

■ Dopo esser stato regolato in molti accordi aziendali di banche e assicurazioni ed essere poi diventato legge nazionale (81/2017), lo smart working si prepara a entrare anche nella contrattazione nazionale. Tra i primi a pararcisi sono i bancari, come è emerso ieri nel corso della tavola rotonda sul "Lavoro che cambia", organizzata dalla Fisac di Milano. Il segretario generale Gabriele Poeta Paccati, spiega che a Milano gli smart worker in banca e nelle assicurazioni sono circa 15 mila e il sindacato ha avviato una ricerca per capire come l'innovazione tecnologica incide sul lavoro e come le persone reagiscono. Oggi, dice Poeta Paccati, «uno dei temi della contrattazione deve essere tradurre il salto tecnologico in salto delle relazioni industriali».

A dispetto dei teorici della disintermediazione, a cui Poeta Paccati spiega che, come emerge dalla ricerca, «i lavoratori iscritti dicono di non voler rinunciare all'intermediazione del sindacato», il nuovo in casa Fisac «è qualcosa che non genera né ottimismo a priori, né tantomeno una resistenza a priori. Semmai va letto, capito, studiato in maniera molto rigorosa e governato», dice il segretario generale, Agostino Megale. Quindi? «Lo smart working e l'innovazione vanno regolati e normati nei contratti», aggiunge Megale. Gianluca Perin, direttore risorse umane e organizzazione di Generali Italia, apprezza che «il dibattito nel sindacato sia di merito e non ideologico: questo è il primo passo per costruire qualcosa insieme. Siamo di fronte a una nuova rivoluzione che apre le porte a un nuovo modo di lavorare, come lo smart working. In Generali lo abbiamo introdotto anche dopo una richiesta arrivata dal basso e nel contempo ab-

biamo introdotto un nuovo modo di gestire le persone, passando da un'organizzazione che fa comando e controllo a un'organizzazione partecipata».

Parlare di tecnologia porta sì verso i temi della partecipazione e del work life balance, ma anche dell'occupazione. Per Megale, però, «c'è una semplificazione eccessiva» quando si parla di disoccupazione tecnologica. A questo proposito Stefano Bottino, responsabile della direzione sindacale e del lavoro di Abi, spiega che «le persone sono al centro del lavoro in banca. Una recent ricerca dell'Ocse ha messo in evidenza che le nuove tecnologie cambieranno il lavoro per il 44% dei lavoratori. In banca

INNOVAZIONE

Bottino (Abi): «Non vi è alcuna preclusione da parte delle banche, l'innovazione chiede un salto culturale nelle relazioni industriali»

questa percentuale potrebbe essere più alta e questo cambiamento va accompagnato». Con la consapevolezza, però, che «in questo grande cambiamento ci siamo già dentro e quindi si tratta di realizzarlo al meglio insieme al sindacato». Del resto «il primo ambito in cui si è fatta innovazione sono le relazioni industriali che nel credito sono sempre state innovative, basti pensare all'istituzione del Fondo di solidarietà, che è diventato il modello di ammortizzatore anche per il legislatore - continua Bottino -. Non vi è alcuna preclusione da parte delle banche, l'innovazione chiede un salto culturale nelle relazioni industriali e forte consapevolezza di questo in tutti gli attori coinvolti».

■ Il 2017 porterà ai circa 4 mila bancari di Deutsche Bank il premio, come previsto dall'accordo siglato con i sindacati (Fabi, First, Fisac, Uilca e Unisin), e l'opzione welfare.

Se sussisteranno i presupposti, il Vap (valore aggiunto pro capite) per il 2017 sarà di 315 euro come quota fissa erogata in busta paga per tutti, senza ulteriori opzioni, a cui vanno aggiunti 1.400 euro per le aree professionali, 1.500 per i quadri direttivi di primo e secondo livello e 1.850 euro per i quadri direttivi di terzo e quarto livello.

A partire da questo premio, Deutsche Bank ha condiviso con i sindacati due opzioni: l'incasso in contanti dell'intera somma, mantenendo gli oneri previdenziali e fiscali, oppure il conferimento al Fondo pensione (in questo caso la somma non sarà assoggettata ad alcuna trattenuta e verrà accreditata sulla posizione individuale degli interessati) o in misure di welfare (beneficiando sempre dei vantaggi fiscali previsti dalla normativa) attraverso un apposito conto welfare che i lavoratori potranno spendere su una piattaforma informatica dove troveranno un paniere di beni e servizi costruito dalla società.

Un precisazione finale. I contenuti previsti dall'accordo potranno comunque avere effetto soltanto una volta chiuso il bilancio di quest'anno e verificata la congruità delle voci di bilancio e organizzative che sono alla base dell'accordo. Al punto 7 si specifica infatti che nel caso in cui la banca presentasse un risultato economico netto negativo non si farà luogo ad alcuna erogazione a titolo di premio collettivo.