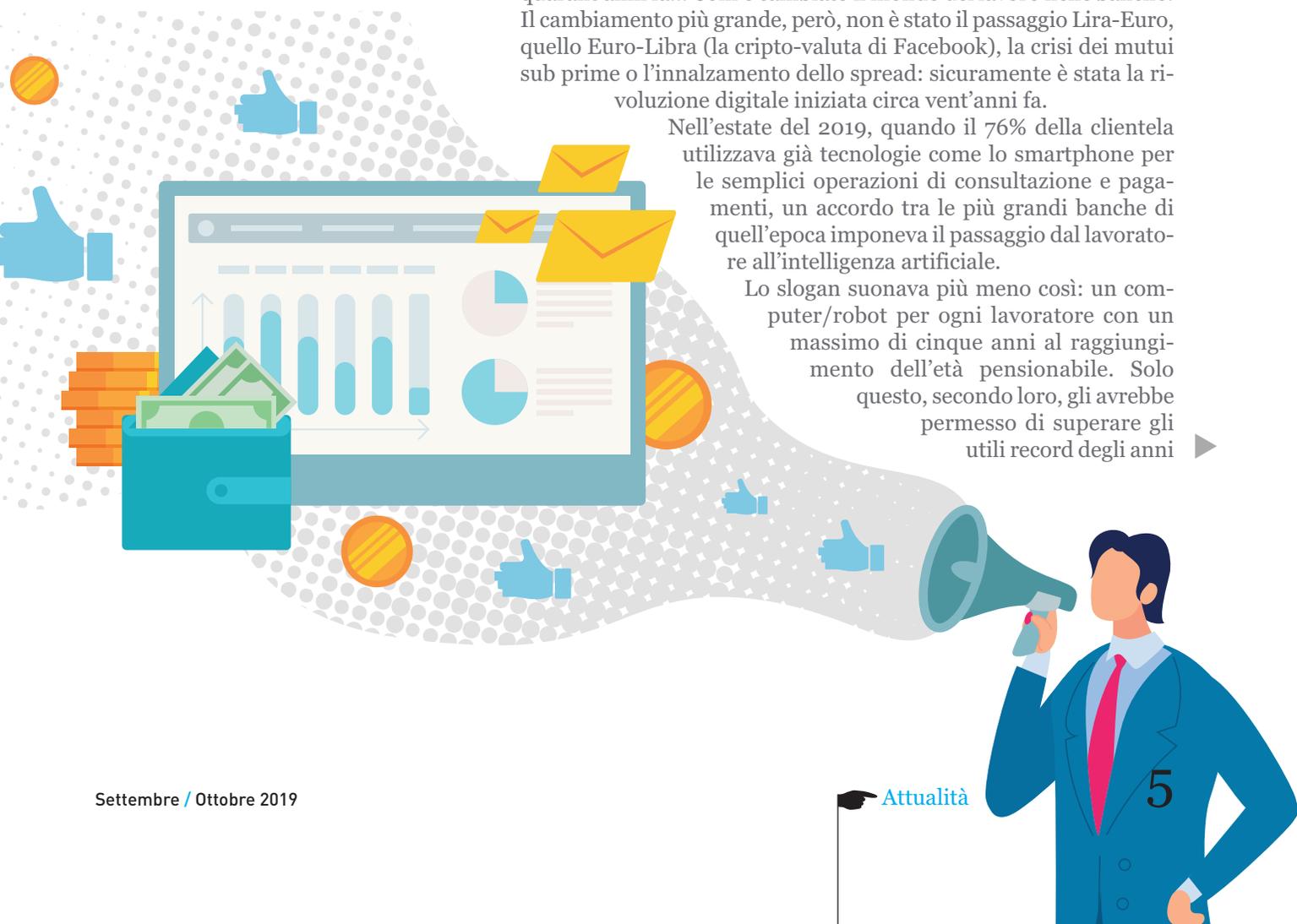
MACCHINE *mortali?*

Dove porterà la digitalizzazione nelle banche? Ecco come potrebbe essere senza regole, senza sindacati, senza una cabina di regia volta a preservare il bene più prezioso: le persone

«**T**erra, anno 2040. Oggi è il mio ultimo giorno di lavoro in banca e potrò finalmente appendere la cravatta al chiodo. Certo che se penso a quando ho iniziato più di quarant'anni fa... Com'è cambiato il mondo del lavoro nelle banche! Il cambiamento più grande, però, non è stato il passaggio Lira-Euro, quello Euro-Libra (la cripto-valuta di Facebook), la crisi dei mutui sub prime o l'innalzamento dello spread: sicuramente è stata la rivoluzione digitale iniziata circa vent'anni fa.

Nell'estate del 2019, quando il 76% della clientela utilizzava già tecnologie come lo smartphone per le semplici operazioni di consultazione e pagamenti, un accordo tra le più grandi banche di quell'epoca imponeva il passaggio dal lavoratore all'intelligenza artificiale.

Lo slogan suonava più meno così: un computer/robot per ogni lavoratore con un massimo di cinque anni al raggiungimento dell'età pensionabile. Solo questo, secondo loro, gli avrebbe permesso di superare gli utili record degli anni



precedenti: un drastico taglio dei costi del personale.

Un amministratore delegato si era sbilanciato al punto di dichiarare alla stampa che, per la sua azienda, aveva previsto un piano di licenziamenti per 10.000 lavoratori entro l'autunno...

Il passaggio non fu indolore e in primis fu la clientela a lamentarsi: non erano ancora pronti ad affrontare un cambiamento così forte, ma a lungo andare si adattarono. Alcune piccole banche provarono a mantenere una struttura tradizionale, ma vennero ben presto acquisite in borsa e inglobate negli istituti più grandi e tecnologicamente avanzati.

Robot e algoritmi gradualmente si sostituivano alla figura del consulente, portandoci via quello che ci era rimasto più caro: il rapporto con le persone/clienti. Dopo diverse trafile e corsi di formazione multimediali, sono stato ricollocato come "responsabile manutenzione unità virtuale small-business di terzo livello". Praticamente controllo che le macchine funzionino correttamente e ordino i pezzi di ricambio quando necessario. Io sono stato fortunato, per tanti non è andata così...

Da circa 300.000 lavoratori nel 2019 siamo rimasti in 144.000 e oggi tocca anche a me smettere. Prima di tornare a casa con la mia E-tron mobile prendo un ultimo caffè al bar. Pago 50 centesimi di Libra con lo smartwatch, ma prima di uscire, Giuseppe, il barista mi ferma sulla porta: ha gli occhi lucidi, mi saluta, mi abbraccia e mi augura buona



«UN ROBOT NON PUÒ RECAR DANNO A UN ESSERE UMANO NÉ PUÒ PERMETTERE CHE, A CAUSA DEL SUO MANCATO INTERVENTO, UN ESSERE UMANO RICEVA DANNO»
(ISAAC ASIMOV)

fortuna. Chiudo gli occhi e dentro di me penso che nessuna macchina per caffè potrà mai sostituire un barista in carne ed ossa».

Questo piccolo brano tra il fantastico e il post-apocalittico vuole rappresentare la necessità, richiesta dalla FABI e dalle altre sigle sindacali, di avere una cabina di regia sulla digitalizzazione. Sarà fondamentale governare il cambiamento, individuare nuove figure professionali e tutelare i lavoratori

per evitare che le aziende di credito diventino giungle anguste dove "tagliatori di teste" o addirittura intelligenze artificiali, possano perpetrare la mattanza.

Per evitare questo non basterebbe seguire la Prima Legge della Robotica di Isaac Asimov?

«Un robot non può recar danno a un essere umano né può permettere che, a causa del suo mancato intervento, un essere umano riceva danno».

Diritti e **MEMORIA**

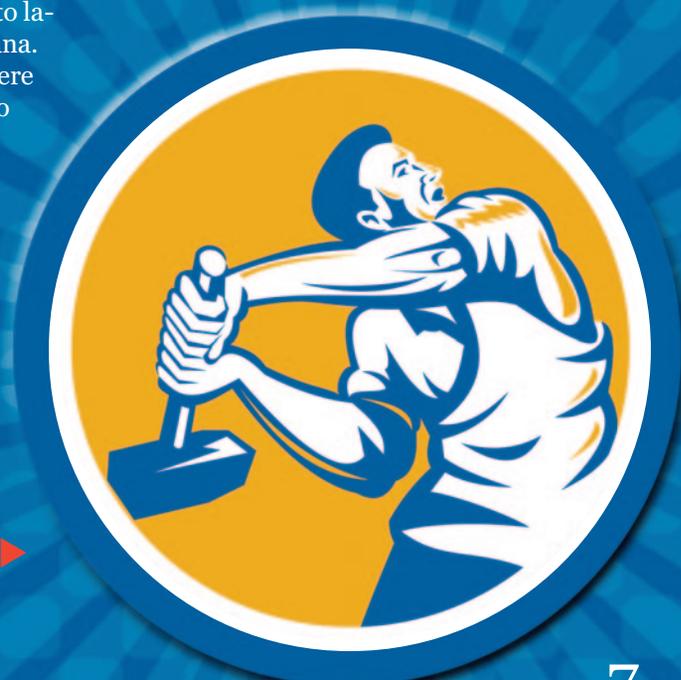
Dobbiamo ricordarci che ognuno di noi è il sindacalista di sé stesso, onnipresente e testimone di comportamenti scorretti.

La FABI, mette a disposizione tutta la propria professionalità e tramite il nostro canale FABITV è possibile visionare in qualsiasi momento diversi video che ci permettono di essere sempre aggiornati sull'evoluzione del mondo bancario. Informazioni concrete e precise che servono ad affrontare la vita lavorativa di tutti i giorni.

La piattaforma presentata in Abi ricorda che diritti ne abbiamo e che altri ne vogliamo ottenere, però, ognuno di noi deve essere in grado di farli rispettare nel proprio ambito lavorativo, altrimenti la lotta fatta per ottenerli risulta vana. Bisogna denunciare i comportamenti scorretti senza avere paura di ipotetiche ritorsioni da parte del proprio capo (la FABI non ti lascia mai solo), ne è un esempio il Sab di Udine, che ha ottenuto insieme con la Federazione una vittoria in Corte di Appello nei confronti di Intesa Sanpaolo a testimonianza di quanto detto. Noi tutti siamo a disposizione dei colleghi per rendere e mantenere il luogo di lavoro un ambiente sano e stimolante.

A proposito di CCNL... la partita è iniziata e nessuno può tirarsi indietro. Al di fuori del tavolo la situazione è complicata a livello sia nazionale sia internazionale, ma le condizioni di avversità non fermeranno il lavoro intrapreso fin qui. In compenso le banche continuano a fare utili con il taglio dei posti di lavoro che, a parere nostro, è la soluzione che ▶

Conosciamo e facciamo rispettare i nostri diritti? Ma soprattutto ci ricordiamo di averne ancora?





il primo passante in strada poteva operare (suggeriamo il taglio dei manager inefficienti). Abbiamo tutti bisogno di banchieri che investano nell'economia e nel futuro.

Invece, alle volte, il principale pensiero al futuro per qualcuno parrebbe essere quello rivolto alle stock option dell'anno successivo. Magari senza considerare le esigenze dei lavoratori e le necessità dei territori.

A proposito, le banche che investono nel territorio e sulle persone sono le banche che vogliamo e che appoggiamo.

È stato un esempio (ahimè passato) Amedeo Peter Giannini immigrato Italiano negli Stati Uniti che fondò la Bank of America, prestando denaro agli immigrati Italiani la cui unica garanzia era una stretta di mano e la voglia di rivalsa.

Fu un grandissimo imprenditore e banchiere che in maniera visionaria, illuminata e, se vogliamo anche spregiudicata, creò un modello di banca che si basava sulla fiducia alle persone e sui progetti (cose che oggi non sono così facili da trovare), nonostante i prestiti erogati non fossero coperti da garanzie forti, la percentuale di restituzione dei prestiti si aggirava sul 95% dato che oggi le banche non raggiungono minimamente.

La storia insegna che le aziende crescono nel momento in cui aumentano i ricavi e di conseguenza gli utili; il taglio del personale è semplicemente un mezzuccio per raggiungere un obiettivo di breve termine che non si addice ad un banchiere, ma ad un mero venditore. Chissà se ci saranno dei Giannini nel nostro futuro perché nel nostro presente vediamo troppi boscaioli che hanno imparato solo a tagliare.

Come sempre, anche questa volta, faremo la nostra parte per supportare il nostro Segretario generale, Lando Maria Sileoni, nella difficile trattativa per il rinnovo del CCNL e nella difesa dei bancari in questa complessa fase di ristrutturazione del settore. Siamo tutti pronti ad indossare i guantoni e aspettiamo che venga suonata la campana. ■



**«NEL TEMPO DELL'INGANNO
UNIVERSALE, DIRE LA VERITÀ
È UN ATTO RIVOLUZIONARIO»**
(PIER PAOLO PASOLINI)



L'intenzione è di fornire ai lavoratori strumenti di flessibilità al fine di poter assistere i figli minori affetti da malattie e bisognosi di cure

Cessione delle **FERIE SOLIDALI** anche nella Riscossione

La cessione delle ferie solidali arriva anche nel settore della Riscossione. A stabilirlo è l'accordo di rinnovo contrattuale del marzo 2018, sottoscritto dalla FABI, insieme con le altre organizzazioni sindacali, e la delegazione aziendale di Agenzia delle Entrate Riscossione, Equitalia Giustizia e Riscossione Sicilia Spa.

Tale sistema solidale, introdotto in Italia nel 2015 dal Jobs Act, trae origine dall'ordinamento francese. Ad istituirlo è stata, infatti, la legge

francese n. 459 del 9 maggio 2014, altrimenti nota come "*Loi Mathys*". Questo è il nome del ragazzo, gravemente ammalato, dalla cui storia scaturì la previsione legislativa. Il padre di Loi era impossibilitato ad assistere il figlio in quanto aveva terminato tutte le ferie ed i riposi a sua disposizione. Fu, tuttavia, la solidarietà dei colleghi, che cedettero parte delle proprie ferie e permessi, a consentire al ragazzo di ricevere le amorevoli cure del padre. L'idea venne, così,

dapprima formalizzata in un accordo aziendale per diventare successivamente legge dello Stato.

A fare scuola in Italia è stata la storia dell'operaio di Vimodrone (MI), gravemente ammalato di leucemia, a cui i colleghi hanno donato 911 ore di ferie e permessi consentendogli così di continuare a percepire lo stipendio. Emilio Lentini – questo è il suo nome – esauriti i giorni di malattia e di permessi a disposizione, infatti, avrebbe potuto prendere solo l'aspettativa non retribuita. ▶

Riscossione

A prevedere la cessione delle ferie nel comparto della Riscossione è l'articolo 30 del CCNL del 28 marzo 2018. Obiettivo, dichiarato da sindacati ed azienda, è quello di “fornire ai lavoratori ed alle lavoratrici strumenti di flessibilità per fronteggiare esigenze di assistenza ai familiari che necessitano di cure costanti”.

A definire i criteri, la misura e le modalità per l'effettiva possibilità di disporre la cessione è stato, in seguito, l'accordo integrativo del 4 aprile 2019, firmato dalle organizzazioni sindacali e l'Agenzia delle Entrate-Riscossione.

L'intenzione è quella di fornire ai lavoratori strumenti di flessibilità al fi-



I LAVORATORI CHE SI TROVANO NELLA CONDIZIONE DI DOVERE ASSISTERE FIGLI MINORI BISOGNOSI DI CURE ED ABBIANO TERMINATO LE PROPRIE FERIE E PERMESSI RETRIBUITI, POSSONO AVANZARE APPOSITA RICHIESTA ALLA FUNZIONE RISORSE UMANE PER UN MASSIMO DI 30 GIORNI PER OGNI ISTANZA

ne di poter assistere i figli minori affetti da malattie e bisognosi di cure. Questo ulteriore strumento di flessibilità consente, pertanto, ai lavoratori dell'ente pubblico economico la cessione, a titolo gratuito e nel pieno rispetto dell'anonimato, di parte delle ferie e dei permessi non fruiti ad altri colleghi con figli minori bisognosi di cure costanti.

Le ferie e le ex festività solidali, precisa l'accordo, devono necessariamente essere cedute e fruita a giornate intere. È evidente inoltre, a tutela della salute psico-fisica del lavoratore ed in conformità con quanto costituzionalmente garantito, che la previsione normativa concerne unicamente le ferie ed i riposi che eccedono la misura delle

4 settimane minime annuali garantite per legge. Così facendo, dunque, si è inteso attribuire al diritto alle ferie l'ulteriore valore della solidarietà tra i colleghi.

A conclusione, i lavoratori che si trovano nella condizione di dovere assistere figli minori bisognosi di cure ed abbiano terminato le proprie ferie e permessi retribuiti, possono avanzare apposita richiesta alla funzione Risorse Umane per un massimo di 30 giorni per ogni istanza. La domanda deve, inoltre, essere accompagnata da adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure, rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale. ■

RISCATTO *di laurea* AGEVOLATO

L'ART. 20, COMMA 6, D.L. 28 GENNAIO 2019, N. 4 (CONV. NELLA LEGGE N. 26 DEL 28 MARZO 2019) HA INTRODOTTI, PER LE DOMANDE PRESENTATE DAL 29 GENNAIO 2019, UN NUOVO METODO DI CALCOLO PER IL RISCATTO DEGLI ANNI DI LAUREA

CHE COSA È IL "RISCATTO DI LAUREA AGEVOLATO" E A CHI È RIVOLTO?

Come per il riscatto ordinario, il riscatto agevolato del corso di laurea permette di valorizzare ai fini pensionistici il periodo del proprio corso di studi, a condizione che l'interessato abbia conseguito il titolo di studio.





A differenza di quello ordinario ci sono alcune restrizioni che riguardano gli anni di iscrizione al corso di laurea: è infatti possibile riscattare in modo agevolato solo i periodi di studio che si collocano posteriormente al 1° gennaio 1996 (ovvero nel calcolo con il sistema contributivo).

La domanda di riscatto agevolato è esercitabile anche dai soggetti inoccupati che, al momento della stessa, non risultino essere stati mai iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza e che non abbiano iniziato l'attività lavorativa in Italia o all'estero.

I TITOLI RISCATTABILI RIMANGONO GLI STESSI (SEMPRE SE COLLOCATI DOPO IL 1° GENNAIO 1996)

- i diplomi universitari, i cui corsi non siano stati di durata inferiore a due e superiore a tre anni;
- i diplomi di laurea i cui corsi non siano stati di durata inferiore a quattro e superiore a sei anni;

CHIUNQUE VOLESSE
PROPORCI ARGOMENTI
DA TRATTARE PUÒ FARLO
SCRIVENDO A giovani@fabi.it



LA NOVITÀ PIÙ INTERESSANTE: IL NUOVO METODO DI CALCOLO

Differentemente dal calcolo ordinario, che tiene conto del RAL (Retribuzione Annu Lorda) per calcolare l'importo annuo per riscattare gli anni di laurea, il calcolo per il riscatto agevolato prende in considerazione il reddito minimo imponibile previsto dalla gestione INPS artigiani e commercianti.

Per il 2019 il reddito minimo annuo da prendere in considerazione è pari a 15.878 euro. A questo importo va applicata l'aliquota del 33%.

Quindi, per le domande presentate nel corso del 2019, il costo per riscattare un anno di corso è pari a 5.240 euro.

Il pagamento del riscatto può essere versato in un'unica soluzione oppure in un massimo di 120 rate mensili (dieci anni), senza applicazione di interessi per la rateizzazione.

Tali versamenti annui sono, come per il riscatto ordinario, deducibili in fase di dichiarazione dei redditi.

Inoltre, non solo aumentano il periodo di contribuzione, ma incrementano anche la pensione futura.

- i diplomi di specializzazione conseguiti successivamente alla laurea e al termine di un corso di durata non inferiore a due anni;
- i dottorati di ricerca i cui corsi sono regolati da specifiche disposizioni di legge;

- i titoli accademici introdotti dal decreto 3 novembre 1999, n. 509 ovvero Laurea (L), al termine di un corso di durata triennale e Laurea Specialistica (LS), al termine di un corso di durata biennale propedeutico alla laurea.

Non si possono riscattare i periodi di iscrizione fuori corso e i periodi già coperti da contribuzione obbligatoria, figurativa o da riscatto.

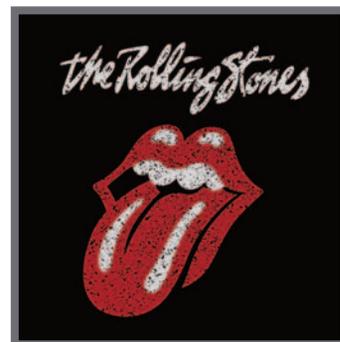
È POSSIBILE RISCATTARE IN MODO AGEVOLATO SOLO I PERIODI DI STUDIO CHE SI COLLOCANO POSTERIORMENTE AL 1° GENNAIO 1996





PIETRE ROTOLANTI SU MARTE

È il 1950 quando il “padre del blues di Chicago” Muddy Waters pubblica il singolo *Rollin’ Stone*, una sua interpretazione della canzone popolare *Catfish Blues* degli anni 20. Quel titolo aveva mordente e gli piacque abbastanza da volerlo inserire anche all’interno del suo brano più famoso, *Manish Boy*, pubblicato cinque anni dopo. Quasi come una formula magica la pietra che rotola è ben presto entrata nell’immaginario collettivo, basti pensare alla celebre *Like a Rolling Stone* di Bob Dylan del 1965, acclamata come miglior canzone della storia della musica dalla rivista (neanche a farlo apposta!) *Rolling Stone*. Ma a fare di questa formula la ricetta del successo più di ogni altro è stato un gruppo di londinesi scalmanati che nel 1964 registrò il proprio album di debutto omonimo *The Rolling Stones*, l’inizio di una grande storia che continua ancora oggi col nuovo No Filter Tour, che pochi giorni fa ha fatto tappa a Pasadena in California. Proprio lì vicino si trovavano gli scienziati della missione InSight della NASA, che hanno voluto omaggiare la band battezzando una pietra marziana “*Rolling Stones Rock*”. Questo sasso aveva appunto rotolato per quasi un metro a causa dei propulsori di InSight nel corso delle manovre di atterraggio sul pianeta rosso, da qui l’idea. Il regalo è stato particolarmente apprezzato dai musicisti, che hanno voluto mandare sul palco del concerto di Pasadena l’amato attore Robert Downey Jr. a raccontare la vicenda agli spettatori. Successivamente è stato diramato un breve comunicato in cui ringraziavano personalmente la NASA per l’omaggio, che contribuisce ad arricchire la loro leggenda. ■





VALORIZZARE le differenze

Inclusione, o meglio ancora *Diversity Management*, sono parole sempre più forti e impattanti nel mondo aziendale. Oggi il successo e l'appeal di un'azienda passa anche dalle politiche di valorizzazione delle differenze.

Se ne sente parlare sempre più diffusamente e diverse aziende ne stanno facendo il proprio credo, creando funzioni dedicate: parliamo del *Diversity Management*, ovvero di quell'insieme di policy e strategie volte a valorizzare come opportunità le diversità degli individui all'interno degli ambienti di lavoro.

Le pratiche di inclusione, anche così chiamate, diventano oggi un vero e proprio valore etico, che, allo stesso tempo, garantisce alle aziende migliori opportunità di *Employer Branding* e in generale di *Engagement*.

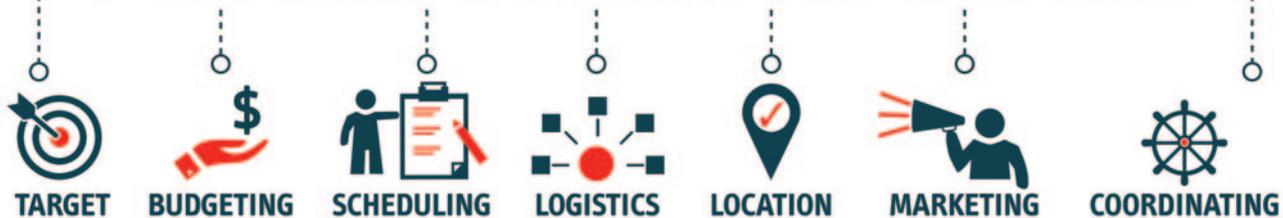
Ma cosa significano più nello specifico termini come "*Diversity e Inclusion*"? Niente altro che la presa di coscienza che in ogni ambiente di lavoro esistono delle differenze di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, e così via, che non possono non essere considerate. Quindi, quando si parla di

inclusione della diversità, non ci si riferisce solo all'attenzione verso il genere femminile (al *gender balance*), e alla disparità salariale tra uomo e donna (*gender pay gap*), temi comunque molto attuali nel mondo del lavoro in questi ultimi anni.

Valorizzare le differenze vuol dire, in senso molto più ampio, consi-

LE NUOVE
SFIDE
AZIENDALI

EVENT MANAGEMENT



derare che ogni diversità può e deve dare il suo valore aggiunto alla storia e all'evoluzione aziendale, lasciando cadere tutti gli stereotipi che spesso alimentano alcune convinzioni culturali stratificate.

Oltre ad essere importanti da un punto di vista etico, l'integrazione e il rispetto delle diversità costituiscono punti di forza anche a livello di *business* e di *Employer branding*, in quanto migliorano l'immagine dell'azienda non solo al suo interno, ma anche all'esterno. Inoltre, se trattati con riguardo, contribuiscono all'innovazione e al cambiamento, perché mettono in evidenza punti di vista differenti e nuove idee.

Secondo una delle ultime ricerche di Top Employers Institute, le aziende italiane con politiche di inclusione e percorsi di formazione sono al primo posto in Europa. Sono questi elementi che fotografano un impegno sempre maggiore sul tema da parte delle HR del nostro paese. Altro elemento da non sottovalutare è che le assunzioni di personale con esperienze e background "svantaggiati" rientrano in piani strutturati e definiti di *Diversity Management*, ormai nella maggioranza delle grandi aziende. Le iniziative di inclusione sono sempre più frequenti e alte sono altresì le aspettative dei manager aziendali che iniziano a porre in primo piano programmi di formazione rivolti alla sensibilizzazione

su queste tematiche. Il lavoro intrapreso, per quanto già molto in fase avanzata, necessita, come tutti i cambi di paradigma, di ulteriori sviluppi.

Infatti, nonostante i significativi cambiamenti sul tema della gestione della diversità, il principale focus rimane ancora sulla differenza di genere. Le aziende concentrano oggi molta parte delle loro politiche su tematiche che riguardano la popolazione femminile. In particolare, su due aspetti cruciali: eliminare il *gender pay gap* e abbattere i cosiddetti "muri" che ancora impediscono alle donne l'avanzamento di carriera.

La strada è quella giusta. ■



STAY YOUNG

Less chatter, more struggle

STAY FOOLISH

Anche quest'anno, durante il seminario estivo dedicato ai giovani sindacalisti organizzato dalla Uni Global Union, la FABI era presente in prima linea, tramite una propria RSA del settore bancario.

La Uni Global è un organismo attivo in oltre 150 paesi e provvede a tutelare circa 20 milioni di lavoratori. Principalmente promuove accordi trasversali validi in più settori, mira a fare crescere e collaborare i sindacati di ogni categoria, cerca di dare peso politico ed influenza nelle istituzioni internazionali.

Si occupa, inoltre, di redigere regolamenti e strategie, volte a favorire situazioni lavorative migliori.

Gli attivisti presenti durante le giornate di seminario provenivano da tutta Europa, avevano meno di 36 anni ed erano impegnati nei rispettivi paesi in settori diversi tra loro (Finanza, commercio, logistico-postale, metalmeccanico, ittico ecc...).

L'esperienza, può essere descritta come intensa, positiva e lungimirante.

Infatti, le tematiche trattate erano attuali e di interesse comune: discussioni di sentenze e cause relative alla



difesa dei diritti umani e politici dei lavoratori, simulazione di negoziazioni e trattative inerenti al mobbing, razzismo nei luoghi di lavoro, fino ai licenziamenti ingiustificati; una parte significativa è stata poi dedicata alla costruzione di campagne promozionali per diffondere la cultura sindacale, ad ogni livello. Ma soprattutto è stato il confronto professionale e culturale tra tutti partecipanti, a rendere così dinamica la settimana di workshop.

Agli occhi di un neo-sindacalista italiano, ciò rimane indelebile nella mente, è la mentalità e l'energia di alcuni di questi attivisti, giovanissimi, tanti addirittura sotto i 25 anni. Appena entrati nel mondo del lavoro, questi ragazzi, si impegnano da subito ad interagire con l'azienda, per migliorare sia le condizioni che l'ambiente di lavoro. Tramite questa dedizione, accrescono infine le competenze individuali.

P eriscopio

I datori di lavoro, soprattutto in Norvegia, Danimarca, Irlanda e Belgio hanno molto rispetto ed attenzione per questi dipendenti. L'attività sindacale non li penalizza dal punto di vista professionale.

Hanno una carriera regolare ed anzi, spesso e volentieri vanno a ricoprire cariche manageriali all'interno sia del sindacato sia dell'azienda, poiché godono di rispetto e stima da parte dei colleghi e capi. Lampante e riflessiva è la forte adesione al sindacato da parte dei lavoratori europei (del livello quindi di *unionisation*, ovvero sindacalizzazione) poiché sono ben consapevoli che il sindacato è forte nella misura in cui sono uniti tutti i suoi lavoratori.

La politica che va per la maggiore è la seguente: *less chatter, more struggle*. Meno blaterare e più lottare, inteso quindi come agire insieme per risolvere un problema piuttosto che lamentarsi.

Si cerca di prevenire, sistemare quello che non va sin dai primi mesi di ingresso in azienda.

Per questa ragione, in tantissimi decidono di dedicarsi all'attività sindacale. Ne deriva un sindacato giovane e fortemente attivo.

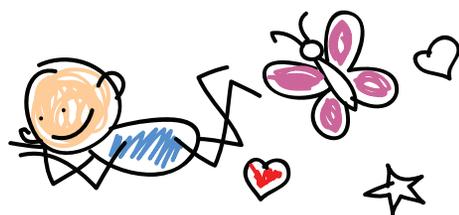
L'idea è quella di raggiungere il prima possibile una condizione di welfare totale, che non coincide per forza, nella mentalità europea, nel raggiungimento dell'età pensionabile! È illogico e impensabile lavorare per oltre 40 anni in condizioni di disagio, per poi godersi la "meritata pensione".

Questa mentalità molto italiana, fatta di sacrifici immediati in vista di un vagheggiato, meritato, bene futuro è stata già spodestata da anni all'estero.

Attivarsi prima, vivere appieno, porsi domande ed impegnarsi per cambiare le cose. Solo in questo modo si potrà progredire tutti insieme verso un benessere maggiore, che andrà ad incidere significativamente, tanto sulla vita professionale che su quella personale. ■



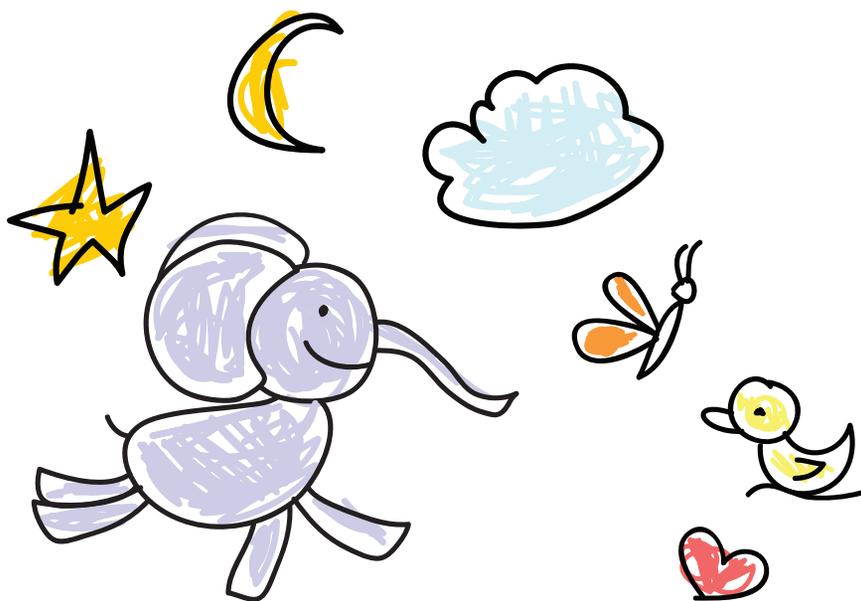
Parco **GIOCHI** *inclusivi*



La convenzione ONU sui diritti del bambino all'articolo 1 e 2 dichiara il principio che ogni bambino ha il diritto a partecipare pienamente alla vita culturale e artistica del luogo dove vive e avere uguali opportunità di dedicarsi al gioco indipendentemente dalla propria disabilità.

Da ciò ne deriva un dovere legale e morale da parte dei firmatari della convenzione di attuare una normativa atta a far sì che tutti bambini, a prescindere delle proprie capacità, possano raggiungere il proprio potenziale, per non essere esclusi prima dal gioco e poi dalla vita.

In Italia, non essendoci una direttiva specifica, alcune amministrazioni pubbliche e private e anche aziende sensibili al tema, hanno cercato di realizzare spazi ludici inclusivi sulla base di alcune linee guida emanate a livello europeo dal CEN (European Committee for Standardization) e dalla FEPI (Federation European Play Industry). Gli operatori dell'infanzia che desiderano dotarsi di un parco giochi inclusivo, ossia privo di discriminazioni tra bambini sani e quelli



affetti da disabilità, possono fare riferimento a queste linee guida che sono frutto di ricerche ufficiali presso scuole, istituti sanitari, genitori e aziende di tutta Europa. Infatti, lo scopo del progetto Europeo del CEN è quello di integrare i parametri di accessibilità per i parchi gioco inclusivi alle norme di sicurezza generali previsti per i parchi gioco non attrezzati in tal senso. A tal proposito si segnala la

nuova normativa generale di sicurezza per i parchi gioco e per le superficie anti-trauma UNI EN - 1176, versione 2018, che include anche la sicurezza dei parchi gioco inclusivi.

Degna di nota rimane l'iniziativa di "Legnolandia", azienda specializzata nella produzione di giochi e arredo urbano, per un progetto chiamato "Play For All", che il 29 maggio 2018 ha ottenuto da parte del- ▶



S spazio aperto



l'Associazione Design for All Italia, il marchio di qualità DfA 2018.

Con il progetto "Play For All", l'azienda Legnolandia ha inteso creare parchi gioco fruibili non solo da bambini affetti da disabilità, ma anche da quelli aventi ogni tipo di abilità di modo che tutti insieme, in modo inclusivo, possano sviluppare capacità fisiche e mentali secondo le proprie possibilità. Per gioco inclusivo si intende una attrezzatura che può essere utilizzata da qualsiasi utente avente diversa abilità fisica o sensoriale, di modo che possano stare insieme in sicurezza senza adattamenti specifici o barriere e divisioni, come la pavimentazione in gomma anti-trauma per l'intera area o vialetti ampi che consentono lo spostamento con sedie a rotelle.

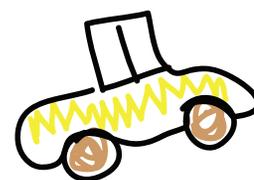
Inoltre, particolare attenzione viene rivolta a creare situazioni di gioco che rendano protagonisti i bambini nei quali, sogni e fantasie, stimolati dalle rappresentazioni ludiche, possano trovare realizzazione.

I parchi gioco inclusivi non hanno quindi barriere architettoniche e tutti i giochi sono studiati per consentire ai piccoli di diverse abilità di giocare insieme. Naturalmente genitori e operatori sono consapevoli che è inevitabile che casi specifici non consentono alla totalità dei bambini di partecipare a tutti i giochi.

Tuttavia, con i giochi all'aperto si offrono benefici terapeutici per tutti. Aiutano i bambini alla consapevolezza dei propri limiti e ad affrontare le difficoltà di gioco insieme agli altri e, cosa più importante, ad abituarsi a vedere le differenze e accettarle come normalità. Tutto ciò è possibile se essi stanno insieme condividendo gli stessi giochi. Esempi di giochi inclusivi sono l'altalena dotata di un grande cestone per il gioco di più bambini o spazi attrezzati per tematiche che coinvolgono tutti.

In passato non tutti i bambini disabili avevano le stesse opportunità per cui era venuta meno la progettazione di parchi gioco inclusivi

IN PASSATO NON TUTTI I BAMBINI DISABILI AVEVANO LE STESSA OPPORTUNITÀ PER CUI ERA VENUTA MENO LA PROGETTAZIONE DI PARCHI GIOCO INCLUSIVI



che oggi, grazie a una maggiore consapevolezza e maturità didattica, tendono ad affermarsi in tutta Italia. Positiva è, infine, la constatazione che anche i vecchi parchi gioco si stiano adattando a questa nuova filosofia con l'introduzione, nelle proprie aree, di vari giochi del tipo inclusivo. ■



BERLINO



l'orso che dorme

È LA CITTÀ MENO
TEDESCA CHE CI SIA,
UNA CITTÀ
IN CONTINUO
FERMENTO DOVE
SI È LIBERI DI POTER
ESPRIMERE
LE PROPRIE IDEE

La città di Berlino è stata protagonista di moltissimi cambiamenti, passando da città imperiale, sotto il regno prussiano, ridisegnata poi distrutta dagli orrori del nazismo, è arrivata ad essere “capitale” della guerra fredda, pèer arrivare fino ai giorni nostri in cui è simbolo del multiculturalismo e liberismo. L’ho definita come l’orso che dorme in quanto, l’orso è il simbolo

della città. Sono stato molto colpito dalla grande differenza che c’è tra il giorno, dove la fa da padrona un’anima green e culturalmente attiva, e la sera, quando l’orso si sveglia e fuoriesce la sua anima “trasgressiva” proiettata alla continua ricerca di nuovi sound post punk o progressivi. Nel classico giro turistico non possiamo non menzionare di visitare il castello di Charlottenburg (nella



Sono stato molto colpito dalla grande differenza che c'è tra il giorno, dove la fa da padrona un'anima green e culturalmente attiva, e la sera, quando l'orso si sveglia e fuoriesce la sua anima "trasgressiva"

prima periferia di Berlino), testimonianza degli sfarzi vissuti ai tempi in cui regnavano i prussiani, in gran parte ricostruito dopo essere stato distrutto durante i bombardamenti della seconda guerra mondiale.

Inizieremo il nostro viaggio per la città da Alexanderplatz, la piazza probabilmente più cara ai berlinesi, qui si trova Urania l'orologio del tempo del mondo e qui si erge con i suoi 368 mt di altezza la torre della tv. Saliamo fino alla sala panoramica a ben 203 mt e gustiamo

lo skyline che la città ci offre, ci appare netta la differenza architettonica degli edifici e degli spazi tra Est ed Ovest.

Dirigiamoci nella vicina cattedrale e poi nell'isola dei musei dove moltissimi studenti possono studiare nelle giornate di sole sdraiati nei prati e lasciarsi coinvolgere dall'atmosfera culturale che il posto emana. Proseguiamo con un monopattino elettrico lungo il viale Unter der Linden lasciandoci dietro la bellissima università: ci ritroviamo di fronte la porta di

Brandeburgo nella sua maestosità, fa ancora più effetto se visitata la sera, quand'è tutta illuminata. Qui vicino possiamo visitare gratuitamente, ma bisogna registrarsi sul sito, il Reichstag e la sua particolarissima cupola.

Fino ad ora abbiamo descritto una Berlino classica, ma possiamo dire che un altro posto altrettanto ricco di storia e di fascino si trova a sud dove si trova il famoso "ponte rosso", simbolo della riunificazione tra est ed ovest, dove sorgeva un tempo il muro di Berlino.

Iniziamo una passeggiata lungo la parte di muro rimasta intatta, che ci porta in una Berlino diversa fatta



palazzoni tutti uguali e di strade immensamente larghe. Visitando il museo sul muro ed osservando i numerosi murales che oggi lo colorano possiamo in parte rivivere le sofferenze che negli anni della divisione i berlinesi hanno aver provato.

Attraversando il fiume Spree ci ritroviamo a Kreuzberg, una volta quartieri di confine ed oggi considerato sede delle creatività e della libertà a Berlino.

Ci addentriamo nelle sue vie, ma a parte qualche edificio colorato con i murales ed una miriade di etnie diverse e relativi chioschi con cibo da strada che ne rappresenta l'origine (turca, russa, italiana etc etc),

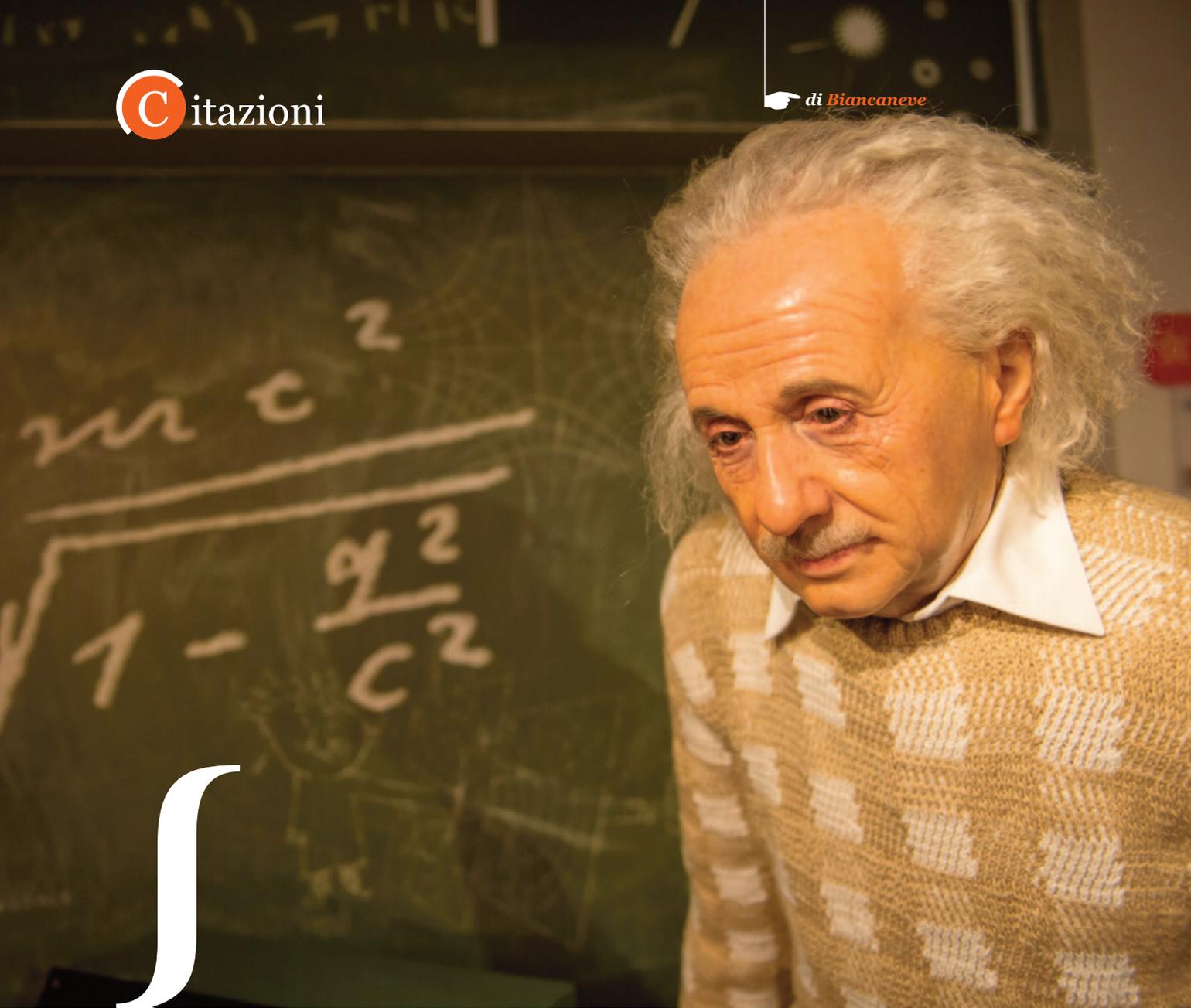
non riesco a respirare quell'aria di ribellione culturale che dovrebbe emanare. Rimango così un po' deluso, e chiedo a dei simpatici napoletani che hanno aperto un chiosco di ottimi calzoni fritti che cosa rendeva tanto famoso questo quartiere. Mi rispondono di tornarci di sera e così farò.

Effettivamente la sera già uscendo dalla metropolitana sembra di essere in un altro posto, in strada ora troviamo moltissimi punk, coppie etero e gay che vivono liberamente la loro sessualità. Dai numerosi locali si sentono musiche punk, acid e progressive alla ricerca di nuove tendenze; vi segnalo il SO36 locale

che era tappa fissa di David Bowie e di Iggy Pop nelle loro serate berlinesi. Numerosi sono i ragazzi che suonano chitarre e bonghi lungo le strade e presentandosi con una buona birra non sarà difficile fare amicizia.

Prima di lasciare Berlino, non si può non visitare il memoriale per gli Ebrei sterminati in Europa e ricordare sempre di quale ferocia sia capace l'uomo.

Ripartiamo convinti che sia la città meno tedesca che ci sia, una città in continuo fermento dove si è liberi di poter esprimere le proprie idee. Possiamo anche dire "Berlino non ti giudica". ■



“Temo il giorno in cui la tecnologia andrà oltre la nostra umanità: il mondo sarà popolato allora da una generazione di idioti”

Albert Einstein

STOP ALLA VIOLENZA SULLE DONNE



**CHI PICCHIA
UNA DONNA
NON È
UN UOMO**





www.fabi.it
TUTTE LE RISPOSTE IN UN CLIC