Progetto realizzato con il sostegno finanziario della Commissione Europea
– DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione –

IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI
NEL LAVORO CHE CAMBIA
ALL'INTERNO DEI GRUPPI TRANSNAZIONALI
DEL SETTORE FINANZIARIO 4.0 :

LA FORMAZIONE E LE POLITICHE
DALLE DIRETTIVE EUROPEE ALLE PRATICHE ATTUALI

PRIMO SEMINARIO IN PLENARIA
Belgrado, 19, 20, 21 giugno 2019

La prima riunione plenaria, delle tre che il Progetto Europeo prevede, si è realizzata a Belgrado tra il pomeriggio del 19 e la mattina del 21 giugno con un'intensità straordinaria sia in termini di complessità ed approfondimento delle tematiche sia riguardo alla partecipazione soggettiva che i relatori ed i vari interlocutori hanno sviluppato in queste 4 sessioni di mezza giornata ciascuna.

Questo report cercherà di esprimere per quanto possibile questa straordinaria intensità, non potendo pretendere di riportare, se non in estrema sintesi, i contenuti che l'hanno riempita, un compito questo che assolveremo in maniera puntuale a conclusione dell'intero Progetto dopo che avremo raccolto e sistematizzato organicamente tutti i contributi che saranno affluiti nel corso dei 5 momenti collettivi (3 Plenarie + 2 riunioni del gruppo di pilotaggio) nonché tutti gli ulteriori contributi che saranno stati elaborati in funzione di collegamento tra questi 5 momenti collettivi.

Intanto ricordiamo **quali partecipanti** si sono impegnati ed impegnate a venire a Belgrado in quei 3 giorni dedicandovi il proprio tempo, lavoro e contribuendo alla buona riuscita di questa prima Plenaria:

1. i rappresentanti sindacali nazionali del settore provenienti da 6 tra i cosiddetti "nuovi Stati membri" (Ungheria, Slovenia, Slovacchia, Romania, Bulgaria, Malta) e da 2 paesi candidati ad entrare nell'UE (Serbia e Albania)
2. i rappresentanti sindacali nazionali di Francia, Spagna e Belgio, paesi dove hanno sede le case-madri di 6 degli 8 gruppi transnazionali coinvolti nel Progetto, avendo gli altri 2 gruppi (Unicredit e Intesa SanPaolo) sede in Italia
3. i rappresentanti a livello di CAE dei 7 gruppi transnazionali i cui lavoratori sono rappresentati appunto nei rispettivi CAE (Unicredit, Santander, Groupama, Société Générale, Crédit Agricole, Bnp-Paribas, KBC)
4. i rappresentanti sindacali a livello di contrattazione collettiva del gruppo Intesa SanPaolo, nel quale ancora il CAE non è costituito ma con il quale stiamo proprio in questi giorni aprendo la procedura per costituirlo
5. lo staff della Fisac-Cgil incaricato della gestione e realizzazione del Progetto, insieme al Segretario Nazionale delegato alle politiche internazionali. (Una convalescenza post-operatoria ha impedito al Presidente di ISRF LAB, Agostino Megale, già Segretario Generale della Fisac, di partecipare a questa Plenaria; ho peraltro raccolto alcuni dei contributi che avrebbe portato alla nostra discussione ed ho cercato di riportarli nella mia introduzione ai lavori)
6. Il Capo Dipartimento di Uni Finance e la Policy Officer di Uni Europa Finance
7. I Segretari Generali della Fisac-Cgil di Milano e della Toscana, portatori di specifiche esperienze ed approfondimenti in ambito Finanza 4.0 e del lavoro che cambia
8. l'Esperto universitario che sta supportandoci nell'analisi delle Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori e la loro concreta applicazione nei gruppi transnazionali coinvolti nel Progetto.

Queste 8 tipologie di partecipanti saranno coinvolte anche nelle 2 successive Plenarie previste a Roma il prossimo novembre e nel giugno 2020, durante le quali coinvolgeremo direttamente altre 2 tipologie che riteniamo essenziali ai fini degli obbiettivi che il Progetto si propone:

- una **rappresentanza imprenditoriale** a livello di loro Federazione europea di settore e a livello di relazioni industriali di alcuni se non tutti gli 8 gruppi
- una **rappresentanza di parlamentari europei** con i quali interloquire su proposte di possibili revisioni di alcune fra le Direttive UE per il coinvolgimento dei lavoratori

Con entrambe queste rappresentanze siamo già da tempo in contatto ed in particolare a Belgrado abbiamo beneficiato del contributo che la Federazione Bancaria Europea ci ha trasmesso, non potendo essere presente direttamente in quei gironi ai nostri lavori.

Ma ripartiamo dal luogo in cui abbiamo organizzato questa Plenaria, quindi da Belgrado allargando il nostro sguardo ai paesi di questa area europea rappresentati nel Progetto:

Belgrado è la capitale del più importante Paese candidato ad entrare in UE (la Turchia è ovviamente maggiore da tutti i punti di vista ma il suo status di candidato è senz'altro destinato a durare più a lungo).

L'intervento di Slobodan Mihajlovic, Segretario di SFOS, il sindacato di settore in Serbia affiliato a Uni, si è distinto per l'esplicito richiamo da lui fatto al passato e ai vituperati regimi socialisti; fra questi, ricordava Slobodan, la Jugoslavia aveva la peculiarità dell'autogestione delle fabbriche e in generale dei luoghi di produzione di merci e servizi da parte dei lavoratori. Voglio sottolineare questo richiamo irrituale in cui Slobodan ha espresso l'amarezza per lo smembramento e la distruzione di un paese come la Jugoslavia ("brutally killed" sono state le sue precise parole) e l'avvento di un capitalismo liberista nei fatti assai meno radioso di quanto pubblicizzato dalla propaganda degli ultimi decenni.

Si può certamente dissentire anche radicalmente da questo approccio irrituale, ma se non altro ha avuto il merito di togliere gli ormai polverosi veli di ipocrisia sui percorsi e sugli approdi sociali e politici che i paesi candidati e **i cosiddetti "Nuovi" stati membri (la maggior parte sono in UE da 15 anni, alcuni da 12, l'ultimo la Croazia dal 2013)** hanno vissuto e di cui il movimento sindacale è un prodotto necessariamente sottoposto a prove organizzative, culturali e politiche molto dure ed al quale tuttora si frappongono ostacoli e rifiuti ad un normale esercizio della titolarità negoziale collettiva. Il dato di fondo più comune è infatti la mancanza di un livello di contrattazione nazionale di settore, un livello peraltro vigente fino ad alcuni anni fa in alcuni di questi paesi e che attualmente la Romania sta conquistando. Fa eccezione Malta, il più piccolo tra i "nuovi" stati membri che però da questo punto di vista è estraneo all'area geografica ed alla storia politica degli altri 7 paesi del Progetto, mutuando maggiori analogie con l'Europa occidentale.

Questo Progetto ha peraltro due forti ragioni per dare risalto ai sindacati dei paesi dell'area:

la prima risiede nella materialità del ciclo produttivo del sistema finanziario europeo con particolare riguardo agli 8 gruppi coinvolti nel Progetto ed è costituita dai loro articolati, radicati e diffusi insediamenti in tutti questi paesi la cui forza dal punto di vista imprenditoriale sta nella combinazione di basso costo del lavoro, flessibilità e produttività;

la seconda ragione si intreccia in parte con la prima ed è la necessità politica e sindacale di rappresentare in un Progetto Europeo realtà in cui il lavoro che cambia sotto l'egida 4.0 si sperimenta e si realizza in un contesto di relazioni industriali che costituisce per il sindacato delle case madri e per i CAE una sfida fondamentale che ha l'obbiettivo di ridurre se non

eliminare la distanza in termini di diritti sindacali, diritti dei lavoratori, titolarità negoziale e legislazione di sostegno all'interno di uno stesso gruppo transnazionale tra Europa occidentale e centro-orientale (forse queste definizioni geografiche possono suonare obsolete ma sono più chiare di quella "Nuovi Stati membri" e paesi candidati).

Nella mia introduzione, anche sulla scorta delle riflessioni che con Agostino, come accennavo poc'anzi, mi ero scambiato, ho cercato di inquadrare il Progetto nello scenario attuale dopo il voto Europeo del 26 maggio dove le forze populiste e sovraniste non vincono ma la sinistra europea perde colpi e il voto a macchia di leopardo (crollo SPD, vittoria socialista di Sanchez in Spagna mentre in Danimarca vince una sinistra del Welfare sociale coniugata con una forte e specifica attenzione ai temi della sicurezza e del governo dei flussi migratori) ci consegna un quadro di un Parlamento Europeo con una potenziale maggioranza molto articolata, se non instabile e rispetto appunto al quale il movimento sindacale deve trovare propri momenti autonomi di sintesi politica ed anche organizzativa concentrandosi in specifico sugli impatti dell'innovazione tecnologica e del lavoro che cambia, in uno scenario internazionale in cuil'impatto delle politiche Usa sui Dazi e Le reazioni della Cina vedono l'Europa nel mezzo con crescita più bassa.

Dentro l'UE l'Italia cresce ancora meno e, sia pure evitando in extremis una procedura infrazione per eccesso di debito, ha visto con l'attuale governo un accentuarsi delle disuguaglianze ed una progressiva marginalizzazione dalle decisioni strategiche nel contesto dell'UE stessa.
Il nostro settore in Italia vive un grande momento di incertezza rispetto al cambio delle presidenze alla BCE mentre sono ancora aperti i dossier di completamento dell'Unione bancaria quello della revisione del Bail in e delle ricadute in caso di risoluzione di crisi bancarie.

In questo quadro complessivo il nostro Progetto intende contribuire ad un'analisi realistica sull'impatto occupazionale dell'innovazione digitale e ad elaborare una proposta in grado di massimizzare l'efficacia della legislazione europea sul coinvolgimento dei lavoratori, senza forzare la missione dei CAE come strumenti di informazione e consultazione, ma non di contrattazione, introducendo tuttavia una strumentazione che a questo punto non tanto ambisca ad anticipare il cambiamento, dato che siamo già dentro il cambiamento, ma a governarlo.

Su questa ambizione vanno sottolineati **3 elementi fondamentali di questo Progetto**:

1) Il primo è il tema della velocità del cambiamento che caratterizza spiccatamente questa era 4.0 nel nostro settore, velocità del cambiamento nell'organizzazione del lavoro, nel luogo/luoghi che l'azienda rende disponibili per realizzare la prestazione lavorativa;

2)velocità del cambiamento nella natura del rapporto di lavoro: da dipendente classico a para-subordinato a, contemporaneamente, lavoro dipendente e lavoro autonomo;

3) velocità del cambiamento negli orari, un cambiamento in due direzioni, la prima nel flessibilizzare la distribuzione del tempo di lavoro nell'arco della giornata, nell'arco della settimana, dell'anno, una dilatazione di quello che in Italiano chiamiamo il "nastro orario" che ha spinto il sindacato italiano a chiedere il diritto alla disconnessione del lavoratore dagli strumenti (telefono- e mail ecc.) con i quali può essere contattato.

Tuttavia l'altra direzione del cambiamento negli orari di lavoro è quella che coniuga flessibilità con una sorta di autogestione del tempo di lavoro, un'autogestione funzionale al raggiungimento di obbiettivi produttivi e di vendita

C'è però a mio avviso una tendenza di fondo che sottende a questa velocità del cambiamento in tutti questi ambiti, spinta dalla digitalizzazione del processo produttivo dei servizi bancari e finanziari.

Per capire questa tendenza **ci viene in aiuto Marx**, il vecchio e barbuto Karl Marx il quale, su queste tematiche come su altre si dimostra più moderno di tanti soi-disants moderni economisti e sociologi.

Mi riferisco al tema della **velocità di rotazione del capitale circolante**, ovvero del denaro che la banca deve riuscire a mettere a profitto in tempi sempre più rapidi, avendo per di più la necessità di liberarsi di quote crescenti di capitale fisso, capitale immobilizzato in strutture, palazzi, macchinari obsolescenti, sedi, filiali, sportelli, tutto capitale che pesa in quella che Marx chiamava la composizione organica del capitale e che porta alla caduta tendenziale del saggio di profitto dell'impresa, in questo caso bancaria.

Del resto che altro è la filiale open, smart, che altro è il processo di dismissione e vendita di un immenso patrimonio immobiliare se non capitale fisso che costa e di cui le aziende da anni ormai si stanno liberando sia pure con risultati alterni?

E che altro è la digitalizzazione cioè la possibilità di produrre servizi bancari con il minor impiego possibile di capitale fisso, utilizzando capitale circolante e facendolo ruotare in tempi sempre più rapidi?

Questa **vorticosa e radicale ristrutturazione del ciclo produttivo in banca** è mossa quindi anche dalla necessità di modificare radicalmente la composizione organica del capitale di marxiana memoria e risollevare il tasso di profitto **agendo su due leve**:

la prima leva è la riduzione drastica del capitale fisso di cui sopra insieme all'aumento esponenziale della velocità di rotazione del capitale circolante;

la seconda leva è il forte incremento della produttività del lavoro attraverso un innalzamento della sua qualità e della disponibilità della forza-lavoro ad orari, tempi, raggiungimento di obbiettivi dove questa disponibilità viene compensata con maggiore autonomia, minore gerarchia, maggiori opportunità professionali e salariali.

Di fronte ad un quadro del genere l'approccio sindacale che **Nicola Cicala** ha definito "costruttivo" nel suo intervento, identificandolo come l'evoluzione di quelli rispettivamente acquisitivo e difensivo che nel passato decennio era prevalente nell'Istituto di Ricerca LAB di cui Nicola è il Direttore.

Un approccio costruttivo che **Roberto Errico** del LAB articola nella sua analisi in cui sottolinea come in estrema sintesi la strategia che si evince dai vari trends del sistema bancario europeo nell'ultimo decennio (occupazionale, numero di sportelli, numero di aziende ecc.) può chiamarsi "Less for More" laddove al taglio dei costi fissi e variabili a tutti i livelli, e infine anche al taglio dei tassi d'interesse, la spinta formidabile dell'innovazione tecnologica sta determinando un aumento della produttività del lavoro tale addirittura da compensare in termini di utili attualmente conseguiti dalle banche la stessa caduta dei tassi. Incombe tuttavia sempre più la potenza e la dimensione delle "Big-Tech" (Facebook, Amazon, Apple Card e altri) che forniscono servizi finanziari in diretta competizione con le banche.

La Plenaria di Belgrado si è concentrata in effetti sul collegamento tra l'analisi della materialità dei processi, prodotta dal LAB (e corredata dai contributi dei sindacati nazionali, dei sindacati di Intesa San Paolo e dalla Fisac Milano e Fisac

Toscana) e quello che abbiamo chiamato **il pilastro giuridico del Progetto**, in particolare a Belgrado (e a seguire nei prossimi mesi) la verifica dello stato di salute il **"fitness check" sul livello di funzionamento e di efficacia delle Direttive Europee per il Coinvolgimento dei Lavoratori, viste attraverso gli Accordi che i CAE, ma anche le varie istanze del Dialogo Sociale Europeo, hanno prodotto e stanno producendo per tentare di realizzare questo coinvolgimento.**

Filip Dorssemont, docente all'Università di Lovanio in Diritto del Lavoro Europeo, ha lavorato a questa verifica interagendo in un'intensa sessione con i delegati dei CAE che hanno proposto il proprio feedback spiegando i contesti in cui tali Accordi sono venuti maturando e rispondendo così ai punti che il Professor Dorssemont ha evidenziato nell'analisi di questi Accordi appunto alla luce di quelle Direttive Europee.

Prezioso suggerimento da parte sua ad esempio è stato quello di verificare se gli Accordi CAE vigenti nei nostri 7 gruppi prevedono esplicitamente la dicitura delle **Prescrizioni Accessorie della 2009/38**, quella in cui si prescrive l'informazione e la consultazione fra l'altro relativamente alle *modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi,* perché questa dicitura è uno strumento inoppugnabile per pretendere informazione e consultazione su tutto quanto attiene appunto il lavoro che cambia.

Ma fondamentale ai fini di tutto il nostro percorso progettuale è la puntualizzazione critica che Filip Dossemont fa sul significato stesso che l'espressione *Fitness Check* effettivamente assume dal punto di visto della Commissione EU: se infatti dal nostro punto di vista la verifica del buon ed efficace funzionamento delle regole prescritte dalle Direttive sul Coinvolgimento dei Lavoratori dovrebbe logicamente portare a ri-scrivere queste regole o comunque a dotarle di migliori strumenti attuativi se ne verifichiamo l'inefficace funzionamento, Dorssemont ci avverte che nell'ottica della Commissione EU invece le regole delle quali si dovesse verificare appunto un inefficace funzionamento non andrebbero riscritte né tanto meno dotate di diversi strumenti attuativi, bensì andrebbero semplicemente abolite in una tipica ottica di de-regulation.

Si tratta di una critica radicale che ci incoraggia ulteriormente a proseguire la nostra analisi collettiva, ad approfondirla insieme ai CAE coinvolti nel Progetto.

Un feedback molto utile lo ha fornito **Angelo Di Cristo (sia come Capo di Uni Finance, sia rievocando la sua passata esperienza di Presidente CAE Unicredit)** alla presentazione di Filip Dorssemont, essenzialmente articolandolo su **3 punti**:

il primo riguarda il ruolo delle T.U.A. (Trade-Union Alliances) le alleanze sindacali transnazionali che Uni Europa ed Uni Finance in particolare va costruendo da un po' di anni "attorno" ai CAE esistenti o nei gruppi ove occorra stimolare la costituzione del CAE (vedi il caso di Intesa SanPaolo). Senza qui riprendere il dibattito già sviluppato in altre sedi ed in passati Progetti sul ruolo delle T.U.A., Angelo ha giustamente posto l'accento sulla capacità delle T.U.A. di realizzare un efficace supporto sindacale all'azione dei CAE nei fatti rafforzandone il ruolo ed il dinamismo, il contrario cioè di chi ne paventava un'indebita ingerenza e sovrapposizione alle prerogative assegnate al CAE dalla Direttiva;

il secondo punto è una forte sottolineatura da parte di Angelo delle straordinarie potenzialità ed opportunità che i CAE ed i sindacati dei gruppi transnazionali ricavano da un Progetto Europeo come questo della Fisac-Cgil, dove diverse esperienze sindacali, diverse esperienze aziendali, diverse esperienze di informazione e consultazione, hanno modo di incontrarsi, di conoscersi, di imparare le une dalle altre quali soluzioni vengono cercate e sperimentate a problemi e sfide

che alla fine sono comuni. Sono potenzialità ed opportunità che non si presentano nella normale vita di ognuno di questi organismi collettivi di rappresentanza necessariamente concentrati esclusivamente sulle proprie problematiche e dinamiche interne, mentre al contrario le Direzioni aziendali e di gruppo tra di loro queste opportunità e scambi di informazioni le hanno e le praticano.

Terzo punto è la continuità e la perseveranza nel monitorare e nel verificare l'effettiva ed efficace applicazione degli Accordi e delle Dichiarazioni Congiunte ed in questo senso Angelo ha accennato anche alla possibilità da indagare di un ruolo dei CAE congiuntamente alle T.U.A. in tema di Transnational Company Agreements. Avremo modo di riprendere questo punto in vista della prossima Plenaria in programma il 13-14-15 Novembre prossimo a Roma.

Si tratta quindi di **portare a compimento insieme ad Uni Finance l'obbiettivo centrale di questa prima Plenaria a Belgrado, l'elaborazione cioè di alcune linee propositive** (non linee-guida tipicamente appannaggio degli organismi dirigenti) utili ai percorsi finalizzati a quei T.C.A. che possono costituire un fondamentale passaggio evolutivo in termini di diritti all'altezza delle sfide specifiche del lavoro che cambia sotto l'egida 4.0 per lavoratrici e lavoratori dei gruppi transnazionali. E' questo un ambito nel quale non esistono né linee-guida e nemmeno linee propositive specifiche come quelle che questo Progetto si propone di elaborare: più che un nostro diritto è un nostro dovere anche solo a dimostrazione di un utilizzo efficace delle risorse finanziarie approvate dalla DG Employment per realizzare questo Progetto.

Sempre in tema di Fitness Check molto significativa è stata la Presentazione curata da **Susana Aranda Vasquez per il sindacato Servicios/CcOo di Santander sull'incorporazione di Banco Popular nel 2017, da considerare un esempio di best practice anche in tema di efficace applicazione della Direttiva 2001/23** sulle fusioni e incorporazioni transnazionali, nella misura in cui si sono minimizzate le riduzioni occupazionali, si sono mantenuti diritti, prerogative, condizioni e inquadramenti dei lavoratori, insieme ai diritti delle rappresentanze sindacali. Molto interessante anche l'esteso e forte sistema di ammortizzatori sociali con significative analogie con il fondo esuberi italiano di settore.

Filip Dorssemont ha sottolineato un rischio inquietante che queste operazioni di cessione, fusione e incorporazione comportano, cioè quello di aggirare i vincoli che la 2001/23 pone in capo al cessionario, in tema di presa in carico dei lavoratori del cedente con le connesse rigidità normative ed inquadramentali qui richiamate, semplicemente lasciando fallire l'azienda da incorporare vanificando così tutte le garanzie che la 2001/23 stessa prevede per i lavoratori di quell'azienda a carico del cessionario. Questo tipo di rischio nel caso di Santander non si è materializzato anche perché il fallimento di un'azienda del settore comporta conseguenze di instabilità sistemica non certo paragonabili a quelle del fallimento di aziende di altri settori.

Ciò premesso Filip ha ripercorso i nessi tra la 2001/23 e i diritti di informazione e consultazione previsti in essa con quelli prevista nella Direttiva madre 2002/14 e con quella sui licenziamenti collettivi (recepita in Italia con la nota 223 del 1991) e ne ha alla fine tratto un giudizio nettamente positivo rispetto al caso appunto Santander/Banco Popular.

Altro caso di fusione transnazionale paradigmatico portato alla nostra discussione, quello di Unicredit con la tedesca di HypoVereinsBank, ha evidenziato lo scarto tra il livello e la tempestività di informazioni, che ai rappresentanti dei lavoratori tedeschi viene garantito dalla legge tedesca sulla codeterminazione, rispetto ai rappresentanti dei lavoratori italiani o di altri paesi che non beneficiano di queste qualità dell'informazione.

Questo scarto si riproduce ben al di là dei casi di fusione transnazionale e vive nella quotidiana gestione di ogni CAE in cui

la Germania è rappresentata, aprendo contraddizioni importanti e spesso non componibili all'interno del CAE stesso. Sono tematiche sottolineate rispettivamente da **Angelo Di Cristo e Claudio Cornelli.**

Ho voluto ricordare a questo punto la necessità ed urgenza di rinegoziare tutti i sopravvissuti Accordi CAE ex art.13 della 94/45 data la facilmente dimostrabile inconsistenza della tipica obiezione aziendale sulla pretesa "immortalità" di tali Accordi cosiddetti volontari stipulati tra il 1994 e il 1996.

Sulla scia di questa precisazione il carattere interattivo di questa sessione di lavoro si è dispiegato in una serie di interventi e contributi che hanno completato il quadro che l'agenda di Belgrado si proponeva, consentendoci di dare **la parola al sindacato unitario italiano di Intesa SanPaolo a cui avevamo chiesto di relazionarci su:**

1) Piano industriale 2018/2021

2) Accordo sullo Sviluppo Sostenibile

A nome del sindacato unitario sono quindi intervenute Silvia Boniardi, Claudia Fumagalli e Caterina Dotto, rispettivamente a nome di Uilca, Fisac-Cgil e First-Cisl.

Immediato è venuto dai loro interventi il riscontro non solo con le tematiche centrali del Progetto, ma in particolare con uno dei suoi assi politici fondamentali, vale a dire **la nuova composizione della forza-lavoro di banca che esce da questo cambiamento 4.0** e che schematicamente pone da una parte un concreto ed importante problema occupazionale che investe tutto il segmento tradizionale del suo ciclo produttivo, quindi la forza-lavoro ancora massificata in lavori a basso o nullo valore aggiunto, lavori già in buona parte esternalizzati o definitivamente automatizzati, ma in altra parte ancora esistenti, quali ad esempio mi pare sia lo sportello tradizionale o il monumentale back office delle Direzioni Centrali. Sono segmenti del ciclo produttivo dove si concentra forza-lavoro relativamente anziana e difficilmente ricollocabile in lavori a più alto valore aggiunto, rispetto alla quale non possiamo credo come sindacato che negoziare tutti quegli strumenti di salvaguardia delle prospettive di reddito e di pensione di cui ad esempio in Italia ci siamo largamente avvalsi negli ultimi decenni.

Contemporaneamente **però il cambiamento 4.0 in banca fa crescere una nuova forza-lavoro** o rinnova una parte della forza-lavoro che nello smart working, nella digitalizzazione, nel tele working, nei nuovi lavori che combinano mansioni da classico lavoro dipendente con mansioni e tempi invece tipici del lavoro autonomo, questa forza-lavoro è necessariamente flessibile rispetto ai tempi ed anche come abbiamo visto rispetto ai luoghi della prestazione lavorativa, ma è una forza-lavoro il cui valore aggiunto si fonda su importanti elementi di specializzazione professionale potenzialmente traducibili in importanti prospettive di crescita salariale.

Compito del sindacato in azienda, prima ancora che ai livelli nazionali, è **riuscire a rappresentare entrambe queste tipologie di lavoratori e lavoratrici**, quella tradizionale e quella 4.0 smart, riuscire cioè a tutelare i primi dai contraccolpi della marginalizzazione ed espulsione dal ciclo produttivo e contemporaneamente a gestire i bisogni, le aspettative e le prospettive della seconda tipologia nuova, perché se non ci riuscisse, questa nuova forza-lavoro non avrebbe altro interlocutore che l'azienda ed il suo management fino ai più alti livelli.

Queste formidabili sfide il sindacato unitario di Intesa SanPaolo le ha raccolte e le sta quotidianamente

gestendo con una contrattazione collettiva di fatto continua che sta riuscendo a governare l'andamento occupazionale del gruppo in inevitabile discesa ma dove le fuoriuscite di forza-lavoro sono tutte prive di aspetti traumatici risolvendosi in una transizione più o meno immediata verso la pensione, dove la forza-lavoro non pensionabile viene progressivamente riconvertita e ricollocata e dove infine i nuovi profili professionali, la domanda di lavoro qualificato trova risposta in quei segmenti del mercato del lavoro che esprimono le sempre nuove competenze che l'innovazione 4.0 richiede e che alimenta le nuove soggettività di quella forza-lavoro giovane e motivata che rappresenta la scommessa cruciale anche in termini di futuro per la rappresentanza e la rappresentatività sindacale. Quei segmenti del mercato del lavoro movimentano anche un mercato del lavoro interno, di tipo squisitamente anglo-americano con la fondamentale differenza che in Intesa Sanpaolo anche in questo mercato del lavoro interno il sindacato unitario svolge un ruolo di contrattazione collettiva e di tutela individuale.

Il cosiddetto Contratto Misto che Claudia Fumagalli ha illustrato a nome del sindacato unitario ne ha sottolineato il carattere di assoluta novità e di indispensabile coraggio sindacale di raccogliere una sfida difficile e non particolarmente popolare, ma riuscendo a produrre un **esempio di best practice** in termini di contrattazione collettiva di un fenomeno di ibridazione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo che altrimenti sarebbe stato unilateralmente gestito dall'azienda escludendo il sindacato non solo dalla contrattazione collettiva, ma anche da ogni propspettiva di rappresentanza di uno dei segmenti di forza-lavoro più dinamici, più giovani e più qualificati, vera e propria avanguardia di quelle nuove soggettività del lavoro che cambia e che impone al sindacato stesso di cambiare alla stessa velocità.

Intesa SanPaolo è ora un gruppo di oltre 91.000 addetti di cui oltre 68.000 in Italia fra i quali quasi 6.000 consulenti finanziari cioè lavoratori autonomi puri e la previsione per il 2021, nel piano industriale, del 70% di attività digitalizzate sul totale della attività.

I 23.000 lavoratori e lavoratrici operanti fuori dai confini italiani producono un utile pari all'11% del bilancio del gruppo, quasi 1 miliardo di Euro. Il piano industriale focalizza ulteriormente sulle controllate estere del gruppo le opportunità di nuovi ricavi.

In questo contesto si colloca finalmente l'apertura formale per la costituzione del CAE di Intesa Sanpaolo mediante la consegna della lettera redatta ai sensi della Direttiva 2009/38 e della legge che la recepisce in Italia, firmata da 11 sindacati di 7 paesi in rappresentanza del gruppo in Europa.

In questo contesto a Belgrado abbiamo riservato uno spazio specifico riservato ad uno scambio di idee, informazioni e discussione tra tutti i rappresentanti sindacali del gruppo nei 7 paesi firmatari di questa richiesta, un momento che prefigura momenti delle future riunioni preparatorie del futuro CAE.

La quarta ed ultima sessione dei lavori della Plenaria di Belgrado si è aperta con i contributi di **Gabriele Poeta Paccati** e di **Daniele Quiriconi**, rispettivamente Segretario Generale della Fisac di Milano e della Fisac della Toscana.

La pertinenza di questi due contributi rispetto al nostro Progetto Europeo è forte, nella misura in cui ci raccontano di due indagini sul campo rivolte direttamente a 1.000 fra lavoratrici e lavoratori del settore che stanno vivendo quotidianamente il lavoro che cambia sotto l'egida 4.0

Il contributo di Gabriele ha teso in primo luogo ad evidenziare la metodologia di questa indagine che, pur avvalendosi di

un istituto di ricerca specializzato che ne garantisse la correttezza scientifica e statistica, è stata condotta in prima persona da delegati sindacali a diretto contatto con questi lavoratori, in modo da produrre un sapere autonomo del sindacato da essere poi utilizzato nel confronto con le parti sociali, anziché affidarsi a saperi preconfezionati da altri, compresi gli istituti di ricerca esterni, privandosi come sindacato di una propria autonomia conoscitiva e di analisi.

L'essere ormai definitivamente dentro il cambiamento che si voleva anticipare è un dato derivante dalla velocità del cambiamento in un settore dove la digitalizzazione si è fatta strada più pervasivamente che in altri settori e con un impatto più brusco e duro sul lavoro, rendendo inevitabile per il sindacato affinare profondamente la propria capacità di ascolto per farne strumento indispensabile in termini organizzativi e di rappresentanza di questo nuovo segmento d forza-lavoro. La formazione dei quadri sindacali aziendali è quindi un asse fondamentale di questa indagine della Fisac-Cgil di Milano per metterli in grado di rappresentare sia i lavoratori preoccupati di essere emarginati dall'innovazione digitale sia i lavoratori che questa stessa innovazione sta positivamente motivando proprio a partire da quanto stiamo dicendo fin dalla presentazione di questo Progetto alla Commissione Europea ormai oltre 1 anno fa, vale a dire accresciuta autonomia nella gestione dei tempi di lavoro e degli obbiettivi stessi di questo lavoro, arricchimento dei contenuti del lavoro, flessibilizzazione dei confini tra lavoro dipendente classico e lavoro autonomo, allentamento dei vincoli spazio-temporali rispetto ai tradizionali luoghi ed ambienti in cui si eroga (o si erogava) la prestazione lavorativa ed infine maggiori prospettive ed opportunità anche salariali legati alle performances. Sorprendentemente tuttavia in questo contesto convivono aspetti apparentemente in piena contraddizione con quanto qui elencato, cioè maggiore controllo sul lavoro e burocratizzazione accanto ad un'intensificazione dei ritmi che si accompagna alle pressioni commerciali.

Daniele Quiriconi, Segretario Generale Fisac-Cgil in Toscana, ha riportato due indagini condotte dalla struttura sindacale che rappresenta, evidenziando in particolare lo stress da lavoro correlato, le ricadute pesanti sulla salute, una soggettività dei lavoratori in cui gli elementi di insicurezza, precarietà e pressioni commerciali tendono a prevalere e generano una domanda di protezione e tutela sulle condizioni attuali e sulle prospettive lavorative future. Il punto è quindi riuscire a valorizzare attraverso la contrattazione collettiva la flessibilità dello smart working che rispondono ai bisogni di maggiore autonomia e di work-life balance lavoratori e lavoratrici, costruendo nuove forme di protezione anche individuale e nuove forme di rappresentanza sindacale per queste tipologie di lavoratori e lavoratrici. Tuttavia già la rivendicazione del diritto alla disconnessione rappresenta uno strumento contrattuale che va tempestivamente conquistato proprio per rispondere subito a questa nuova domanda di tutela ed alla solitudine, l'altra faccia dell'autonomia smart, che questi lavoratori e lavoratrici stanno vivendo.

La Tavola Rotonda conclusiva sul tema del possibile contributo di questo Progetto all'Agenda del Dialogo Sociale Europeo Banche, ha visto la partecipazione di Angelo Di Cristo-Capo di Uni Finance-, William Portelli e Adrian Soare, rispettivamente Coordinatore Uni Finance del Dialogo Sociale Banche e membro del Gruppo Ristretto di Lavoro di tale Dialogo, e di Claudio Cornelli Segretario Nazionale Fisac-Cgil.

Jens Thau, Presidente del Comitato Affari Sociali della Federazione Bancaria Europea, non ha potuto, causa un imprevisto problema di salute, partecipare ma si è preoccupato di inviarci una sua presentazione che diffonderemo insieme a tutte le altre presentazioni e contributi strutturati di cui ha beneficiato questa Plenaria a Belgrado, ma intanto voglio sottolineare come già da questa Presentazione il punto di vista imprenditoriale della maggiore Federazione Europea del nostro settore appare potenzialmente disponibile ad un confronto costruttivo sulla nostra proposta all'Agenda del Dialogo Sociale Banche.

La Tavola Rotonda ha quindi anche risposto, sia pure indirettamente, al contributo fornito da Jens Thau.

Angelo Di Cristo ha precisato come il Dialogo Sociale Europeo settoriale non può spingersi sul terreno della contrattazione collettiva, ma quanto meno produrre Dichiarazioni Congiunte e Linee Guida la cui utilità è direttamente proporzionale al recepimento di tali Dichiarazioni all'interno dei veri e propri Contratti Nazionali. Quindi dare continuità, monitorare e verificare l'effettivo utilizzo e recepimento dei prodotti del Dialogo Sociale Europeo settoriale è il fattore chiave per determinarne l'efficacia e la concretezza.

Ho voluto sottolineare quindi come il senso di questo Progetto di fronte al Dialogo Sociale Europeo Banche sta proprio nel suo coinvolgere le aziende ed i gruppi transnazionali cioè i luoghi dove il cambiamento si realizza e dove il dialogo per l'appunto si dovrebbe realizzare in prima istanza, dove il dialogo sociale europeo di settore dovrebbe e dovrà trovare la sua applicazione concreta, nel rispetto evidentemente dei diversi livelli e ruoli di rappresentanza da ambo le parti del tavolo.

La sintonia con questo approccio è stata immediata da parte dei convenuti alla Tavola Rotonda.

Adrian Soare, in rappresentanza del sindacato romeno, ha intensamente posto l'attenzione sulle battaglie che i sindacati dei paesi dell'area centro-orientale europea per respingere l'atteggiamento anti-europeo dei managers aziendali e delle federazioni imprenditoriali nazionali ed imporre il rispetto e l'applicazione concreta dei prodotti del Dialogo Sociale Banche nelle proprie realtà aziendali e nazionali.

Claudio Cornelli ha sottolineato la contraddizione tra l'atteggiamento costruttivo della Federazione Bancari Europea ed i comportamenti concreti di disconoscimento dei diritti sindacali e dei lavoratori delle multinazionali in particolare nei paesi ed è qui che la politica, a partire dal neo eletto Parlamento Europeo, deve assumersi le responsabilità che le competono per rendere certi ed esigibili quei diritti e quelle procedure che le Direttive prevedono.

In questo senso il nostro Fitness Check in effetti prevede il coinvolgimento diretto nella nostra discussione di quei parlamentari europei che ci stanno dando la loro disponibilità, ma anche il coinvolgimento diretto di rappresentanti imprenditoriali dei gruppi transnazionali, un coinvolgimento sul quale **Angelo Di Cristo a nome di Uni Finance ha immediatamente espresso la disponibilità ad impegnarsi con la Fisac-Cgil per realizzarlo a partire dalla prossima Plenaria in programma a Roma il 13-14-15 Novembre.**

Claudio Cornelli, concludendo la Plenaria di Belgrado a nome della Segreteria Nazionale della Fisac-Cgil ha evidenziato il valore e le potenzialità di questo Progetto Europeo che impone un intenso e vasto lavoro che il sindacato a partire dal nostro dovrà fare e ha ripreso il punto dell'interazione con l'Europa politica.

Evidentemente un tale lavoro deve vedere il sostegno di Uni, Uni Europa ed Uni Finanza, e più ancora del sostegno occorre insistere passo dopo passo affinché il ruolo del sindacato europeo ed internazionale sia sempre più riconosciuto dal punto di vista della titolarità negoziale su mandato trasparente e democratico dei propri affiliati.

Due ulteriori punti programmatici, due ulteriori impegni proposti da Claudio, sono:

- una battaglia in tutti i CAE ancora bloccati sui cosiddetti Accordi volontari ex art.13 della Direttiva 94/45 per adeguarli al dettato della vigente Direttiva 2009/38
- una costante e perseverante attività coesiva all'interno di ciascun gruppo transnazionale per omogeneizzare verso l'alto (evidentemente non verso il basso) diritti, tutele, condizioni di lavoro e relazioni industriali.

Sono entrambe questioni che vivono nel Progetto fin dalla sua presentazione e sulle quali siamo quindi anche contrattualmente impegnati a lavorare nei confronti della Commissione Europea che finanzia il Progetto stesso.

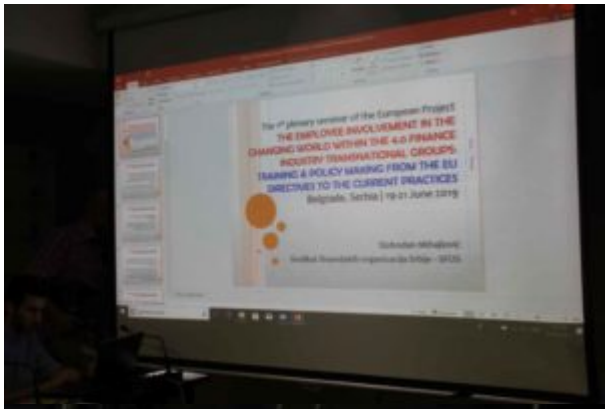
Mario Ongaro – Direttore del Progetto Europeo

ISRF-LAB

04.07.2019

CONSTANTINE

CONSTANTINE


THE EMPLOYEE INVOLVEMENT IN THE
CHANGING WORLD WITHIN THE 4.0 FINANCE
INDUSTRY TRANSNATIONAL GROUPS
TRAINING & POLICY MAKING FROM THE EU
DIRECTIVES TO THE CURRENT PRACTICES

La formazione
e le politiche