



LA FISAC NEL CONGRESSO DELLA CGIL



Milano, lunedì 4 luglio 2022

Salone Di Vittorio

Camera del Lavoro Metropolitana di Milano



SOMMARIO

INTRODUZIONE 1

- **Gabriele POETA PACCATI**
Segretario Generale FISAC CGIL Lombardia

IL QUADRO MACROECONOMICO 10

SALARI, INFLAZIONE, POLITICA MONETARIA

- **Nicola CICALA**
Direttore ISRF LAB FISAC CGIL

CONTRIBUTI DALLE AZIENDE, DALLA RICERCA E DAI TERRITORI

- **Giuseppe PASCARELLI**, Intesa Sanpaolo 19
La banca digitale. Un nuovo modello di banca
o un nuovo canale distributivo?
- **Goffredo MOLteni**, Unicredit 21
Il presidio dei territori. In che modo le banche
intendono coprire i territori e il tema delle aree interne.
- **Sergio MARIANACCI**, BancoBPM 23
Pressioni commerciali. L'attualità problematica dell'accordo
del 2017 e la necessità di un presidio contrattuale.
- **Daniela FAGGIANO**, UNIPOL 26
L'assicurazione verso la finanza.
Verso i conglomerati finanziari.
- **Barbara PIANCATELLI**, Allianz 28
La banca-assicurazione.
- **Jacopo FRACASSI**, Osservatorio Blockchain
& Distributed Ledger del Politecnico di Milano 32
L'innovazione della tecnologia Blockchain.
- **Pierangelo CASANOVA**, Segretario Generale 47
FISAC CGIL Bergamo
Cosa rimane? ...di una provincia che aveva tre sedi
di banche regionali, ovvero: il destino dei territori.
- **Francesca LORUSSO**, Segretaria Generale FISAC CGIL Milano 49
Il polo finanziario. Un territorio produttivo
che genera risorse o si limita ad attrarle?
- **Massimo BONINI**, Segretario Generale 52
della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
Prime conclusioni: una sintesi dal punto di vista
del territorio metropolitano.

INTRODUZIONE

Gabriele POETA PACCATI

Segretario Generale FISAC CGIL Lombardia

Cari compagni e care compagne,

quello che ci prefiggiamo è di far star dentro questa ampia discussione di sistema la nostra categoria, esplicitando le questioni che il documento pone, alla luce dei risvolti, delle implicazioni, delle attinenze che queste hanno con il lavoro nell'industria finanziaria. La necessità di contenere i tempi di questo seminario ci impone una selezione dei temi che è possibile trattare. Ne resteranno esclusi alcuni, che troveranno altro spazio, o che hanno già avuto momenti specifici di approfondimento - come ad esempio il tema del risparmio e della transizione energetica, trattato in un incontro pubblico con Federconsumatori dalla Fisac di Milano.

L'ambizione è di avviare, con oggi, un contributo specifico della Fisac nel congresso che passi da riflessioni in sede scientifica, discussione politica, approfondimenti ed elaborazione pratica - il "che fare" concreto che ci impegna quotidianamente nella contrattazione, nei diversi ambiti di nostra competenza (dalla contrattazione di settore a quella decentrata, nei gruppi e nelle aziende, nella dimensione territoriale) ma soprattutto in un dialogo serrato fra categoria e confederazione - reso tanto più necessario dalla comunanza di temi, questioni, che insieme dobbiamo affrontare (come la questione salariale), o sulle quali è opportuno costruire orientamenti e indirizzi coerenti ed omogenei. Penso ad esempio alla citata questione del Risparmio, che si estende anche al versante del risparmio previdenziale dei Fondi Pensione, i quali cumulano risorse oltre i 200 mld, cioè quanto il PNRR. Oppure, altro esempio, quando parliamo di Unione Bancaria Europea, Solvency II, o di mercato unico dei

capitali, non stiamo parlando di questioni distinte rispetto alla costruzione sociale dell'Europa, ma della medesima architettura, nella quale devono trovare coerentemente spazio e collocazione e sostenibilità adeguata, strumenti di welfare e di accompagnamento delle transizioni eco e digitale, di taglia e matrice europea. (colgo l'occasione per segnalare che il processo di realizzazione dell'Unione Bancaria Europea è fermo: ed è un problema serio per la stabilità finanziaria in tutta l'Eurozona).

O, per cambiare esempio, quando parliamo di legalità e lotta all'evasione, stiamo anche parlando del lavoro di uomini e donne che sono impiegati nel settore e di una contrattazione che può sostenere questa attività. Non mi soffermo oltre sugli esempi, mi sembra ormai chiaro l'intento.

✱

Stiamo svolgendo i nostri lavori in un'epoca di guerra. È un punto di partenza che va tenuto a mente, poiché condiziona la prospettiva dei nostri ragionamenti e ci pone interrogativi non semplici, apre a scenari necessariamente duplici: se si ferma o se prosegue (la guerra). L'Autorità di vigilanza europea ha invitato le banche a inserire nella composizione dei bilanci la valutazione esplicita degli effetti economici e dell'impatto sui conti delle sanzioni nei settori dell'energia e delle materie prime - e di eventuali ritorsioni da parte della Russia. Impatti sfavorevoli per la crescita e l'inflazione.

Il pesante calo delle Borse ci sta dicendo che i mercati finanziari stanno dando un prezzo ai danni che la lotta all'inflazione delle banche centrali farà all'economia

reale. Ormai da FED e BCE è stata sdoganata la parola “recessione”: è scontato che politiche monetarie restrittive distruggano Domanda (Consumi e Investimenti- cioè produzione e occupazione). Lasciando aperto l'interrogativo su quanto sarà dura e duratura (la recessione), che comunque è già data per certa nel 2023.

Instabilità, incertezza, insicurezza sono le caratteristiche di questo periodo e lo saranno ancora a lungo, almeno su scala regionale. Da un punto di vista economico, ce lo ha insegnato Keynes, l'incertezza è il peggiore ingrediente per la crescita, perché si riflette sulle aspettative degli operatori e incide quindi sui livelli della produzione. Lo vedremo tra poco.

✱

Apriamo il nostro seminario con una relazione del LAB, per mettere in cornice i nostri lavori odierni dal punto di vista di alcune fondamentali grandezze macroeconomiche: salari, inflazione, politica monetaria. Non c'è bisogno di spiegarne l'incidenza diretta sulla nostra discussione.

Riemergono fenomeni complicati da gestire, come l'inflazione - in dimensioni mai viste e sperimentate. Quantomeno negli ultimi decenni.

Cogliere la natura dell'inflazione, di questa specifica che ci sta colpendo è essenziale per comprendere quali siano le misure migliori da adottare.

Salari monetari e salari reali, in epoca di inflazione zero (o addirittura di deflazione) tendono a coincidere. Il perdurare del potere d'acquisto nel tempo non è un pro-

blema. Diverso quando appare sulla scena l'inflazione come quella che vediamo oggi. Appaiono irrimediabilmente invecchiati i modelli contrattuali di cui disponiamo oggi, basati sullo scenario senza crescita dei prezzi e sul presupposto della moderazione salariale. Architettura, articolazione fra primo e secondo livello, durate, parametri di riferimento e verifiche degli scostamenti: bisogna fare chiarezza e rimettere ordine fra tutti questi elementi. Sapendo che negli ultimi trent'anni i salari reali in Italia sono diminuiti, mentre nel resto d'Europa aumentavano e anche di molto. Non basterà quindi aggiornare i salari (come ha detto qualcuno): si pone il problema di come aumentarli! Dobbiamo colmare il gap con Francia e Germania.

Segnalo che l'epoca che ci lasciamo alle spalle era caratterizzata da inflazione zero, tassi zero, crescita zero. Oggi le prime due variabili sono in movimento: rimane il problema della crescita e della produttività.

La sfida della produttività è davanti a noi. Essa è legata strettamente agli investimenti privati e alle risorse del PNRR. Dipenderà dalla capacità di impostare una politica industriale in grado di gestire le due grandi transizioni. Come dipenderà dalla capacità di coinvolgere il sistema bancario e assicurativo nello sforzo di ripresa che sta compiendo il Paese.

Ma, quella della produttività, è anche una sfida da cogliere attraverso la contrattazione.

Nel settore, attraverso un patto di categoria che non prevedeva il riferimento all'indice IPCA, il salario nazionale, più quello contrattato al secondo livello (sia come VAP che come Welfare), hanno redistribuito sull'intera

platea di riferimento i margini di produttività. Senza creare grossi disequilibri. Sostanzialmente, primo e secondo livello hanno svolto bene la loro parte.

Non è inutile ricordare questo, mentre stiamo rinnovando il CCNL ANIA e ci apprestiamo ad un difficile rinnovo di quello ABI, su cui (dopo l'accordo sul rinvio della disdetta) dovremo aprire quanto prima i lavori delle commissioni contrattuali per predisporre la piattaforma. Non sfugge la centralità della questione salariale, in entrambi i casi, ma anche la necessità di affrontare i temi normativi per governare direzione e sviluppo dei due comparti. Oggi daremo conto dell'ampiezza e della crucialità di questi temi.

C'è poi un'altra via per aumentare i salari, che è quella fiscale, attivando una politica dei redditi giusta ed equa. Il tema è dove si prendono le risorse: per esempio per ridurre il cuneo fiscale, senza comprimere tuttavia i livelli della Spesa Pubblica? (IL SISTEMA FISCALE È UN GRANDE DISPOSITIVO PUBBLICO CHE PUÒ GENERARE MAGGIORE O MINORE EQUITÀ, GIUSTIZIA SOCIALE)

Discuteremo in tavola rotonda di questo.

Come si ferma l'inflazione?

C'è una risposta che non affrontiamo oggi, ma che è messa in campo <Fermando la guerra>.

È chiaro che le politiche monetarie restrittive non possono fermare questa inflazione che proviene dal lato dell'offerta e non della domanda come negli USA. I vincoli produttivi - che si sono evidenziati già nel corso

della ripresa 2021 ed ora aggravati dalla guerra - stanno causando un forte rallentamento della crescita.

I due problemi contemporaneamente emersi con l'aumento dei tassi e la fine del riacquisto dei titoli di debito pubblico da parte della BCE, sono recessione e spread - il rischio di frammentazione dei mercati. La ricomparsa degli spread rende impossibile per i paesi ad alto debito l'avvio di programmi di spesa aggiuntiva per sostenere la ripresa; rende più difficile da sostenere il peso del debito. L'annuncio di uno scudo anti spread, non è servito a nulla: lo scudo è solo allo studio, non è facilmente realizzabile. Siamo comunque alla fine di un periodo anomalo fatto di tassi negativi (un mondo alla rovescia). In più, come sottolineato da molti economisti, chiudere gli spread e contenere l'inflazione sono obiettivi divergenti.

Devono entrare in campo le politiche fiscali. La strada è già tracciata: quella del NGEU. Ovvero la programmazione di piani di intervento pubblico, con risorse comunitarie, centralizzate.

Conseguenza di questo è che la governance europea venga modificata. Il patto di stabilità e crescita - oggi sospeso - deve essere modificato, rendendolo più gestibile per gli stati, ma soprattutto deve entrare in campo un vero bilancio europeo, dotato di risorse proprie. Lo dicevamo nel 2019 - convegno su Europa.

Ancora una riflessione sugli spread. Quello che stiamo pagando sui mercati è il rischio (che i mercati stanno valutando come reale) di rottura dell'Euro (cioè che il debito pagato in euro venga restituito in lire). È una incertezza che si paga ed è un problema per l'Italia.

Ma non è un problema solo italiano.

Inoltre, agire solo sul fronte delle politiche monetarie ha un costo sociale pesante, che viene scaricato in prima istanza su lavoratori e lavoratrici, sui salari e sulle pensioni. Servono correttivi e adeguati strumenti di politica fiscale. Non è del tutto scorretto parlare di inflazione come di una tassa: bisogna decidere a chi farla pagare e come. Non è pensabile che ricada tutta sui redditi dal lavoro e sulle pensioni. Da qui la necessità di politiche fiscali adeguate miranti a sollevare dall'aumento dei costi energetici i redditi più bassi. Ma non basterà. Bisogna decidere come ripartire il peso dell'aumento dei prezzi, su quali soggetti e in che modo. Ed è una decisione politica (Lascio questo tema alla tavola rotonda).

Non si devono sottovalutare i segnali di allarme (come la crescita della povertà e della insicurezza sociale) che possono sfociare presto in tensioni e conflitti.

Non è un caso che il fenomeno dell'astensionismo si sia concentrato nelle fasce più deboli della popolazione: bassi redditi e precari. È problema anche dal punto di vista della partecipazione democratica.

✱

Qui mi preme sottolineare un'altra caratteristica di questo periodo.

Le elezioni recenti hanno dimostrato una disaffezione dell'elettorato ancora più marcata rispetto al passato. Il forte astensionismo è un indicatore di sfiducia che

non è genericamente indirizzata verso le istituzioni, ma in modo più specifico verso alcuni soggetti (i partiti). A questa però si aggiunge anche una sfiducia nella possibilità della azione collettiva di produrre un cambiamento in positivo. Una sfiducia negli attori collettivi, le organizzazioni di rappresentanza, che riguarda anche noi.

Non a caso il documento congressuale pone - nelle sue prime pagine - proprio questo problema, in rapporto anche alla relazione fra sindacato e sistema politico.

In questa discussione, inevitabile e necessaria, che ha per oggetto come si struttura il rapporto fra società, politica e istituzioni, e che non può prevedere una indifferenza fra queste polarità, occorre tener presente che è utile non perdere la connotazione per così dire progressista del sindacato, e non lasciar cadere nell'indistinto la sua identità e collocazione nel campo della sinistra. Valori e identità contano.

Piuttosto, occorre lavorare attivamente per procedere ad una ricostruzione nel campo politico (ma in autonomia da esso, senza commistioni o sovrapposizioni) della ragione fondativa, della matrice originaria, costituita dal lavoro. "Fondata sul lavoro", come recita la Costituzione.

Al sindacato spetta dunque di essere stimolo critico, ma interessato alla ricostruzione di una identità politica, baricentrata sul valore del lavoro- nelle sue nuove connotazioni, come nei suoi tratti fondamentali. Una identità politica che poggia su una base sociale non indistinta, generica, ma che si riconosce nel valore del la-

voro e nella sua centralità (ancora oggi) nella vita delle persone e nella costruzione dei rapporti sociali. Non è venuta meno l'esigenza di liberazione del lavoro e di autonomia di lavoratori e lavoratrici (nell'accezione che di queste liberazione ed autonomia dava Trentin e su cui insiste molto il documento congressuale). Così come non è venuta meno l'esigenza di emancipazione attraverso il lavoro – e il fatto che stiamo parlando da Milano, pur da questo settore, non ci fa dimenticare l'esistenza di zone ancora vaste (anche qui) dove il lavoro è sfruttato e misconosciuto.

Tecnologia e finanza

Dedichiamo poi uno spazio ampio (e articolato su tre interventi), al rapporto tecnologia e finanza: la banca digitale, il rapporto con i territori ed i cd registri digitali distribuiti (la blockchain). Tecnologia e finanza hanno una storia comune: non si potrebbe scrivere una storia della finanza senza parlare di tecnologia. Direi anzi che quest'ultima è decisiva per capire molte delle trasformazioni del settore in tutte le sue componenti. Dai modelli produttivi, al lavoro in quanto tale; agli assetti proprietari, l'organizzazione societaria, la combinazione dei business.

Bisogna rimettere la testa su questi argomenti (non per diventare esperti in tecnologia) ma perché bisogna acquisire, in modo competente, un punto di vista sulla evoluzione del settore che ci permetta di vedere e prevedere possibili sviluppi e trasformazioni: di discutere piani industriali, e non solo dal lato delle ricadute

occupazionali e della mitigazione degli impatti sociali. Ma da un punto di vista più generale, della valutazione della desiderabilità sociale (delle trasformazioni), della loro sostenibilità. Cioè per permetterci di esercitare una funzione critica dal punto di vista del lavoro (e della funzione che esercita nella società e nello sviluppo della dimensione democratica).

È quello che viene detto nel documento congressuale a proposito di partecipazione (o addirittura di codeterminazione) come diritto che i lavoratori e le lavoratrici attraverso i loro rappresentanti devono acquisire per potersi esprimere nel merito e far contare il proprio punto di vista sulle trasformazioni aziendali, produttive; sulla organizzazione del lavoro.

L'organizzazione del lavoro deve tornare ad essere terreno di contesa!

Da questo punto di vista partecipazione e conflitto non sono altro che due facce di una medesima medaglia. Si discuta dunque di strumenti di partecipazione e di strumenti del conflitto, adeguati e coerenti con questo fine. Una innovazione nelle relazioni industriali sotto questo duplice aspetto va pensata. Occasioni smarrite lungo questo itinerario ce ne sono state diverse: dalle riforme degli anni '90, alle privatizzazioni delle ex bin, alla costituzione delle Fondazioni bancarie, alla riforma delle popolari, sino alla composizione dei CdA, la riforma del diritto societario con i sistemi di governance duale o monistica, i consigli di sorveglianza ecc...

Ma per tornare alla tecnologia nel suo rapporto con l'innovazione finanziaria, mi sembra opportuno an-

nunciare che avvieremo un percorso di studio insieme al Politecnico di Milano, e poi all'università Statale. Dove ci chiederemo come l'avvento della blockchain impatti sul lavoro nel settore finanziario, e di come l'euro digitale possa modificare i modelli produttivi. Ma anche per chiederci se nel settore la spinta verso l'innovazione non provenga da fuori (contrariamente al passato) e se quindi il livello degli investimenti dedicati non sia in realtà ancora basso - e non ci siano piuttosto margini ancora ampi. Ciò a dire due cose: quello che abbiamo visto sin qui è solo l'inizio, in attesa di una accelerazione che potrà essere improvvisa. E: la spinta proveniente da fuori genera un avvicinamento fra settori - oggi ancora merceologicamente distanti, ma convergenti proprio grazie alla tecnologia. Un settore chiave dell'innovazione è quello della monetica e del sistema dei pagamenti. Potrei dire con una certa enfasi, che questo settore si trova sulla frontiera e che da esso provengono le sollecitazioni più forti al sistema che si intrecciano con l'evoluzione normativa, nelle direzioni più diverse. Non solo pagamenti, ma circolazione dei dati, finanza, borsa, post trade.

Pensiamo dunque all'impatto sulle organizzazioni del lavoro, alla questione dell'orario, alla rimodulazione delle competenze necessarie e a quelle nuove richieste, alla potenziale riduzione della occupazione.

Un test lo abbiamo già fatto con l'esperienza di massa dello Smart working, di cui ci permettiamo di non parlare oggi (visto che ne trattiamo dal 2016 in modo ampio e diffuso), se non per dire che proprio qui abbiamo toccato con mano quanto sia necessaria la contrattazione collettiva, e quanto affilati debbano diventare

gli strumenti per poter entrare ancora meglio nei temi della organizzazione del lavoro. Questa contrattazione (che abbiamo sviluppato in una molteplicità di situazioni, non solo nei grandi gruppi, anzi) ha aperto una quantità di questioni che attengono alle dimensioni dello spazio e del tempo di lavoro. Che non possono essere lasciate agli accordi individuali, o alla iniziativa unilaterale dell'azienda: rinunciando così alla nostra funzione di intermediazione su temi così decisivi.

Abbiamo bisogno di poter sperimentare nuove soluzioni, ad esempio per aprire alla possibilità di liberare tempo di lavoro (da dedicare a due esigenze fondamentali, che sono la conciliazione da un lato e dall'altro la formazione - cioè l'investimento su di sé). Una contrattazione che può diventare anche una via concreta per la riduzione dell'orario di lavoro. alla nostra portata nei CCNL.

Pressioni commerciali

Un altro tema che abbiamo inserito nel panel degli interventi è quello delle politiche commerciali, o meglio delle pressioni commerciali. Con l'accordo del 2017 abbiamo fatto un salto qualitativo. Abbiamo cioè attirato nella sfera delle relazioni industriali le politiche commerciali (che normalmente sono un ambito esclusivo di iniziativa imprenditoriale), costituendo un precedente unico, risulta a noi, in tutta Europa. Tuttavia questo è anche un esempio di come la contrattazione non abbia funzionato sino in fondo. Il bilancio che se ne deve trarre non è tutto negativo o tutto positivo.

Occorre comprendere però cosa e come va modificato nell'approccio al tema, nell'impianto normativo, nell'articolato contrattuale.

La recente audizione parlamentare sul tema delle pressioni si è svolta sulla base di cinque relazioni, cioè una per sigla, segno che c'è lavoro da fare per riportare la questione dentro una visione unitaria. Analisi e proposte sono tutte disponibili e possono essere valutate e confrontate. Tutte segnalano l'esigenza di rimettere mano all'argomento, tenendo salde due questioni: la tutela del lavoro e la tutela del risparmio.

Sarebbe opportuno riprendere la proposta di affidare ad un soggetto terzo come l'Università una ricognizione periodica dello stato di attuazione dell'Accordo 2017, coinvolgendo magari anche altri soggetti - gli stakeholders come le associazioni di consumatori e risparmiatori. E non sarebbe inopportuna una legge di sostegno per rafforzare le norme contrattuali.

L'esigenza è tanto più forte in quanto registriamo da tempo uno spostamento nella composizione dei ricavi delle banche: le commissioni ormai superano il margine di interesse. Cioè l'attività che si fa sul lato della raccolta (meno rischiosa) produce di più di quella che si fa sul lato degli impieghi (il credito a famiglie e imprese che è più rischiosa ma è necessaria per far andare avanti l'economia).

Insisto ancora per un attimo su questo argomento con riferimento alla questione più generale del risparmio e di come mobilitarlo a favore dello sviluppo economico, della crescita e dell'occupazione.

Come connettere le diverse esigenze, protezione e tutela del risparmio, e la necessità di indirizzarlo verso l'economia reale? Qual è il ruolo attivo di banche ed assicurazioni, della Borsa?

Banca-Assicurazione

Al fenomeno della banca-assicurazione dedichiamo due interventi oggi.

Prima di parlare di unificazione contrattuale dei due settori, che appare ancora lontana, vediamo come si stanno muovendo le cose su un piano materiale le banche e le assicurazioni. Non solo sul terreno delle strategie commerciali, perché non è più soltanto quello, ma a livello di piano industriale. Cioè di strategie di settore che spostano i due comparti verso una convergenza sempre più marcata che non è ancora integrazione ma è già inclusione strategica dei diversi business.

Questi processi ci interessano perché cambiano la morfologia dei settori, i mercati, gli operatori. Incidono sui processi produttivi e distributivi e alla fine sul modo di lavorare delle persone che rappresentiamo.

Pongono inoltre questioni vecchie in modo nuovo (si pensi al tema delle Poste), o questioni affatto nuove, con la crescita di peso di parabancario e parassicurativo. Crescita che si intreccia con l'evoluzione della monetica, dei sistemi di pagamento e delle conseguenti opportunità infrastrutturali.

Emergono dunque con evidenza anche bisogni nuovi, che ci pongono interrogativi a cui rispondere in termini di esercizio della rappresentanza, di innovazione organizzativa e politica.

Come per esempio la necessità di ricomporre filiere (che spingono oltre i confini del settore dei servizi); filiere che si allungano andando a ricomprendere un mondo del lavoro che non afferriamo con gli attuali strumenti contrattuali, che non sono contrattualizzati o che lo sono da altri e diversamente rappresentati (si pensi alle associazioni di categoria professionale per esempio). È il tema non affrontato del lavoro autonomo e delle partite iva. Riportare ad unità e coerenza questi mondi, attivando una funzione inclusiva, pone direttamente questioni anche ai rinnovi contrattuali. Pensiamo al tema, mai risolto definitivamente, dell'area contrattuale, dei contratti complementari, della norma sull'insourcing.

Ma pone anche questioni relative al coordinamento fra categorie per così dire limitrofe, che insistono sui medesimi terreni, con la necessità di una regia confederale della Cgil.

Territori

Altri tre interventi, dal punto di vista della rappresentanza sindacale aziendale e di comprensorio, sono dedicati al territorio.

Intanto, una cosa su RSA. Il vero capitale sociale del sindacato è costituito da delegati delegate ed rsa. Un patrimonio di relazioni diffuse capillarmente, a

diretto contatto con iscritti e lavoratori.

L'accentramento e la verticalizzazione delle relazioni sindacali sono un problema, perché svuota di funzioni il territorio, proprio là dove c'è la relazione primaria con gli iscritti, là anche dove si intercettano le vocazioni sindacali e si genera il ricambio dei quadri.

Peraltro, proprio dove le banche svolgono la funzione di contatto con famiglie e imprese. Vero è che si studiano progetti di AI, che mirano a gestire i rapporti di credito in automatico, combinando la capacità di elaborare velocemente (grazie alla capacità di calcolo dei processori) una grande quantità di dati disponibili (grazie alle nuove norme europee) provenienti dalla storia finanziaria del cliente.

Questo apre un problema di presenza e presidio del territorio e della clientela tradizionale. Ma contemporaneamente apre anche questioni relative al nostro ruolo sul territorio, alla nostra capacità di innovare e rinnovare la nostra presenza e funzione. In un contesto in cui - è noto - le aziende di credito sembrano volersi ritirare - in termini fisici - accentrando funzioni e persone, riducendo nel contempo la densità delle filiali-lasciando scoperte intere zone e privando di sportelli ed agenzie comuni (anche densamente popolati). Temi complessi, che abbiamo visto da lontano, ma a cui non abbiamo ancora dato una risposta soddisfacente.

Nello stesso tempo, abbiamo un territorio come Milano, polo della finanza - sede di Borsa Italiana, oggi Euronext, che sta per divenire una vera e propria borsa

paneuropea, ma sede anche delle principali banche ed assicurazioni del paese, come di molte banche estere. Polarità che attrae ed accentra, capitali e risorse, persone, competenze ed eccellenze. Attrae e svuota il territorio circostante, o attrae e redistribuisce le risorse che produce? Naturalmente nessuna di queste semplificazioni è vera - me ne servo solo per introdurre l'ultimo intervento che guarda in controluce questa realtà così ricca e complessa, densa di contraddizioni che caratterizzano il suo sviluppo a tratti tumultuoso. Misurandosi con l'evoluzione della categoria e le sue prospettive, ma anche tutte le difficoltà di gestire un territorio simile.

Si apre, lungo queste linee di frattura, quella che potremmo definire una sfida della rappresentanza: fatta di inclusione, di allargamento delle platee, di ridefinizione dei compiti e ridisegno dei ruoli delle strutture. Da un lato l'innovazione digitale sollecita anche noi a migliorare servizi e strumenti, presidi non ancora adeguati e al livello delle necessità. Dall'altro i processi di riorganizzazione delle filiere produttive hanno il territorio come protagonista di un necessario e profondo processo di riorganizzazione della rappresentanza. Non si tratta più soltanto di interpretare nuovamente la dialettica (ineliminabile) fra territorio e gruppi. Di questo abbiamo parlato anche nella Assemblea Organizzativa. Si tratta per esempio di trovare una funzione specifica del sindacato territoriale da esercitare in rapporto con le altre istanze territoriali (confederazione, servizi): che valorizzi il ruolo di presidio e rappresentanza verticale (di categoria) - nelle sue specificità territoriali. È uno sforzo che va compiuto da più parti, in dialogo costante fra confederazione e categoria.

Conclusioni

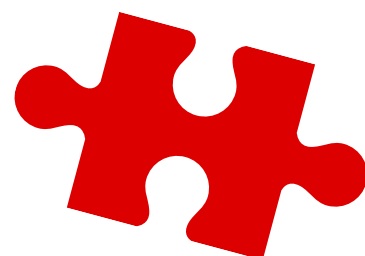
Con questo ho chiuso questa non brevissima introduzione ai lavori, ma ho cercato di dare il più possibile il senso di un impegno che intendiamo proseguire nel tempo, a cui vogliamo dare continuità e consequenzialità nelle decisioni che ci apprestiamo a prendere - sia sotto il profilo politico che organizzativo.

E termino quindi con una proposta che rivolgiamo a gruppi e territori:

È nostra intenzione, e suggerimento aperto alle strutture Fisac, ma anche alle Camere del Lavoro, proseguire nella analisi e confronto magari in occasione dei congressi territoriali, per fare in modo che quanto diciamo oggi resti non solo come traccia di discussione nei documenti politici, ma come guida e orientamento di lavoro per il prossimo mandato.

Lo faremo come oggi, con il contributo fondamentale dei nostri dirigenti, il supporto di competenze interne, sempre in dialogo con il mondo della Università e della Ricerca.

Auguro quindi un buon lavoro!



IL QUADRO MACROECONOMICO

SALARI, INFLAZIONE, POLITICA MONETARIA

Nicola CICALA

Direttore ISRF LAB FISAC CGIL

Nei documenti congressuali è fatto esplicito riferimento alla condizione macroeconomica generale. In particolare, nel documento “Il lavoro crea il futuro” è scritto: stiamo attraversando la crisi più profonda dal dopoguerra. È questa un’affermazione che ci colloca in un preciso momento della storia: la seconda metà del Novecento ed i primi decenni degli anni duemila; ma anche in un preciso spazio: quello del noi. Stiamo (noi) attraversando la crisi più profonda dal dopoguerra. E parlando di economia la prima persona plurale è d’obbligo, ci sono vari anelli, varie dimensioni nello spazio del noi.

- Noi che viviamo su questo pianeta, pensiamo al legame tra economia ed ambiente;
- Noi europei, pensiamo alla tanto evocata politica economica unitaria in questi anni di pandemia;
- Noi che viviamo e lavoriamo nella Repubblica italiana con i nostri salari (troppo bassi come vedremo più avanti) il nostro debito pubblico e le conseguenze su di noi del lavoro precario;
- Infine, noi della Cgil con le nostre proposte, le nostre scelte, i nostri obiettivi.

La mia comunicazione riguarda la dimensione (del noi) riconducibile all’economia nazionale che confronteremo con quella di altri paesi europei. Su questo aspetto, relativamente all’analisi, mi sento di poter manifestare un certo ottimismo. Mi pare esserci una convergenza su quali siano i problemi, certo non unanime ma che inizia ad essere ampiamente maggioritaria, e su quali possano essere le soluzioni. Riconosciamo che l’analisi è a buon punto pur consapevoli che la trasformazione in conseguenti azioni

politiche è determinata dai rapporti di forza che in una società si affermano tempo per tempo. Quindi sarà necessario tanto rafforzare l’analisi quanto i rapporti di forza che ci possono consentire di far prevalere a livello politico e legislativo le nostre istanze.

Di certo comprendere e aggiornare il quadro macroeconomico costantemente come ci viene chiesto anche in questa occasione è fondamentale. Perché se c’è una caratteristica dell’economia contemporanea è la brevità dei cicli economici. Pensiamo agli ultimi quindici anni: siamo passati dalla crisi finanziaria internazionale del 2008, ricordiamo la Lehman Brothers, sembra archeologia economica; la crisi dei debiti sovrani del 2011, era un’estate calda come questa e in agosto iniziammo a parlare dei crediti deteriorati delle banche che avevano superato i cento miliardi di euro e di spread, con cui abbiamo imparato a convivere; alla crisi migratoria del 2015, quella pandemica del 2020 ed ora anche quella riconducibile alla guerra sul territorio europeo con le conseguenze sul costo dei beni energetici, sull’inflazione e più in generale sul contesto geopolitico internazionale. Quindi, ribadisco, se c’è una caratteristica delle economie contemporanee è la brevità dei cicli economici che impone un aggiornamento costante del quadro macroeconomico e di conseguenza dell’analisi e degli strumenti da agire per fronteggiare le criticità che via via si presentano.

Concentrerò la mia comunicazione su tre punti, in particolare:

- 1) Faremo alcune riflessioni di carattere generale

sulla nostra economia in termini di PIL, di debito pubblico e privato ma anche di risparmio. Di occupazione e popolazione.

2) Poi faremo un breve passaggio sui salari, tema su cui più di altri, in questo momento, c'è grande attenzione e questo lo consideriamo un bene. Noi ne parliamo da oltre un decennio e la Confederazione proprio di recente ha fatto una lodevole iniziativa con la quale ha portato i rappresentanti della politica a discutere di questi temi e in quella occasione sono emersi importanti spunti e sono stati presi anche degli impegni.

3) Infine, sulla politica monetaria vedremo a che punto siamo, cosa si sta pianificando per il prossimo futuro e quali conseguenze.

1. Sulla nostra economia. Iniziamo a vedere alcuni numeri per accompagnare il nostro ragionamento. La popolazione italiana nel '21 (tab. 1) è di poco superiore ai cinquantanove milioni di abitanti mentre in Germania sono oltre ottantatré milioni e in Francia sono oltre sessantasette milioni. Partiamo da qui perché questo ci consente di capire le dovute pro-

Popolazione 2021	
Germania	83.155.031
Spagna	47.398.695
Francia	67.656.682
Italia	59.236.213

Tabella 1

porzioni tra paesi e ci consentirà, cosa che faremo poco più avanti, di definire il numero di occupati che dovremmo avere relativamente al numero di abitanti. Abbiamo, inoltre, com'è noto, nel confronto con i tre paesi presi a riferimento (oltre a Germania e Fran-

Età mediana 2021	
Germania	45,9
Spagna	44,7
Francia	42,1
Italia	47,6

Tabella 2

(anni)

cia la Spagna), l'età media più alta (tab. 2). Per quanto riguarda l'occupazione, a parità di metodo di calcolo a fine '21, in Germania ci sono oltre quaranta milioni di occupati (tab. 3) mentre in Italia sono meno di ventidue milioni e in Francia oltre ventisette. In relazione

Occupati medi, anno 2021	
Germania	40.153
Spagna	19.493
Francia	27.273
Italia	21.849

Tabella 3

(migliaia)

al numero di abitanti, nel confronto con la Germania, in Italia mancano cinque milioni di posti di lavoro (tab. 4). Abbiamo, quindi, relativamente alla dimensione quantitativa del lavoro un drammatico problema di sottoccupazione (più avanti, parlando dei salari, vedremo l'aspetto qualitativo) e il problema è

Occupazione, Gap rispetto alla Germania			
	Uomini	Donne	Totale
Germania	-	-	-
Spagna	1.466	1.947	3.413
Francia	1.238	1.085	2.323
Italia	1.873	3.964	5.838

Tabella 4 (migliaia di unità)

maggiormente riconducibile alla bassa occupazione femminile (tab. 5).

Tasso di occupazione 20-64 anni, in %				
	Totale	Uomini	Donne	Giovanile (20-29)
Germany	79,6	83,2	75,9	73,8
Spagna	67,7	73,0	62,4	51,8
Francia	73,2	76,4	70,2	65,2
Italia	62,7	72,4	53,2	44,4

Tabella 5

Per quanto riguarda il Prodotto interno lordo (PIL, tab. 6) in Italia nel 2021 si è attestato a 1.677 miliardi di euro mentre in Germania a 3.186. Il punto di attenzione lo vogliamo porre sul confronto temporale: nel 2008 il nostro Pil era di cento miliardi superiore a quello del '21. Se osserviamo la variazione percentuale del Pil tra il 2012 ed il 2021 nei quattro paesi presi in esame vediamo che in Germania cresce del 12,5%, in Francia del 10,2%, in Spagna è stabile mentre in Italia si riduce del 5,6%. Questo è importante

Prodotto Interno Lordo				
	2008	2021	2022 previsioni	Var % 12/21
Germania	2.832	3.186	3.235	12,5%
Spagna	1.119	1.119	1.164	0,0%
Francia	2.109	2.324	2.396	10,2%
Italia	1.777	1.677	1.718	-5,6%

Tabella 6 (Mld di Euro)

evidenziarlo perché tendiamo a ricondurre la crisi che vive il nostro paese ad una crisi generale, globale. Invece, pur avendo colpito molte parti del mondo e per alcuni aspetti tutti i paesi hanno attraversato, negli ultimi quindici anni, criticità, alcuni paesi, come dimostrano i numeri, ne sono stati colpiti più di altri. L'Italia, oltre alle varie congiunture, attraversa una crisi strutturale che affonda le radici nel tessuto economico del nostro paese.

Alcune riflessioni ed una prima considerazione sul ruolo della categoria:

- Abbiamo un primo drammatico problema che è la sottoccupazione. Dobbiamo chiederci cosa accadrebbe in termini di PIL se avessimo, in proporzione al numero di abitanti, tanti occupati quanti ne ha la Germania. Com'è noto c'è un legame stretto tra PIL ed occupazione e viceversa. Quindi creare occupazione significa creare crescita, in questo senso richiamando il titolo del documento congressuale significa "creare futuro". La domanda che dobbiamo porci è come si crea occupazione? Di certo tramite gli investimenti pubblici e privati.

Rispetto a quelli pubblici con le risorse del PNRR si stanno pianificando interventi consistenti; per quanto riguarda quelli privati, altrettanto determinanti, dobbiamo prendere atto di quanto il nostro settore, il settore organizzato dalla FISAC sia rilevante. A proposito del titolo di questa iniziativa: Il ruolo della FISAC nel congresso della CGIL, possiamo chiederci: il nostro settore può svolgere un ruolo per determinare investimenti? A nostro avviso, sì! Un sistema finanziario efficiente, ben organizzato e presente nei territori è in grado di veicolare risorse per favorire quegli investimenti privati necessari per creare occupazione. Invece, se osserviamo l'andamento dei crediti erogati dalle banche alle imprese nel periodo 2014-2021 ci rendiamo conto che c'è stata una contrazione importante (stock al netto delle cartolarizzazioni) in Italia mentre è cresciuto, in maniera considerevole in Germania e Francia. Com'è, d'altronde, cresciuto nello stesso periodo il PIL in quei due paesi diversamente da quanto accaduto in Italia. Questo mentre, sempre nel periodo '14-'21, il risparmio privato è cresciuto in maniera consistente. L'ammontare di depositi sui conti correnti bancari e postali nel nostro paese supera a fine '21 i duemila e cento miliardi ed è cresciuto del 33% nei sette anni presi in esame. Quindi il sistema finanziario italiano, diversamente da quanto fatto dai sistemi tedesco e francese, ha fatto registrare una contrazione degli impieghi verso le imprese mentre cresceva la raccolta.

Passiamo ora al tema del debito pubblico, tenendo a mente la dimensione del risparmio privato appena

vista, e ragionando anche sul debito privato. Dobbiamo avere bene in mente i valori di fondo del nostro sistema economico. Soprattutto quando ci interfacciamo, in ambito internazionale, con soggetti che dovessero tendere a semplificare l'analisi economica all'idea che il debito pubblico possa essere se non l'unico, il principale argomento di valutazione di un sistema. È vero, com'è noto, che l'Italia ha un consistente debito pubblico - e questo è un problema da affrontare anche in relazione all'ammontare di interessi che ogni anno paghiamo - ma al tempo stesso ha, nel confronto con gli altri paesi europei, un enor-

	2008	2021	Variazione assoluta 2008/2021
Germania	1.672	2.475	803
Spagna	440	1.427	986
Francia	1.370	2.183	1.442
Italia	1.738	2.677	939
Olanda	354	448	94

Tabella 7

(Mld di Euro)

me, come abbiamo visto, risparmio privato ed anche un basso debito privato. In particolare, il debito pubblico italiano ammonta a 2.677 miliardi di euro, quello tedesco a 2.475 e quello francese a 2.813 miliardi di euro (tab. 7). Il problema principale del nostro debito pubblico emerge quando lo rapportiamo al PIL come siamo soliti fare (tab. 8). Com'è facile intuire essendo un rapporto matematico se il denominatore decresce (PIL) a parità di numeratore (debito pubblico) il rapporto peggiora. E infatti tra il 2008 e il 2021 passa

	Rapporto Debito/PIL	
	2008	2021
Germania	65,7 %	69,3 %
Spagna	39,7 %	118,4 %
Francia	68,8 %	112,9 %
Italia	106,2 %	150,8 %

Tabella 8

dal 106,2% al 150,8%. In Francia, ad esempio, dove il debito pubblico in valori assoluti è più alto che in Italia il rapporto è migliore (112,9%) che da noi proprio perché è più alto il PIL.

Il discorso cambia però se, invece, andiamo a vedere i valori del debito privato (tab. 9). Su questo parametro il dato italiano (117% rapporto debito privato/PIL) è addirittura il migliore del campione, anche della Germania (127%). E ancor più marcata è la distanza con alcuni paesi del nord Europa, come ad esempio l'Olanda (257%), che durante la crisi dei debiti sovra-

	2008	2021	Debito privato in % del PIL, 2008	Debito privato in % del PIL, 2021
Germania	3.083	4.045	108 %	127 %
Spagna	2.190	1.666	195 %	148 %
Francia	2.439	4.171	115 %	179 %
Italia	1.867	1.966	105 %	117 %
Olanda	1.498	1.971	220 %	257 %

Tabella 9*Mld di Euro*

ni tendevano a minimizzare i fondamentali del nostro sistema economico.

Quindi il problema della nostra economia non è il debito pubblico ma la crescita. A maggior ragione se il dato del debito pubblico lo leggiamo accostato al dato del risparmio privato (alto) e al dato del debito privato (basso).

Alcune riflessioni e una seconda considerazione sul ruolo della categoria:

- Abbiamo una straordinaria risorsa, il risparmio privato, che dovremmo saper utilizzare per creare un circolo virtuoso: risparmio, impieghi, investimenti, occupazione. Ed anche in questo caso possiamo e dobbiamo chiederci: il nostro settore, il settore finanziario organizzato in CGIL dalla FISAC ha un ruolo? Può svolgere un ruolo per innescare ed alimentare questo positivo processo che porti alla creazione, perché questa è sempre la finalità, di nuova e buona occupazione? A nostro avviso evidentemente sì! Banche e compagnie di assicurazione possono svolgere un ruolo fondamentale nella raccolta e nella valorizzazione del risparmio privato. Devono, anche in questo caso, però, essere presenti nei territori, bene organizzate ed avere lavoratrici e lavoratori che siano messi nelle condizioni di fornire le migliori soluzioni possibili ai risparmiatori. Ed avere chiare indicazioni su come utilizzare le risorse raccolte affinché siano al servizio del paese. Certamente garantendo affidabilità e, anche, un'adeguata remunerazione. Di sicuro la standardizzazione e l'allontanamento dai territori non favorisce questo processo. Quindi,

serve che il settore torni nei territori e ne sappia cogliere e valorizzare le specificità.

Infine, rispetto a questo primo punto che riguarda la dimensione generale, il tema delle disuguaglianze. Il nostro è un paese estremamente diseguale. La distanza tra il reddito medio delle prime tre regioni d'Italia e le ultime tre è di 9.600 euro mentre è di 5.100 circa in Germania e addirittura meno di 2.500 in Francia. Questo evidenzia una spaccatura marcata tra le regioni italiane che però non è solo di reddito disponibile. Infatti, anche a parità di ricchezza e redditi le nostre economie regionali sono molto diversificate al loro interno. Tra l'economia della Toscana e quella del Piemonte (due regioni con alto reddito disponibile), ad esempio, esistono differenze nel tessuto socioeconomico rilevanti. La prima è caratterizzata da imprese mediamente più piccole mentre la seconda ne ha mediamente di più grandi seppur non è ai livelli della Lombardia in cui le imprese, per la loro dimensione media, potrebbero accedere al mercato dei capitali sostituendo il capitale di credito che le banche non riuscissero a garantire. Purché, ovviamente, accompagnate in questo percorso da un sistema finanziario ben strutturato.

A questo punto, una terza considerazione sul ruolo della categoria:

- In un contesto nazionale così diversificato al suo interno, anche a parità di area geografica e ricchezza, possiamo avere un unico modello di banca? Evidentemente, no! A nostro avviso il sistema finanziario dovrebbe modularsi in base alle esigenze dei territori, sapendone valorizzare le differenze.

Riflessioni conclusive del punto uno.

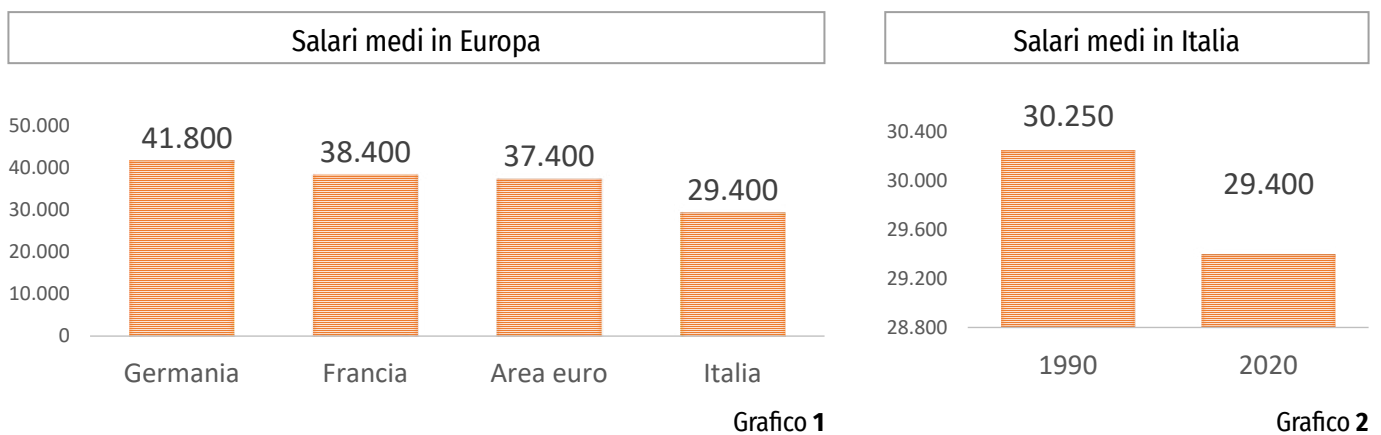
- Servono investimenti, anche privati, per creare occupazione;
- Serve valorizzare il risparmio privato;
- Serve tenere conto delle differenze territoriali.

Per tutti e tre questi aspetti il sistema finanziario, le lavoratrici ed i lavoratori organizzati dalla FISAC sono determinanti.

2. Sulla questione salariale. Come detto all'inizio, su questo tema saremo brevi perché è un argomento, anche grazie alla Confederazione, particolarmente attenzionato. È oggi condiviso che la questione salariale è questione nazionale. Vediamo alcuni dati: in Italia il salario medio è di 29.400 euro, in Germania è di 41.800 e nei paesi dell'area euro è di 37.400 (grafico 1). Quindi, i lavoratori italiani guadagnano mediamente 8.000 euro in meno all'anno di quanto percepito dai lavoratori nei paesi dell'area euro e 12.400 euro in meno dei lavoratori tedeschi. Ancora più significativo, per alcuni versi, è il confronto con noi stessi di trent'anni fa (grafico 2). Nel 1990 a valori costanti guadagnavamo in media 30.250 rispetto ai 29.400 del 2020.

Riflessioni conclusive del punto due.

- Guadagniamo meno degli altri paesi e meno di noi stessi di trent'anni fa. Evidentemente il modello contrattuale nato nel '93 deve essere rivisto. Non ha saputo favorire la crescita della produttività e laddove c'è stata non ne ha garantito la redistribuzione. Ma la situazione



attuale è anche, però, conseguenza di scelte politiche fatte negli anni scorsi, la moderazione salariale è stata perseguita con chiare finalità e, purtroppo, dobbiamo prendere atto che è confermata per i prossimi anni. Infatti, il Governo ha previsto una crescita dei salari nel periodo '22-'25 al +1,9% in media all'anno mentre l'inflazione è prevista al +2,9% e la produttività al +3%. Questa previsione che programma una nuova stagione di moderazione salariale deve essere assolutamente avversata. Abbiamo bisogno dell'opposto: crescita dei salari reali lordi e poi anche dei salari netti con uno spostamento del carico fiscale dai redditi da lavoro e pensione verso rendite e patrimoni.

3. Sulla politica monetaria. Riportiamo di seguito un passaggio di un comunicato stampa proprio della Banca centrale europea: “Il Consiglio direttivo ha esaminato attentamente le condizioni che, secondo le sue indicazioni prospettiche, devono essere sod-

disfatte prima di iniziare a innalzare i tassi di interesse di riferimento della BCE. A seguito di questa valutazione, il Consiglio direttivo ha concluso che tali condizioni sono rispettate”.

Quindi, si pianifica la crescita dei tassi come (ulteriore - vedi moderazione salariale) strumento di contenimento dell'inflazione. Si pianifica una crescita dei tassi d'interesse totalmente scollegata dall'andamento dell'economia reale. Cosa significa questo in termini concreti? Facciamo un esempio: a gennaio del '22 un mutuo per acquisto prima casa era erogato all'1,2%, a giugno '22 al 3,3%. Questo significa per un mutuo da duecento mila euro un aumento di rata di quasi duecento euro al mese per l'intero periodo. Come possiamo pianificare una crescita del reddito disponibile per lavoratori e pensionati se ancor prima dell'aumento dei tassi di riferimento della banca centrale i tassi di mercato aumentano a questo livello? Se dovessero i margini d'interesse (una delle voci dei ricavi di una banca) essere in aumento come

conseguenza della crisi si determinerebbe un extra-profitto a danno di imprese e famiglie.

Riflessioni conclusive del punto 3.

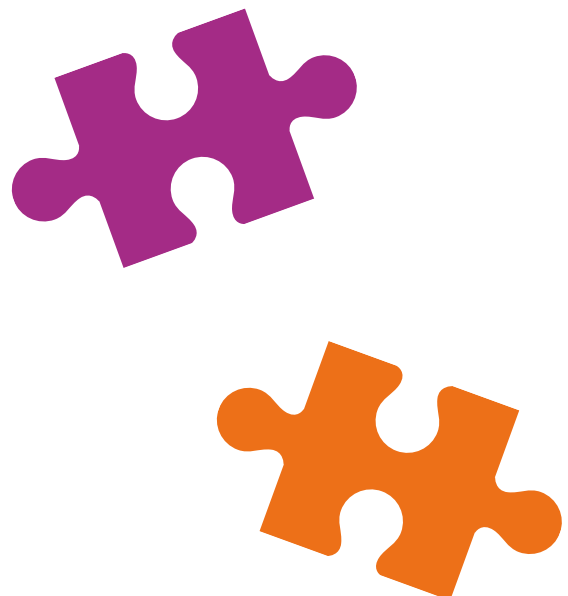
- La BCE pianifica una politica monetaria restrittiva come risposta all'inflazione. Ma è davvero utile una politica monetaria restrittiva per contrastare l'inflazione importata? No. Mentre l'inflazione rimarrà a livelli molto alti il paese vedrà una nuova contrazione dell'economia per effetto del maggior costo del denaro che colpirà imprese e famiglie. Quali effetti inoltre, avrà, un intervento che vale per tutti i paesi dell'area euro su economie così diverse come quelle dell'unione monetaria? Rischiamo un aumento delle differenze tra paesi e nel tempo un'ulteriore disgregazione del progetto politico di Unione europea.

Conclusioni per titoli

- **L'occupazione crea crescita.** Ogni decisione, ogni intervento di carattere politico legislativo dovrebbe tenere conto di quanta occupazione produce. L'occupazione si crea con gli investimenti e il settore finanziario è determinante tanto per favorire gli investimenti necessari a creare occupazione quanto per valorizzare l'alto risparmio privato che se messo a fattor comune può rappresentare il punto di forza della nostra economia.
- **L'economia reale ha bisogno di un sistema finanziario efficiente.** Un solo modello di banca non è sufficiente, servono più modelli di banca per siste-

mi socioeconomici diversi. La standardizzazione dei processi finanziari non funziona. Servono donne e uomini che siano parte del processo produttivo, lavoratori e lavoratrici di banche e compagnie d'assicurazione che contribuiscano a creare nuova e buona occupazione.

- **I salari devono crescere.** Sono fermi da troppi anni e se non crescono i salari non cresce il paese e non c'è futuro. La moderazione salariale non è una risposta all'inflazione degli ultimi mesi perché è dovuta all'offerta e non alla domanda.
- **La politica monetaria non deve agire in maniera indiscriminata.** Servono clausole di tutela per alcune categorie affinché siano mitigati gli effetti recessivi della crescita dei tassi di interesse.





CONTRIBUTI DALLE AZIENDE, DALLA RICERCA E DAI TERRITORI

- **Giuseppe PASCARELLI**, Intesa Sanpaolo
La banca digitale. Un nuovo modello di banca o un nuovo canale distributivo?
- **Goffredo MOLteni**, Unicredit
Il presidio dei territori. In che modo le banche intendono coprire i territori e il tema delle aree interne.
- **Sergio MARIANACCI**, BancoBPM
Pressioni commerciali. L'attualità problematica dell'accordo del 2017 e la necessità di un presidio contrattuale.
- **Daniela FAGGIANO**, UNIPOL
L'assicurazione verso la finanza. Verso conglomerati finanziari.
- **Barbara PIANCATELLI**, Allianz
La banca-assicurazione.
- **Jacopo FRACASSI**, Osservatorio Blockchain & Distributed Ledger del Politecnico di Milano
L'innovazione della tecnologia Blockchain.
- **Pierangelo CASANOVA**, Segretario Generale FISAC CGIL Bergamo
Cosa rimane? ...di una provincia che aveva tre sedi di banche regionali, ovvero: il destino dei territori.
- **Francesca LORUSSO**, Segretaria Generale FISAC CGIL Milano
Il polo finanziario. Un territorio produttivo che genera risorse o si limita ad attrarle?
- **Massimo BONINI**, Segretario Generale della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
Prime conclusioni: una sintesi dal punto di vista del territorio metropolitano.

LA BANCA DIGITALE. UN NUOVO MODELLO DI BANCA O UN NUOVO CANALE DISTRIBUTIVO?

Giuseppe PASCARELLI
Intesa Sanpaolo

Le indicazioni che si traggono dal piano industriale di ISP 2022-2025, che riguardano l'evoluzione della banca digitale, partono da alcuni assunti che IntesaSanpaolo pone come premessa:

- 7,1 MLN utilizzatori App user (2° posto in Europa per numero utenti);
- 85% prodotti disponibili su piattaforma Multicanale;
- 73,9 Mln pagamenti su Mobile App.

A questi primi semplici dati, l'azienda aggiunge alcuni elementi che, a suo dire, delineano l'attuale scenario competitivo.

Tra questi:

CONSUMATORI, che hanno accelerato le loro preferenze operative verso canali digitali e già ora farebbero un limitato ricorso alle filiali fisiche;

NEO-BANKS, che crescerebbero attraverso nuovi modelli operativi basati su una gamma di prodotti semplificata e su una distribuzione "light", seppur con ricavi ancora contenuti;

LA REDDITIVITÀ, ancora sotto pressione per il mantenimento di tassi bassi.

Questo porta alla costituzione di una nuova Banca Digitale per servire i clienti Retail che non si recano in filiale, riducendo il cost-to-serve. Il numero di questi clienti è relevantissimo, 4 milioni, e la caratteristica che li contraddistingue è quella di generare "solo" 200 mln di Ricavi ed avere un Cost/Income superiore al 100%. Clientela insomma considerata No Core da ISP la cui scarsa redditività necessita di una forte contrazione dei costi di gestione, stimati in 0,6 mld annui nel 2025 e 0,8 mld annui a regime (2026-2027).

Verrà costituita ISYBANK, con partecipazione azionaria del 50% di MOONEY Sisal Pay. La nuova banca digitale per clienti retail e mass market agirà in partnership con l'operatore Fintech Thought machine e dal 2024 si rivolgerà anche ad altri segmenti di clientela privati, ad esempio clientela Affluent.

Le caratteristiche chiave della nuova Banca Digitale sarebbero le seguenti:

- Tecnologia all'avanguardia. Tecnologia nativa in cloud adattabile ad un contesto multi-valuta e a clienti multinazionali.
- Modello di servizio digitale. Offerta digitale rafforzata, includendo App, contact center, ATM e Mooney.
- Percorsi digitali. Percorsi interamente digitali grazie a strategie di vendita sviluppate da AI Sales,
- AI Lab. Creazione di AI Lab a Torino con circa 50 professionisti italiani e internazionali dedicati allo sviluppo di nuove metodologie di analisi dei dati e di soluzioni avanzate nell'Intelligenza Artificiale.
- Il formato di ISYBANK dedicato a 4 mln di clienti sarebbe costituito da : App di base, ATM evoluti, Mooney, Filiale digitale con 400 FTE dedicati.

Risulta evidente come il rapporto tra lavoratori dedicati (circa 400) e clientela di riferimento (4 mln) comporti una fortissima contrazione dei costi di gestione. Correlata a questa nuova allocazione di clientela è la riduzione di filiali, 1.050, da effettuarsi nell'arco temporale 2022-2025.

La creazione di Isybank è definita da ISP "il primo passo fondamentale per avere, a livello di Gruppo, un si-

stema tecnologico best-in-class e avviare il processo di trasformazione digitale.

La banca si propone di diventare una moderna IT core competence, adottando un nuovo modello operativo che ha tra i suoi presupposti un investimento importante finalizzato alla reinternalizzazione delle competenze.

È rilevante ricordare come sia prevista una crescita importante della DSI attraverso l'ingresso di circa 2.000 nuove risorse, passando così da 2.700 a 4.700 colleghe/i.

“Falcon” è il nome del progetto per l'internalizzazione delle competenze IT che il Gruppo ritiene strategiche.

Le attività chiave che l'Azienda delinea sono le seguenti:

- Identificare il fabbisogno di competenze IT e i profili professionali necessari.
- Definire le fonti di assunzione delle competenze IT
- Pianificare e organizzare l'inserimento delle circa 2.000 persone da assumere.

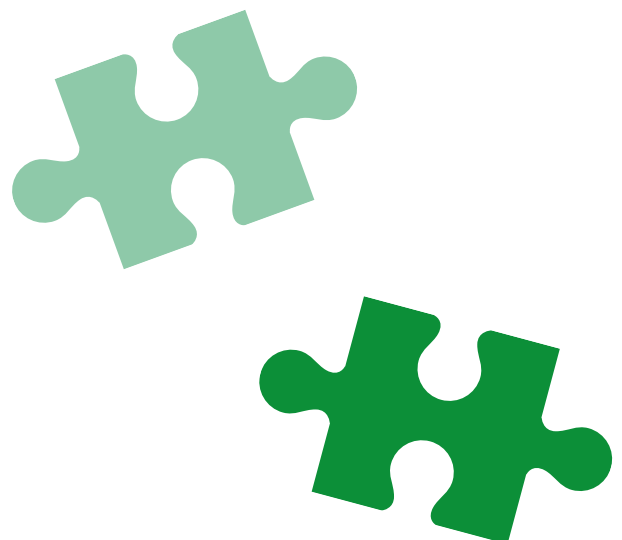
Questi succinti spunti ci permettono di effettuare alcune prime ed approssimative valutazioni.

Il piano industriale di ISP e la correlata forte accelerazione digitale e tecnologica paiono essere caratterizzati da alcuni evidenti elementi:

- RIDUZIONE DEI COSTI.
- RISPOSTA ALLA TRASFORMAZIONE DIGITALE.
- SEPARAZIONE DELLA CLIENTELA SULLA BASE DELLA PRESUNTA REDDITIVITÀ.

Si intravede una polarizzazione del servizio alla clientela, con la collocazione di una quota della stessa in una parte NON CORE della banca esclusivamente digitale, mentre alla parte CORE, quella commercialmente più interessante (9 mln di clienti), verrebbe dedicato un servizio consulenziale fortemente integrato su base prevalentemente fisica (filiali tradizionali).

Gli ingenti investimenti di 5mld di euro in tecnologia e crescita, l'annunciato inserimento di ingenti risorse umane in questi segmenti dell'Azienda (2.600 persone in Filiale Digitale e 2.000 in DSI) e la drastica riduzione delle tradizionali filiali sul territorio, con conseguente contrazione del personale ivi allocato, rappresentano elementi di novità radicali le cui ripercussioni sul settore richiederanno riflessioni e valutazioni approfondite da parte delle OO.SS.



IL PRESIDIO DEI TERRITORI. IN CHE MODO LE BANCHE INTENDONO COPRIRE I TERRITORI E IL TEMA DELLE AREE INTERNE.

Goffredo MOLteni
Unicredit

Il presidio dei territori, ovvero la situazione opposta, l'abbandono da parte di Banche e Gruppi Bancari di aree interne, di territori montani, di zone periferiche e del Sud, rappresenta un tema di assoluta rilevanza, attualità e criticità.

In un Paese come l'Italia, caratterizzato da un comparto produttivo nel quale è presente, in numero decisamente più elevato rispetto ad altri Paesi Europei, un importante novero di aziende di medie, piccole e micro dimensioni, imprese artigianali ed individuali, risulta ulteriormente importante la presenza diffusa di sportelli bancari in grado di erogare servizi bancari, del credito e di consulenza finanziaria.

Un presidio del territorio che appare di fondamentale importanza per supportare le famiglie e le imprese, per permettere un efficace applicazione della strumentazione prevista dal PNRR e per fornire adeguato sostegno nella difficile congiuntura economica che da qualche anno stiamo attraversando.

In merito al tema della organizzazione sul territorio e della consistenza delle filiali, vediamo cosa prevede il Piano Strategico Unicredit Unlocked 2022-2024, varato il 09 dicembre 2021.

Nelle previsioni del Piano – che sostituisce il precedente che aveva una scadenza a fine 2023 – viene sottolineata da parte aziendale una inversione di tendenza rispetto ai Piani precedenti, con l'obiettivo dichiarato per l'Italia di rinforzare la rete delle filiali, di recuperare quote di mkt e di riaffermare la centralità dell'Italia all'interno di un Gruppo paneuropeo

presente in 14 Paesi. La doverosa quanto necessaria premessa è che, ovviamente, le dichiarazioni aziendali ed i contenuti del Piano andranno misurati nei loro complessivi effetti concreti e nelle ricadute sulle condizioni di lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Al momento, a circa sei mesi dalla presentazione del Piano, permangono diverse criticità, problematiche e nodi da sciogliere.

Le leve strategiche stabilite dall'azienda nel Piano per realizzare il rilancio della rete in Italia:

- Riorganizzazione profonda che si pone l'obiettivo di potenziare la rete commerciale: nel Retail creazione – a riporto delle sovrastanti Aree Commerciali – di Sedi Mercato con ampie attribuzioni e facoltà autonome di gestione delle Filiali e degli Sportelli che da esse dipendono; maggiori poteri alle Sedi Mercato anche nella gestione del personale all'interno del loro territorio, lavoratori che possono essere inviati, in caso di necessità, verso quelle filiali/sportelli del medesimo territorio che necessitano anche nella giornata/settimana di personale per la loro piena operatività
- Piano di 1700 riconversione di lavoratori e lavoratrici da strutture centrali per rinforzare la rete delle filiali
- Previsti nell'arco di Piano 2022-2024 100 nuovi accorpamenti e chiusure di sportelli; questo dato è in controtendenza rispetto ai Piani precedenti; ad esempio nell'ultimo Piano Team 23 erano previste 450

chiusure di sportelli, di cui 137 si realizzeranno entro il 2023. Va comunque rilevato che nei Piani precedenti sono state effettuate consistenti chiusure di sportelli e diminuzioni degli addetti alle filiali.

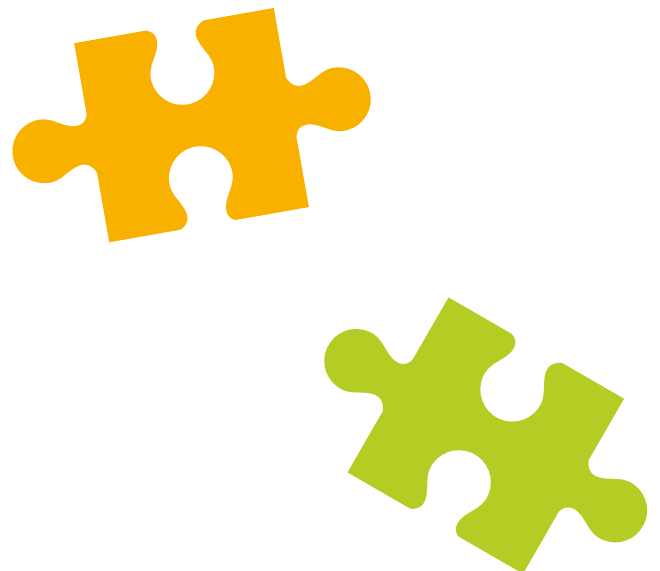
- Previsti importanti investimenti per il potenziamento delle strumentazioni tecnologiche e delle dotazioni digitali delle filiali

A seguito della presentazione del Piano abbiamo raggiunto un Accordo che prevede, a fronte di 1200 uscite per esodo volontario: la stabilizzazione di circa 1000 apprendisti, l'importante superamento del rapporto di 1 assunzione ogni 2 uscite; ma soprattutto il fatto che delle 725 assunzioni ottenute, 600 sono indirizzate verso la rete e 125 verso l'area Digital, anche questa è una netta inversione di tendenza nei confronti degli ultimi Piani Strategici, dove la percentuale di assunzioni da destinare alle filiali era decisamente inferiore.

L'azienda sta procedendo ad una serie di trasferimenti di Lavoratori e Lavoratrici appartenenti alla struttura UniCredit Direct che svolge i servizi di banca telefonica/on-line e di consulenza da remoto, questi/e colleghi/e vengono indirizzati verso la rete delle filiali, dove svolgeranno fisicamente sul territorio attività analoghe a quelle attualmente esercitate da remoto telefonicamente/on-line. Da parte sindacale occorrerà comprendere esattamente quali scelte industriali ed eventuali revisioni organizzative il management intende adottare rispetto a questa struttura di servizio e di consulenza "remotizzati", che nell'ultimo decennio è andata via via ingrandendosi

in termini di Lavoratori occupati e di attività svolte.

Come precedentemente detto, sarà necessario valutare nella loro applicazione concreta i risultati che tali iniziative complessivamente determineranno, sia per quanto riguarda le ricadute sulle condizioni di lavoro della lavoratrici e dei lavoratori, sia per quanto riguarda la presenza ed il presidio dei territori



PRESSIONI COMMERCIALI. **L'ATTUALITÀ PROBLEMATIC** **DELL'ACCORDO DEL 2017 E** **LA NECESSITÀ DI UN PRESI-** **DIO CONTRATTUALE.**

Sergio MARIANACCI
BancoBPM

Passati oltre 5 anni dalla sottoscrizione dell'accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro, quello delle **PRESSIONI** resta ed è uno dei problemi più attuali nel settore, che necessita di un costante presidio contrattuale nazionale, nelle aziende e nei gruppi.

È questione sensibile alle nostre genti. A lavoratrici e lavoratori. Un tema che 'inchioda' le aziende alla loro responsabilità anche sociale e non solo... alla organizzazione del lavoro e al controllo della filiera.

Spetta sicuramente a noi evidenziare la contraddizione tra dichiarazioni, ultima ma non ultima - la seduta in commissione parlamentare dei rappresentanti di ABI del 21 giugno, e comunicati stampa che raccontano di un interesse esclusivo ai bisogni della clientela e di attenzione ai dipendenti... all'esterno... mentre all'interno di aziende e gruppi si consumano pressioni e forzature sempre meno controllabili, per vendite di prodotti da 'scaffale', di 'campagna' e di 'rotazione portafoglio gestito'.

Prodotti e vendite sempre rispettosi formalmente delle normative e di una formazione obbligatoria (fatta come poi?),... vero... ma che per obiettivi quantitativi imposti, tempistiche di campagna, e la finalizzazione unica di massimizzare il commissionale generano ormai, troppo spesso, situazioni e condizioni di lavoro insopportabili.

Commissionale, bilanci, remunerazione del capitale.

Scarsa propensione, se non di facciata, alla tutela e al

benessere dello stakeholder più importante: le lavoratrici e i lavoratori. Quello che sostanzialmente hanno denunciato alla commissione parlamentare i 5 Segretari Generali, a partire da Nino, qualche settimana fa.

Nella breve guida Fisac post accordo 2017 abbiamo scritto: "Un accordo... unico in Europa, che, oltre a rafforzare gli Accordi Aziendali sottoscritti, individua principi, comportamenti e norme di tutela che tutte le banche devono rispettare".

E ancora: "Le pressioni commerciali indebite a cui sono sottoposti i lavoratori bancari e assicurativi consistono nello stressare fino ad umiliare con atti ripetitivi il lavoratore, con l'effetto di calpestare la sua dignità, compromettere la sua salute fisica o psicologica ..." ... "le aziende realizzano le pressioni: stabilendo continuamente, anche con modalità non chiare, obiettivi difficili da raggiungere, che non tengono in considerazione le reali necessità del cliente. Minacciando... e provocando sensi di colpa. Utilizzando strumenti di comunicazione, anche a distanza. Dando indicazioni ambigue... e aggiungevamo... "non isolarti", "sii solidale", "denuncia", "contatta il tuo sindacalista".

In quel documento scrivevamo anche che "... le imprese dovranno tenere in considerazione la tutela del risparmio e la diffusione della cultura finanziaria. Gli obiettivi dovranno essere compatibili con le strategie di medio e lungo periodo ... le politiche commerciali dovranno realizzarsi nel rispetto della dignità dei lavoratori e valorizzazione della loro professionalità. Con comunicazioni improntate al rispetto... anche delle norme sull'orario di lavoro.

Sistemi incentivanti che devono essere fondati su criteri realistici, con obiettivi chiari e sviluppando il lavoro di squadra.”

... “una Commissione Nazionale e Organismi Bilaterali aziendali ai quali denunciare le pressioni subite, i comportamenti errati e difformi”.

Nulla è cambiato!

Tutto - purtroppo - estremamente attuale. Tutto, lato aziende, sempre più perfezionato nelle modalità che vedono coinvolta una filiera di comando (capi area, responsabili e referenti commerciali, aziende e imprese) che spesso aggira quanto da noi verificabile, rendendo particolarmente complesso anche il lavoro delle commissioni bilaterali.

La pressione si fa al telefono, a voce. Singolarmente. Si ‘inventano’ affiancamenti durante le telefonate e gli incontri con i clienti. Per dare una mano e fare crescere... dicono.

Con dichiarazioni rilasciate ai mezzi di comunicazione, che forniscono un alone di ‘verginità’ (passatemi il termine) e raccontano di un problema al passato per clienti e lavoratori: “non mi piace parlare di target, questo sottintende un atto di vendita di un prodotto che è lì sullo scaffale e non tiene in considerazione quello che è il reale bisogno espresso dal cliente. Voglio che quando un cliente entra con una esigenza, noi si sia in grado di ascoltarlo e rispondere ai suoi bisogni... è stato il grande problema della bancassurance nel passato: c’era sempre un prodotto da

vendere sugli scaffali per far contento il capo ufficio. Quello che non era contento era il cliente.” (parole, queste, di Orsel di Unicredit ma è quanto vanno dicendo un pò tutti gli AD, da me Castagna...).

L’apoteosi di un mondo fantastico. Idilliaco. Di ciò che dovrebbe essere ... ma non è!

Perchè te lo dicono colleghe e colleghi. A volte sussurrando(te)lo soltanto, a volte urlandolo con dolore... e perchè all’epoca dei social, con tutti i limiti di analisi che vogliamo, girovagando trovi in una pagina di bancari, solo qualche giorno fa: ... “abbiamo un problema... un direttore giovane e rampante, uno di quelli che fa comodo alla banca. Il gestore più giovane ha almeno una riunione al giorno a cui partecipare, quelli più anziani in ruolo sono arrivati a 4 riunioni al giorno tra quelle in presenza e distanza... 4 riunioni al giorno non esonerano dal consegnare un dato brillante a fine giornata e proiezioni fantasmagoriche per i giorni successivi... Se non consegna ciò che ci si aspetta devi assolutamente recuperare... RECUPERARE cosa??? Ultimamente per verificare l’efficacia e le capacità dei gestori è obbligatorio blindare l’agenda per fare telefonate a cui partecipa il direttore per verificare l’efficacia dell’operato...

Così non si può andare avanti, i sindacati non intervengono (c’è sempre da aspettarsi un richiamo a noi), ci stiamo ammalando... L’ufficio del personale si limita a dire che le accuse mosse da colleghi diversi in ruoli diversi sono gravi... E finisce lì! Il lavoro ci serve per vivere e far vivere dignitosamente le nostre famiglie. Cosa dobbiamo fare?”

Tralascio, per brevità, sia il raccontare della ciclicità di questi messaggi sia la filiera dei commenti che seguono e che raccontano il disagio di lavoratrici e lavoratori per il trattamento che subiscono.

Ma anche e non dobbiamo dimenticarlo, per i rischi che un simile operare comporta per gli stessi lavoratori: il non sempre puntuale rispetto dei reali bisogni dei clienti. "Un tutto si tiene" in chiave negativa ...

(dice Visco): *"L'integrità della condotta delle banche è stata messa in discussione sotto vari profili, dall'onestà nei comportamenti dei dirigenti bancari alla capacità nel gestire rischi finanziari spesso eccessivi, dall'impegno a curare gli interessi della clientela all'attenzione al sistema degli incentivi perversi connessi a premi e remunerazioni"*

(e dice Sileoni): *"...nei fatti, i premi sono una spinta per far crescere proprio le pressioni commerciali. tra le altre cose distruggono il lavoro di squadra e creano disparità di trattamento tra i dipendenti."*

Quando vediamo, a proposito di disparità di trattamento, di premi e di lavoro di squadra, tabelle del Sistema incentivante 2022 per la rete, che riportano queste cifre massime: 50mila euro per il responsabile commerciale, 42mila per il responsabile di area e dei centri corporate, 25mila per il responsabile crediti, 18mila per il responsabile hub (+35 dip), e 12mila o 10mila per chi ha meno dip, addetti-gestori vari 3 mila, personal 3800, ALTRI RUOLI filiale 600 euro.

Cosa dire?

E con questo vado a chiudere.

Una forbice tra il primo e l'ultimo che oltre alla disparità, ben fa intuire il perché delle pressioni e da chi, volontariamente o spintaneamente, vengano agite. Come esecutori, non incolpevoli comunque, di un mandato più alto! Una forbice di 83 volte tra primo e ultimo di quella tabella. Ma anche di oltre 12/15 volte tra i primi e i gestori (che sono quelli che le vendite poi le fanno). Una questione di disuguaglianza direttamente correlata alle pressioni che dobbiamo cercare di correggere, di fare correggere.

E ancora..."coinvolgere sulle pressioni commerciali, al di fuori del settore, anche le istituzioni politiche, nazionali e locali e la società civile." (dice Furlan e condivido). Forti anche della nostra confederalità, aggiungo io.

Educazione finanziaria, tutela dei risparmiatori - goccia a goccia - ... nutrendo le buone prassi per una corretta gestione dell'organizzazione del lavoro e il rispetto dei reali bisogni del cliente e dei lavoratori.

Basta pressioni!

Offriamo l'opportunità agli AD di ben praticare quanto vanno dichiarando.



L'ASSICURAZIONE VERSO LA FINANZA. VERSO I CONGLOMERATI FINANZIARI.

Daniela FAGGIANO
UNIPOL

UNIPOL e i percorsi della nuova finanza...

Care e cari compagni buongiorno a tutte/i,
oggi siamo sollecitati da diverse riflessioni e spunti che il nostro mondo, la nostra categoria e il nostro settore ci chiamano a fare... (soprattutto in collegamento con l'avvio di questa fase congressuale).

Il video di introduzione, con i flash riprodotti, è parsa la rappresentazione plastica di un settore che vuole mostrarsi in tutta la sua presenza... vuole ergersi come nuova evidenza nella città in cui si concentra il mondo finanziario, realtà sul territorio e nel sistema.

Generali, Allianz,... Unipol con la sua nuova modernissima Torre: simboli – e soprattutto realtà – in un sistema assicurativo finanziario che cambia e rilancia nuove sfide.

La morfologia (fisica, simbolica, reale) del settore - suggestione che Gabriele nella sua ricca relazione ci ha sollecitato - sembra già modificata: NON è solo l'assicurazione in senso stretto... ma "oltre l'assicurazione" l'offerta è nei servizi, nelle infrastrutture tecnologiche disponibili, nei dati e nella multicanalità.

In un momento segnato da incertezza e instabilità... le Compagnie devono farsi più attente ai bisogni di Clienti in cerca di sicurezza, ampliano così la propria offerta e li "circondano" con prodotti su misura, personalizzati, che possono soddisfare ogni necessità, trovare soluzioni, ridurre i rischi.

I recenti Piani Industriali hanno tracciato direzioni strategiche in questo solco evolutivo, verso "conglomerati finanziari".

Come nelle scelte del Gruppo Unipol che ha di recente presentato al mercato il suo "Opening new Way" per il triennio 22-24... che è indicativo – già nel titolo – della volontà di aprire nuove strade.

E uno dei punti fondamentali è/sarà la spinta verso la Bancassicurazione... e la rete distributiva ampia degli sportelli bancari.

Italianissima Unipol che, ricordo qui a tutti, ha saldato negli ultimi tempi la propria presenza nel settore finanziario intervenendo come in un risiko su pacchetti azionari e partecipazioni bancarie: da Bper passando per Carige e la Banca Popolare di Sondrio, Compartecipazioni azionarie e apparentamenti commerciali di grande interesse... che si traducono in opportunità di sviluppo dell'offerta e potenza distributiva.

In questo caso ciò significa un totale di circa 2.612 sportelli "a disposizione" (tra BPER e Carige, e Popolare di Sondrio) insieme ad un numero di Clienti raggiungibili che è pari a 5,9 mln.

La partecipazione ed il presidio del canale bancario - sia in termini di presenza sul territorio che di vicinanza alla clientela - significano Reti Bancarie con elevato potenziale di crescita in termini di penetrazione assicurativa e disponibilità di un Canale distributivo ampio e capillare.

QUESTA È LA BANCASSICURAZIONE. INTEGRAZIONE DI CANALE, di PRODOTTI... AUMENTO DELLA RACCOLTA PREMI nei più redditizi segmenti VITA e DANNI, oggi in crescita in un Paese fortemente sottoassicurato e in risposta al bisogno di protezione del cliente in un momento di grande incertezza.

Significa prossimità degli sportelli per il Cliente, contatto e vicinanza, grande capacità propositiva, potenziamento dell'offerta su Risparmio, Investimento e Protezione.

Canale bancario che deve saper offrire prodotti assicurativi mirati, e canale con cui condividere anche target, obiettivi, sistema commissionale, applicativi e tecnologie, formazione... Figure ibride, bancari sempre più dedicati ai prodotti assicurativi, e assicurativi che già operano per la bancassicurazione.

Banca e Assicurazione... in forte partnership e condivisione di obiettivi strategici: Assunzione di rischio abbinata a capacità di finanziamento.

Un futuro a cui dobbiamo guardare con attenzione.. sempre più competitivo e già una realtà diffusa nel Paese (pensiamo a Intesa vita, a Unicredit in accordo con Allianz,...all'offerta di Poste...) con raccolta Premi che raggiunge oggi il primato (circa il 58%) grazie a questo canale distributivo.

Non solo. OGGi il settore si muove "oltre l'assicurazione"... con servizi aggiuntivi a supporto dei prodotti e con nuove soluzioni che facilitino la vita.

Il "Beyond Assurance" – quindi "oltre l'assicurazione" – rappresenta un obiettivo per i prossimi anni nel comparto assicurativo finanziario.

Oltre il fronte assicurativo in senso stretto, il grande contenitore Unipol si fa forte di una compagine societaria ricca di numerose società di scopo, anche di

recente costituzione, che permettono oggi di gestire all'interno la filiera tutta.

UnipolPay... per far fronte al sistema di pagamenti...; UnipolMove che fa concorrenza a Telepass e offre servizi di telepedaggio e parcheggio...; e poi società rivolte alla gestione dei bisogni sul Property, il Tech, il noleggio,... Servizi per la Salute e il Welfare aziendale. Un grande mondo contenitore di servizi oltre l'assicurazione. Un contenitore che è un conglomerato di attività, di aziende, di organizzazioni del lavoro, di diversi contratti pur in un corposo e solido mondo assicurativo...

Tutto ciò di cui c'è bisogno – la filiera – è già all'interno del Gruppo.

Multicanalità, BANCASSICURAZIONE, Società di scopo, Rete Agenziale: il conglomerato finanziario complessivo... sempre più ampio e denso di figure nuove e di un nuovo modo di lavorare.

I grandi investimenti in digitalizzazione e in tecnologia delle aziende significano anche per il Sindacato entrare nelle sfide di nuova organizzazione del lavoro e modelli operativi, nuove professionalità e "fungibilità" nelle mansioni che dobbiamo saper intercettare.

L'automazione, le nuove mansioni richiedono un'analisi attenta anche per comprendere quali sono gli ambiti contrattuali che dobbiamo "praticare" e rinnovare.

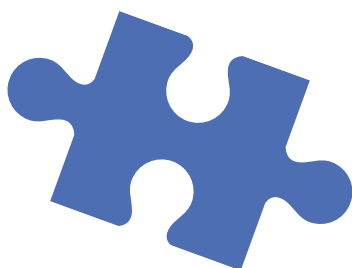
Con attenzione al rinnovamento generazionale, perché oggi il desiderata delle aziende è anche lo svecchia-

mento degli organici con l'utilizzo del Fondo per attingere a risorse e nuove professionalità di cui hanno bisogno. Il comparto assicurativo rischia oggi un grande impatto sulla riduzione di personale a fronte dell'aumento di tecnologia, automatizzazione dei processi, digitalizzazione.

Come governare tale contenitore – società, canali distributivi fisici e digitali – la sfida per le Compagnie.

Ma anche soprattutto una grande domanda per il Sindacato e una sfida per il nostro futuro: a noi tenere il passo, con uno sforzo inclusivo, per presidiare ambiti nuovi e contratti diversi; come per Banca e Assicurazione che – se pure verso una “convergenza” di intenti e attività – restano vicine ma distinte; nuove competenze e professionalità con nuove richieste di tutela. La formazione come elemento essenziale nell'accompagnare il cambiamento.

La più ampia sfida nella rappresentanza di nuovi bisogni di lavoratrici e lavoratori del nuovo mondo in evoluzione.



LA BANCA-ASSICURAZIONE.

Barbara PIANCATELLI

Allianz

A prima vista banche e assicurazioni appaiono due business decisamente separati, da un lato la banca che assolve principalmente alle funzioni monetarie di finanziamento e deposito, dall'altra le compagnie di assicurazione che si assumono un rischio e liquidano in caso di sinistro o di riscatto della posizione personale, una determinata somma di denaro stabilita dalle condizioni contrattuali.

D'altra parte, banche e assicurazioni si ritrovano ad affrontare delle problematiche comuni, come il rischio morale, l'adverse selection, la valutazione e gestione del rischio, la gestione del rapporto con la clientela, il grado di fiducia da preservare e la trasparenza da mantenere, sia in riferita al prodotto che alle condizioni contrattuali.

La bancassicurazione consiste in una strategia adottata da banche e compagnie di assicurazione per operare nel settore finanziario-assicurativo.

La strategia implementata può poggiarsi su differenti modelli integrati a seconda del risultato ricercato e delle caratteristiche delle imprese coinvolte ma le direttrici proprie del processo di integrazione dei mercati finanziari sono due: una prima definibile oggettiva, o di prodotto, che vede l'offerta assicurativa sempre più simile a quella bancaria, la seconda direttrice è definibile soggettiva, ovvero collegata all'ampliamento del campo di applicazione entro il quale operano gli intermediari finanziari.

La bancassicurazione ha avuto inizio a partire negli anni 80 in Francia ma in Italia per iniziare a vedere

qualche avvicinamento tra banche e assicurazioni bisogna aspettare gli anni 90 anche in virtù dell'allentamento della normative nazionali, ad esempio la legge Amato del 1993 che ha avviato un processo di cambiamento nel sistema bancario italiano, e oggi dopo 30 anni la bancassicurazione si conferma il primo canale distributivo di prodotti assicurativi che insieme al canale postale nel 2021 hanno raccolto il 7,8% dei premi totali danni pari a 39,1 miliardi di euro contro il 6,8% dell'anno precedente, rappresentando circa il 58% della raccolta assicurativa complessiva, seguita dalla distribuzione tramite il canale delle agenzie. Considerando che la quasi totalità della raccolta assicurativa riguarda le polizze dei Rami Vita, il danni pare un segmento di notevole interesse per il mercato della bancassicurazione. Nel 2009 la raccolta il 2,9%.

Il business della bancassicurazione come appena detto è caratterizzato prevalentemente dalle polizze Vita, vendute soprattutto tramite canali tradizionali, anche perché più complesse rispetto ai prodotti assicurativi non-vita. Questi ultimi però possono essere offerti con un maggiore livello di personalizzazione e rilevanza, in modalità stand-alone e attraverso canali digitali, andando incontro alle esigenze di un consumatore che predilige soluzioni su misura e pay-per-use, pagabili sulla base del reale utilizzo.

Assicurazioni e banche sono oggi al centro di una grande trasformazione. Una trasformazione attraverso la quale i due settori sono sempre più intrecciati. Le banche hanno digitalizzato i loro prodotti, ma mancano ancora le polizze digitali che entro la fine di

quest'anno rappresenteranno il 35% dell'offerta delle banche tradizionali e addirittura l'80% delle nuove banche digitali nate sul mobile. Nonostante questi valori di penetrazioni il valore complessivo dei premi è ancora marginale, ma il valore stimato dei premi della mobile digital bancassurance è di 30 miliardi di euro in Europa nel 2030.

La pandemia ha accelerato la digital transformation delle banche, che hanno sviluppato sui canali digitali e soprattutto mobile gran parte dei loro servizi.

Secondo recenti dati di IIA (Italian Insurtech Association) 9 conti correnti su 10 sono aperti online e il 35% della clientela non si reca fisicamente all'interno della filiale se non ne ha l'esigenza, sintomo del cambio di abitudini da parte del consumatore.

L'aumento nel numero di banche digitali, sia con focus retail che corporate ha contribuito ad allargare il bacino di clienti attivi sui canali digitali.

In questo contesto anche l'offerta assicurativa, diventata fondamentale nella strategia di crescita delle banche, è costretta a evolversi per adattarsi a una customer base sempre più digitale, portando allo sviluppo della mobile digital bancassurance.

Siamo un paese sottoassicurato, nel 2021 l'incidenza dei premi sul Pil era dell'1,1% rispetto ad una media europea dell'2,8% ma il settore delle assicurazioni è un mercato in costante aumento, espansione ed evoluzione. Ci sono dei motivi ben precisi perché questo accade. Di diverso genere.

Motivi economici

Con la crisi iniziata nel 2020 a causa della pandemia, e che si sta protrahendo e facendo sempre più minacciosa, visto lo scenario della guerra tra Russia e Ucraina, le persone devono necessariamente cercare di tutelare il più possibile ciò che hanno. Parliamo quindi di immobili, contenuto delle proprie case, possedimenti, investimenti. Se prima non ci si pensava, adesso invece si tende ad assicurare tutto, così da poter avere un risarcimento in caso di perdita.

Motivi finanziari

I mercati sono molto variabili e suscettibili in questo periodo, soprattutto per quanto riguarda gli investimenti che, in qualche modo, sono correlati alle fonti energetiche o alle materie prime presenti nei territori sovietici. Chi investe in questi ambiti ha grandissime prospettive di forti guadagni ma anche alti rischi. Per questo, necessariamente, deve pensare di assicurare i propri investimenti e conti corrente, cosa che negli anni passati si faceva meno.

Motivi personali

Pensiamo a cosa è accaduto durante la pandemia Covid: quanta gente ha dovuto rimandare analisi, cure, terapie, controlli perché gli ospedali e le strutture del SSN erano colme e non c'erano posti letto liberi. Pensiamo a quanto è stato difficile poter comunicare, in alcuni casi, con il proprio medico di famiglia, dentista, pediatra. Le strutture private hanno fatto profitto, ma a quale costo per il cittadino? Centinaia di euro per una visita di routine ma necessaria, magari solo per ottenere una prescrizione medica. A questo proposito hanno cominciato a prendere piede le assicurazioni sanitarie.

Motivi professionali

Anche in questo caso: quante persone hanno perso il lavoro a causa della chiusura della propria attività dovuta a crisi? Allora perché non assicurare la propria professione, il proprio futuro, con polizze vita o pensioni integrative.

Per tutti questi motivi la domanda di polizze è cresciuta esponenzialmente in questi ultimi anni. Non solo in termini numerici. Ossia più clienti e più polizze da accendere. Ma anche, e soprattutto, in termini differenziali. Ossia c'è necessità di creare più tipologie di assicurazione. Contratti sempre più completi, variegati, adatti alle singole e specifiche situazioni. Per evitare che un cliente debba acquistare un'assicurazione standard che, comunque, viene pagata per offrire benefit di cui non beneficerà mai e che magari non prevede situazioni che invece possono capitare molto spesso.

E nei piani industriali presentati dalle banche nelle scorse settimane, il più recente quello della Popolare di Sondrio del 29 giugno, ma posso citare Credit Agricole, Mps, Unicredit, il segmento della bancassicurazione rappresenta un ampio potenziale di crescita, ed ecco che la partnership avviata nel 1996 fra Allianz e Unicredit si fa sempre più stretta, non solo commerciale ma strategico è il piano industriale. Le due società hanno firmato un accordo internazionale che riguarderà Italia, Germania, Europa centrale e orientale e che si propone di massimizzare "il contributo di entrambi i partner alla futura creazione di valore". Sono previsti investimenti congiunti volti alla digitalizzazione e all'integrazione dei processi, nonché la possibilità per UniCredit di offrire le proprie soluzioni sulla open platform di Allianz.

In Italia, nel dettaglio, sono stati estesi fino al 2027 gli accordi vigenti nei settori vita e danni, con la previsione di margini di flessibilità strategica per UniCredit a partire dal 2024. È stata poi offerta la possibilità ai clienti dell'istituto di credito di accedere "ai migliori prodotti di Allianz" e sono state poste le basi per lo sviluppo di una piattaforma e di un modello di servizio integrati. L'obiettivo è che le app si integrino tra di loro, l'offerta di Allianz su Unicredit e di Unicredit su Allianz, ed in attesa dell'integrazione delle due piattaforme ai colleghi della rete di Unicredit è in corso una formazione specialistica affinché siano in grado non solo di vendere ma anche di saper rispondere a quello che i clienti chiedono, offrendo soluzioni su misura per le loro esigenze.

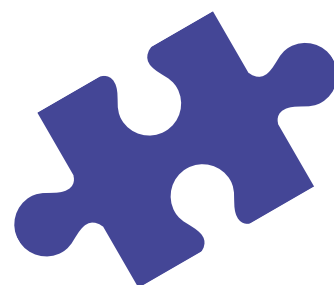
Attualmente i colleghi e le colleghe di UnicreditAllianz tra Assicurazioni e Vita sono 53 a cui viene applicato il contratto collettivo nazionale assicurativo ed il cia di Gruppo, fanno formazione, supporto commerciale e visite presso le filiali di Unicredit, in aggiunta ai 53 colleghi ci sono circa una 20 di distaccati Unicredit in UnicreditAllianz che si occupano prevalentemente di acquisire il know how utile per fare a loro volta formazione e supporto commerciale, quindi con un'organizzazione del lavoro speculare ma operata da lavoratrici e lavoratori a cui vengono applicati due diversi contratti nazionali.

Come detto da Gabriele nella sua relazione, l'unificazione contrattuale dei due settori, appare ancora lontana, ma nel caso di UnicreditAllianz c'è una strategia di convergenza a livello di piano industriale, con una marcata spinta verso la mobile digital bancassurance.

I colleghi sia dipendenti che distaccati, per l'organizzazione del lavoro riferiscono allo stesso organigramma, ad esempio, si devono mettere d'accordo tra di loro per la programmazione del periodo di ferie.

Intanto i vantaggi per la Banca sono l'ampliamento della gamma prodotti; l'aumento dei ricavi da commissioni e dividendi; l'acquisizione del know-how assicurativo e forse il controllo su progettazione e vendita dei prodotti assicurativi. Per l'Assicurazione sicuramente l'ampliamento di quota di mercato; coinvolgimento nello sviluppo dei prodotti e del portafoglio e accesso alle banche dati della clientela bancaria che non è cosa da poco ed il conseguimento di ricavi da dividendi, Allianz detiene il 3,1% delle azioni di Unicredit ed è presente in Cda.

Per ora una commistione vedremo se nel tempo si trasformerà in qualcosa d'altro.



L'INNOVAZIONE DELLA TECNOLOGIA BLOCKCHAIN.

Jacopo FRACASSI

Osservatorio Blockchain & Distributed Ledger
del Politecnico di Milano



POLITECNICO MILANO 1863

SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA

osservatori.net
digital innovation

04.07.22
Osservatorio Blockchain & Distributed Ledger

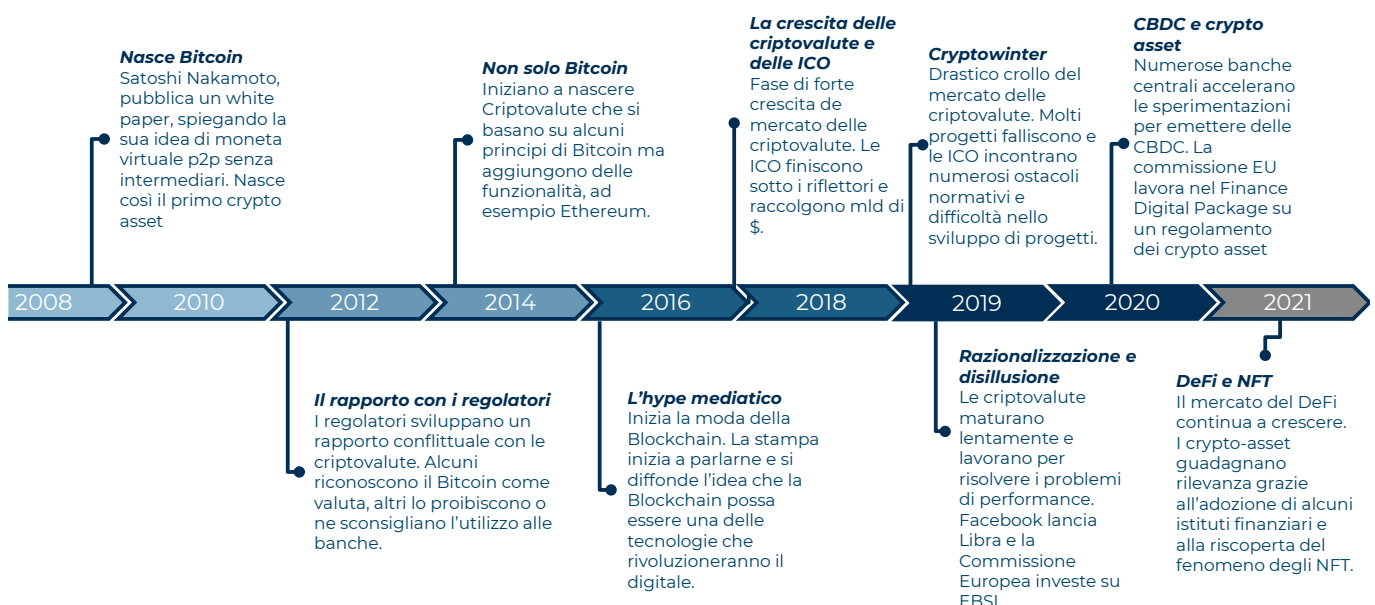
L'innovazione della tecnologia Blockchain

jacopo.fracassi@polimi.it

La storia della Blockchain

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

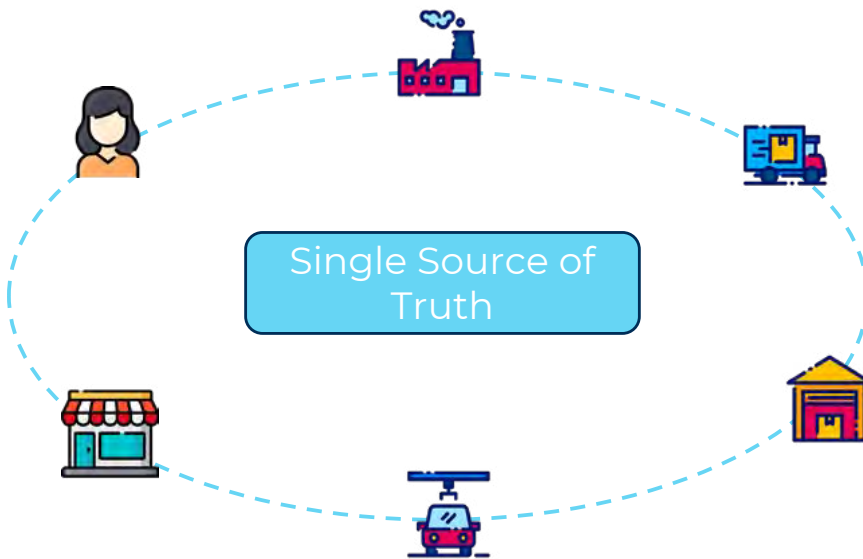
04.07.22



Single source of truth

Oss. Blockchain &
Distributed Ledger

04.07.22



Da un ecosistema in cui ogni attore ha la sua versione della verità a uno in cui tutti condividono una **single source of truth**

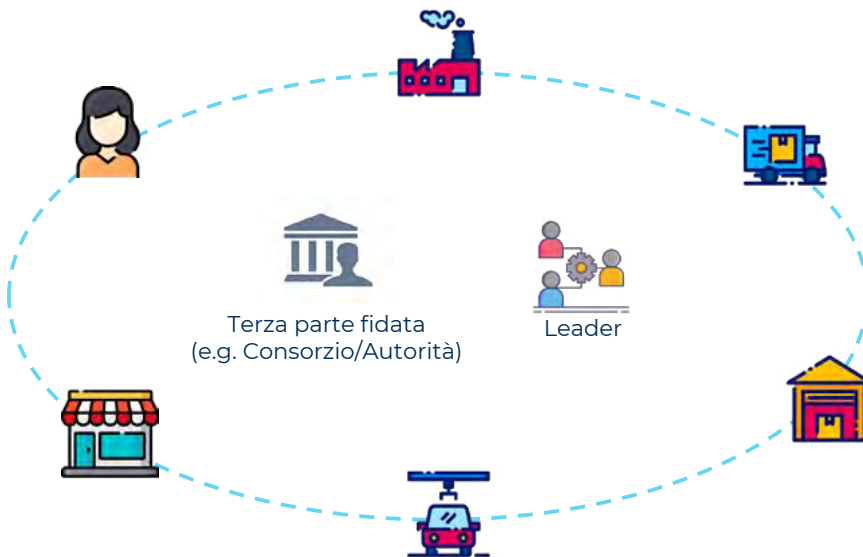
Per poter ottenere un corretto passaggio dal tradizionale modello “one up-one down” a una visibilità “end-to-end” che coinvolga l'intero ecosistema, la soluzione tecnica e il modello organizzativo adottati ricoprono un ruolo fondamentale.

Sarà infatti necessario fare affidamento su una single source of truth che permetta alle varie soluzioni adottate dalle singole aziende coinvolte di poter comunicare tra di loro, coordinandosi così con maggiore efficienza ed efficacia e permettendo l'ottimizzazione della supply chain.

Single source of truth

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Esistono vari modi per ottenere una **single source of truth**.

1. Terza parte fidata
2. Leader



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



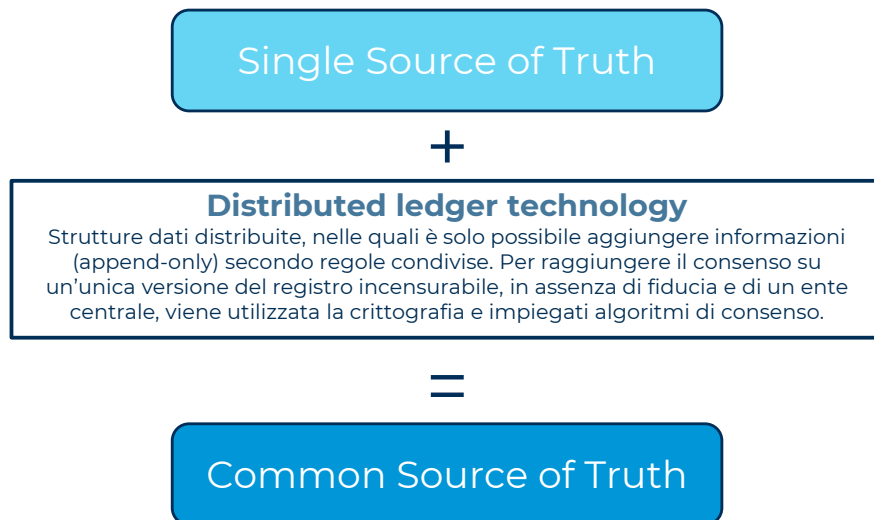
Nel caso in cui si intenda realizzare una single source of truth è possibile farlo attraverso soluzioni molto diverse tra loro, a seconda degli strumenti tecnologici o dei particolari modelli organizzativi adottati. Alcune modalità che consentono di ottenere la single source of truth, a titolo esemplificativo, sono:

- **Supply chain leader**, il ruolo di aggregatore delle informazioni relative all'intera supply chain è ricoperto da un "capofiliera" all'interno della stessa filiera. Questa soluzione sarebbe ovviamente percorribile solo nel caso in cui sia possibile distinguere un attore dominante e fidato a cui fanno capo più attori differenti;
- **Trusted Third Party**, una terza parte fidata potrebbe gestire in modo centralizzato le varie informazioni provenienti dagli attori coinvolti nella supply chain di riferimento. La terza parte è utile per dirimere eventuali controversie tra attori e per poter risol-

vere eventuali problemi di rintracciabilità, dato che essa avrebbe la possibilità di risalire velocemente alle varie operazioni e movimentazioni avvenute lungo l'intera filiera. La Trusted Third Party potrebbe ad esempio essere rappresentata da un consorzio creato appositamente dai partecipanti alla filiera o, nel caso sia prevista, da un'autorità o associazione che svolge già il ruolo di supervisore sul settore.

Queste soluzioni potrebbero permettere di avere una single source of truth attraverso l'utilizzo di varie soluzioni tecniche:

- **Database centralizzati**, ossia sfruttando database gestiti dal capofiliera o da una terza parte;
- **Soluzioni ibride**, come ad esempio EPCIS che si affidano a una terza parte per la gestione dei riferimenti ai vari dati contenuti nei server e database locali.

 Common source of truth Oss. Blockchain & Distributed Ledger 04.07.22

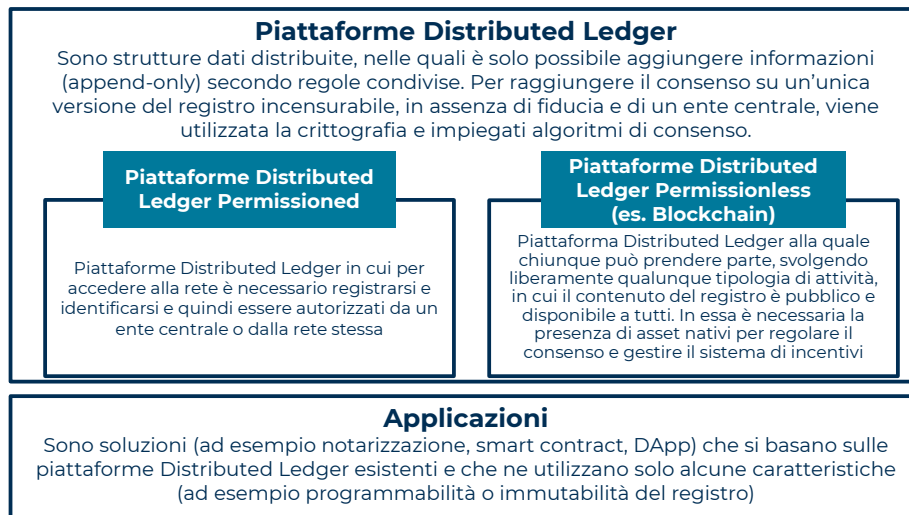
Le tecnologie Distributed Ledger (DLT) permettono di ottenere una single source of truth in modo decentralizzato e fidato. Le peculiarità di queste tecnologie permettono infatti di andare oltre il concetto di single source of truth e abilitano di fatto una CSoT, una fonte di informazioni decentralizzata, distribuita e condivisa sulla cui veridicità sono d'accordo tutti i partecipanti all'ecosistema. Attraverso la common source of truth si possono infatti ottenere tre elementi peculiari:

- *la possibilità di gestire dati in maniera sicura e immutabile;*
- *la possibilità di sviluppare applicazioni il cui codice sia verificabile da chiunque (common knowledge computing);*
- *la possibilità di scambiare valore in maniera decentralizzata attraverso l'utilizzo di asset digitali emessi e gestiti interamente attraverso queste tecnologie.*

Definizione di DLT

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

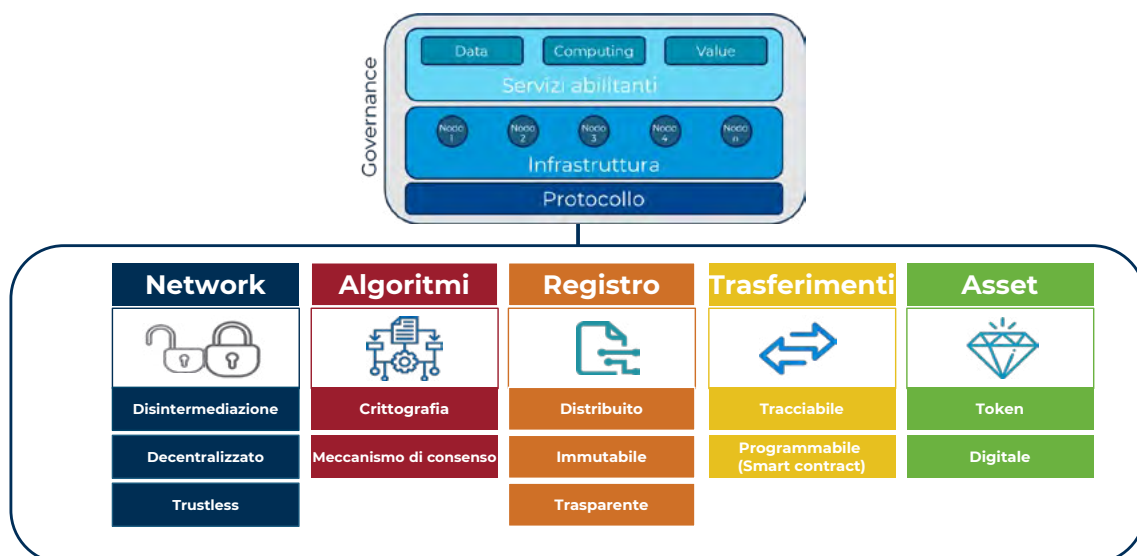
04.07.22



I pilastri delle piattaforme

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

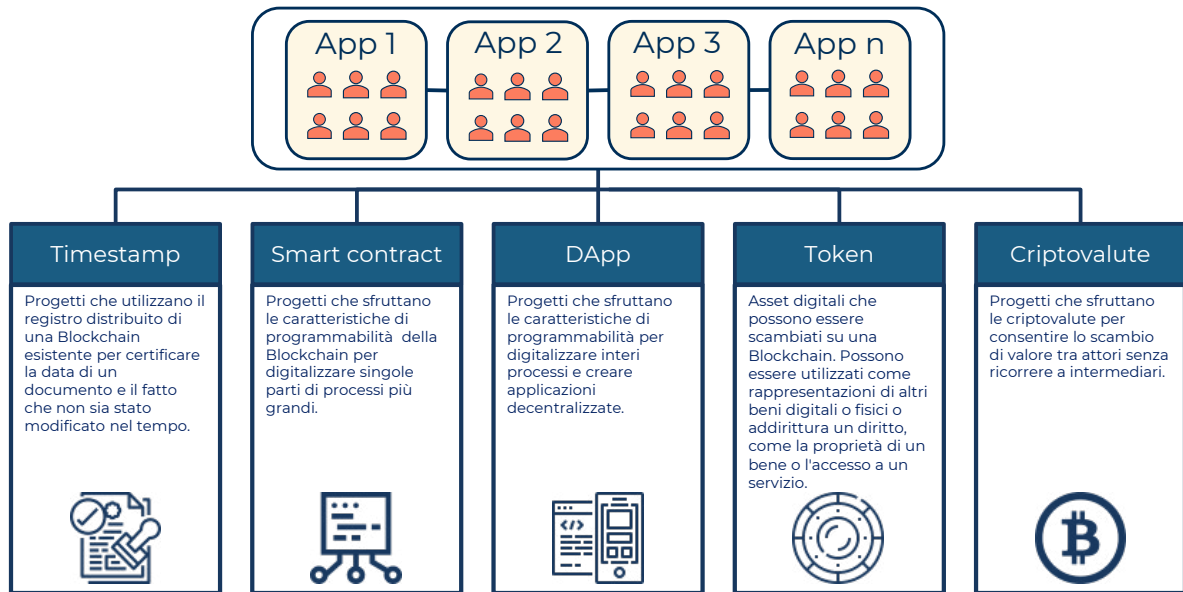
04.07.22



Diversi strumenti per creare applicazioni

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Metodologia di ricerca

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



1.615 casi

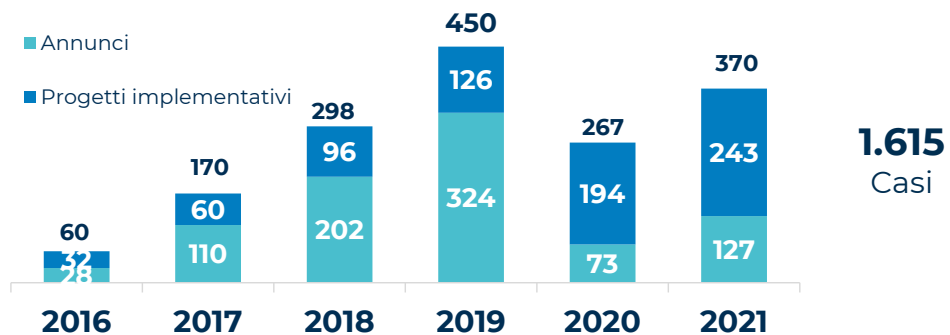
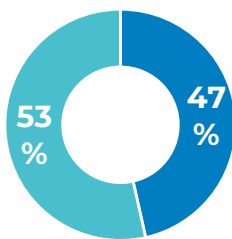
I casi Blockchain e Distributed Ledger nel mondo

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Blockchain e Distributed Ledger nel 2021 hanno continuato ad **attrarre l'interesse di istituzioni, aziende e media di tutto il mondo**. Il mercato continua ad evolversi con **maggiore concretezza** e in direzioni diverse.



Fonte: Analisi di 1615 casi internazionali sviluppati da aziende e PA dal 2016 al 2021



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



10

Fino al 2019, il mondo Blockchain & Distributed Ledger era caratterizzato da un forte hype mediatico, motivo per cui si trovavano più annunci rispetto ai progetti concreti. Dal 2020, a causa della crisi pandemica e della maggior maturità delle tecnologie, è cambiata la tendenza e sono risultati più progetti rispetto agli annunci. Nel 2021 si riconferma tale tendenza: tra le 370 iniziative avviate nel 2021 a livello internazionale, 127 sono annunci e 243 progetti concreti.

Il settore finanziario continua ad essere quello più attivo (284 progetti, 38% del totale), vi è poi il settore Government (16%) e il settore Media & Arts (7%) che scavalca il settore agroalimentare (6%).

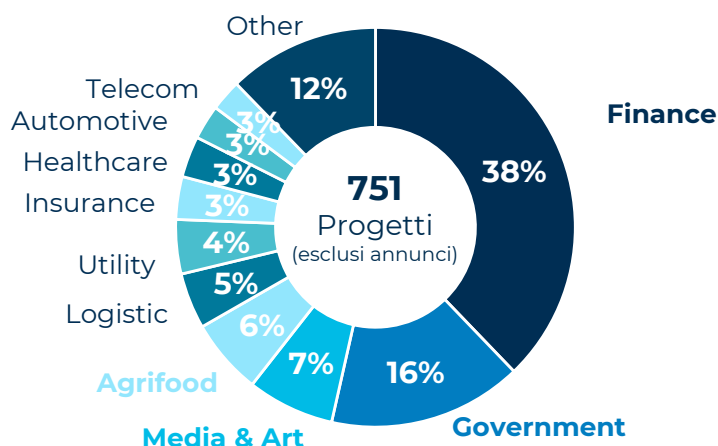
In particolare, nel 2021 il settore Media & Arts ha visto una crescita particolarmente rapida, passando dal 2% al 7% dei casi totali, trainata soprattutto dall'esplosione del fenomeno NFT. Aziende e artisti si sono interessati alle potenzialità di questo strumento, realizzando progetti che hanno spesso avuto ampia copertura mediatica.

I principali settori di applicazione

Oss. Blockchain & Distributed Ledger 04.07.22



Blockchain e Distributed Ledger nel 2021 hanno continuato ad **attrarre l'interesse di istituzioni, aziende e media di tutto il mondo**. Il mercato continua ad evolversi con **maggiore concretezza** e in direzioni diverse.



Fonte: Analisi di 751 progetti internazionali sviluppati da aziende e PA dal 2016 al 2021



11

Le applicazioni della tecnologia Blockchain

Oss. Blockchain & Distributed Ledger 04.07.22



Blockchain e Distributed Ledger nel 2021 hanno continuato ad **attrarre l'interesse di istituzioni, aziende e media di tutto il mondo**. Il mercato continua ad evolversi con **maggiore concretezza** e in direzioni diverse.

Le applicazioni della tecnologia Blockchain

Internet of Value

Applicazioni incentrate sullo **scambio di valore**, come le **criptovalute**, gli **stablecoin** e le monete virtuali promosse dalle banche centrali - le **CBDC**



Blockchain for business

Progetti in cui i **processi di business tradizionali** vengono replicati utilizzando le **tecnologie Blockchain**



Decentralized web

La **Blockchain diventa una infrastruttura abilitante** per la creazione e lo sviluppo di soluzioni di business innovative



12

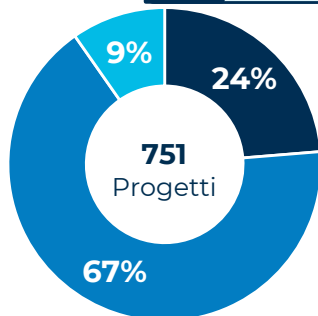
Le applicazioni della tecnologia Blockchain

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

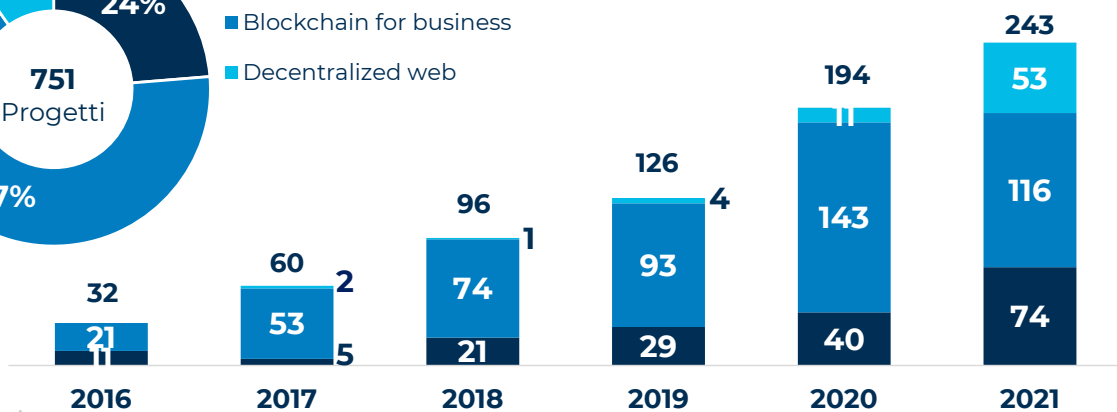
04.07.22



Blockchain e Distributed Ledger nel 2021 hanno continuato ad **attrarre l'interesse di istituzioni, aziende e media di tutto il mondo**. Il mercato continua ad evolversi con **maggiore concretezza** e in direzioni diverse.



■ Internet of Value
■ Blockchain for business
■ Decentralized web



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



13

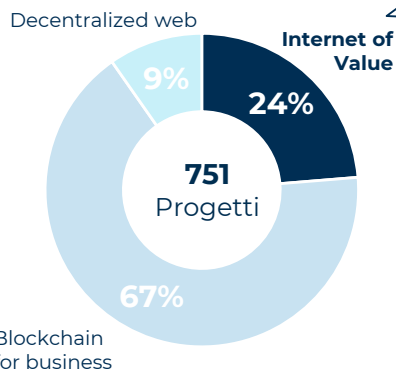
Internet of Value: evoluzione verso la maturità

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Per quanto riguarda l'Internet of Value, il 2021 è stato un anno di **maturazione per le criptovalute**. L'attenzione delle istituzioni e di alcune grandi aziende si è concentrata anche su **stablecoin e CBDC**, in attesa dell'**evoluzione normativa** (MiCAr).



+85% nel 2021

- **Quotazione di Coinbase** al Nasdaq
- Aumentano le **partnership** tra startup crypto e attori istituzionali
- Attori **tradizionali** iniziano a **integrare le criptovalute**
- Gli **attori crypto** investono in grosse sponsorizzazioni di **marketing**

coinbase

PayPal

VISA

BINANCE

crypto.com



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



14

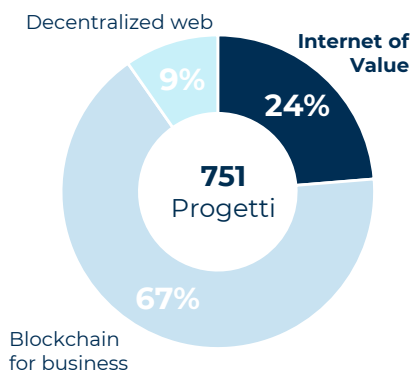
Internet of Value: evoluzione verso la maturità

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Per quanto riguarda l'Internet of Value, il 2021 è stato un anno di **maturazione per le criptovalute**. L'attenzione delle istituzioni e di alcune grandi aziende si è concentrata anche su **stablecoin e CBDC**, in attesa dell'**evoluzione normativa** (MiCAR).



- Gli **USA** verso un'**apertura alle stablecoin**
- Il **Digital Yuan** si muove verso un'espansione globale
- Il **Digital Euro** ha completato le prime sperimentazioni, ma i tempi sono ancora molto lunghi
- La proposta **MiCAR** potrebbe creare un framework chiaro in Europa



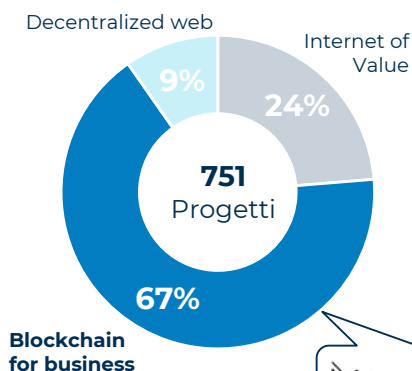
Blockchain for business: ecosistemi in cerca di valore

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Le applicazioni **Blockchain for Business** si focalizzano sull'aumentare l'efficienza dei processi aziendali attraverso le tecnologie Blockchain. Si registra un **lieve rallentamento** dei progetti di ecosistema.


-19% nel 2021

In questa categoria i progetti perseguono in genere i seguenti obiettivi:

- **Verificabilità dei dati:** il **37%** dei progetti utilizza strumenti di timestamping, basati sull'immutabilità del registro Blockchain, per ottenere una maggiore verificabilità dei dati
- **Coordinamento:** il **59%** ha creato delle piattaforme per ottenere un migliore coordinamento nelle relazioni multi-attore
- **Realizzazione di processi affidabili:** solo il **4%** ha sfruttato a pieno anche la programmabilità, portando processi complessi on-chain.

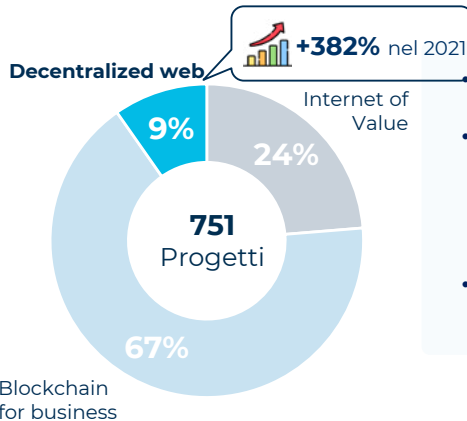
Decentralized web: primi passi verso il web3

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Nei progetti **Decentralized web** la **Blockchain** costituisce un'**infrastruttura abilitante** alla creazione di nuove soluzioni di business indipendenti, spesso basate su applicazioni decentralizzate (**DApp**) e sull'utilizzo di **NFT**



Vi sono ad oggi oltre **10.000 DApp** nel mondo

- Alcune DApp hanno implementato **sistemi di governance distribuita (DAO)**, che comprendono meccanismi di proposta e/o votazione da parte degli utenti su cambiamenti del protocollo e perfino sull'upgrade a nuove versioni.
- L'ecosistema di applicazioni decentralizzate più interessante continua ad essere quello del **DeFi**

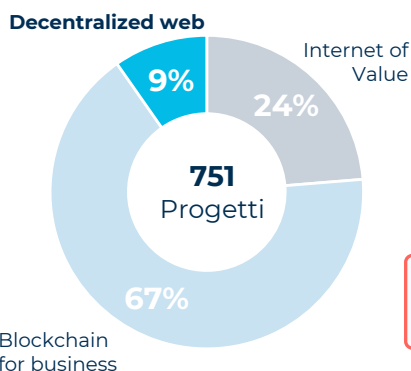
Decentralized web: primi passi verso il web3

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Nei progetti **Decentralized web** la **Blockchain** costituisce un'**infrastruttura abilitante** alla creazione di nuove soluzioni di business indipendenti, spesso basate su applicazioni decentralizzate (**DApp**) e sull'utilizzo di **NFT**



- Gli NFT hanno introdotto il concetto di **proprietà** nel mondo digitale, **abilitando** una serie di **nuovi casi d'uso** associati ad essa
- La **rilevanza degli NFT va ben oltre i prezzi** a cui alcuni di questi oggetti digitali sono stati venduti



Gli **NFT** possono essere un modo per **avvicinare le aziende tradizionali** alle **logiche** e alle **opportunità del web3**

Fino al 2019, il mondo Blockchain & Distributed Ledger era caratterizzato da un forte hype mediatico, motivo per cui si trovavano più annunci rispetto ai progetti concreti.

Dal 2020, a causa della crisi pandemica e della mag-

gior maturità delle tecnologie, è cambiata la tendenza e sono risultati più progetti rispetto agli annunci.

Nel 2021 si riconferma tale tendenza: tra le 370 iniziative avviate nel 2021 a livello internazionale, 127 sono annunci e 243 progetti concreti.

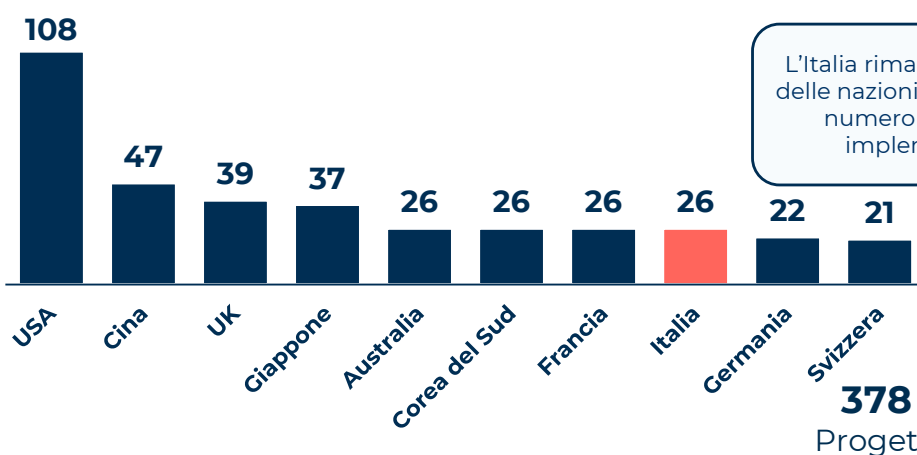
La diffusione dei progetti per nazioni

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Nonostante gli investimenti siano ancora ridotti, **l'ecosistema Blockchain italiano è tutt'altro che fermo...**



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



Fonte: Analisi di 751 progetti internazionali sviluppati da aziende e PA dal 2016 al 2021

19

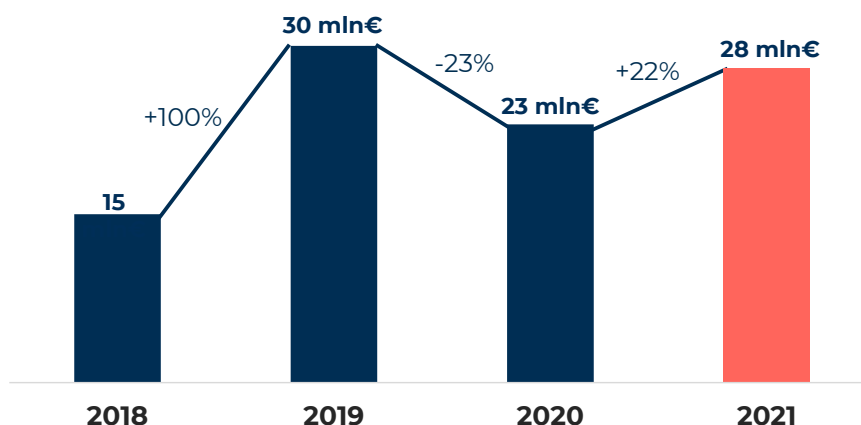
Il valore del mercato italiano

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Il mercato Italiano è in una **fase di attesa**, ancora **non si è vista una crescita decisa degli investimenti** da parte di aziende e pubbliche amministrazioni



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



Fonte: Interviste a aziende dell'offerta di servizi Blockchain

20

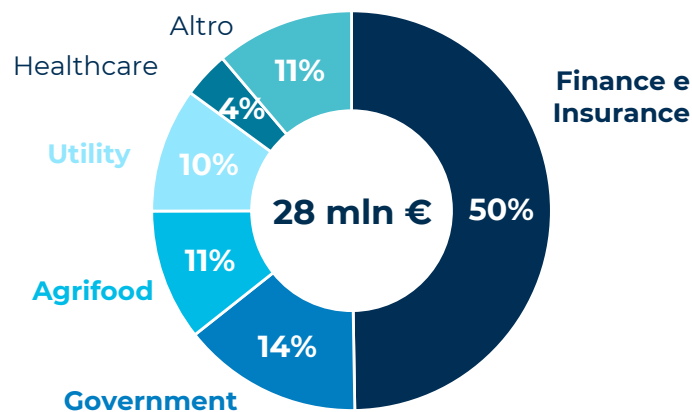
Il valore del mercato italiano - principali settori

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Il mercato Italiano è in una **fase di attesa**, ancora **non si è vista una crescita decisa degli investimenti** da parte di aziende e pubbliche amministrazioni



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



Fonte: Interviste a aziende
dell'offerta di servizi Blockchain

21

- Il settore con più investimenti si conferma quello finanziario e assicurativo
- Il settore della pubblica amministrazione ha visto una forte crescita di investimenti grazie anche allo sviluppo di IBSI
- Rimane stabile il peso degli investimenti nel settore agroalimentare
- Aumenta la rilevanza del settore utility

Il punto di vista delle aziende della domanda - limiti

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Il mercato Italiano è in una **fase di attesa**, ancora **non si è vista una crescita decisa degli investimenti** da parte di aziende e pubbliche amministrazioni



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



Fonte: survey a 53 grandi aziende della
domanda attive in Italia

22

I progetti italiani

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Nonostante gli investimenti siano ancora ridotti, l'**ecosistema Blockchain italiano è tutt'altro che fermo...**

116
Aziende

125
Progetti



SCHOOL OF MANAGEMENT
DIPARTIMENTO DI ELETTRONICA,
INFORMAZIONE E BIOINGEGNERIA



Campione: 116 aziende Italiane che hanno sviluppato progetti Blockchain

23

TOTALE: 116 loghi e 125 progetti

- Agrifood: 36 loghi e 37 progetti (c'è il doppio Progetto di caffè barbera)
- Finance: 13 loghi e 14 progetti (c'è Intesa Sanpaolo che è doppio)
- Media & Art: 23 loghi e 25 progetti (ce ne sono 3 della Juventus)
- Government: 13 loghi e 14 progetti (c'è un Progetto di blockchainitalia.io che è provider)
- Utility: 6 loghi e 6 progetti
- Luxury: 7 loghi e 8 progetti (c'è il Progetto di 3rand up solutions che è provider)
- Other comprende: 18 loghi e 21 progetti
- Automotive: 3 loghi e 4 progetti (2 progetti sono di mazzanti)
- General purpose: 2 loghi e 2 progetti
- Healthcare: 3 loghi e 4 progetti (c'è quello di blockchainitalia.io che è provider)
- Logistic: 3 loghi e 4 progetti (2 progetti di Benetton)
- Other: 6 loghi e 6 progetti
- Telecom: 1 logo e 1 progetto

Le startup Blockchain italiane

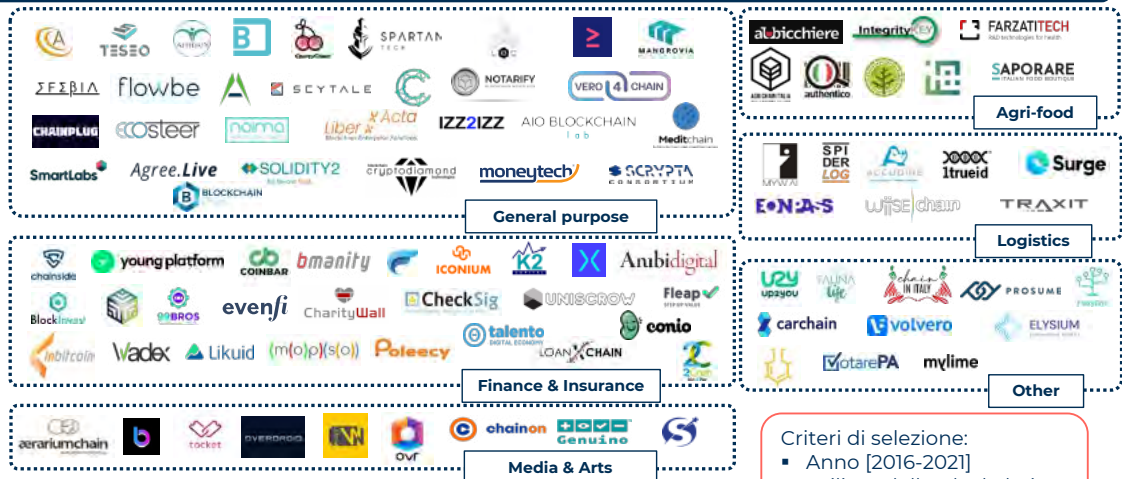
Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22



Nonostante gli investimenti siano ancora ridotti, **l'ecosistema Blockchain italiano è tutt'altro che fermo...**

90
startup



Criteri di selezione:

- Anno [2016-2021]
- Utilizzo della Blockchain
- Sede legale Italia

24

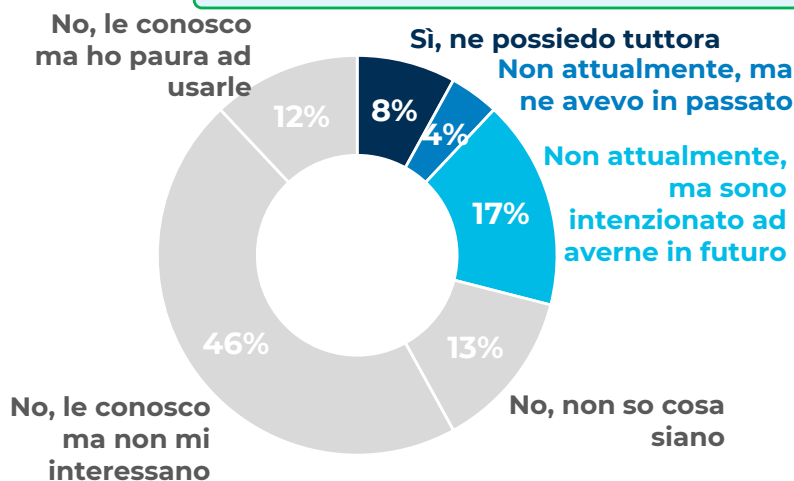
L'adozione dei crypto-asset da parte degli italiani

Oss. Blockchain & Distributed Ledger

04.07.22

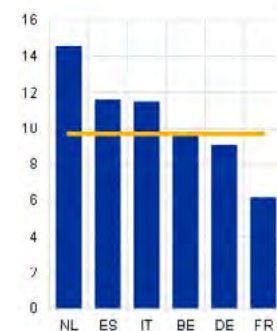


Se l'adozione della Blockchain da parte delle aziende stenta ancora a decollare, i **consumatori italiani** sono invece **sempre più orientati all'utilizzo di token e criptovalute**



(percentages)

Average



Fonte: Financial Systemin Risk report, ECB

25

Il 12% degli italiani possiede o ha posseduto in passato delle criptovalute o dei token.

Percentuale che potrebbe crescere nei prossimi anni, considerando che il 17% degli intervistati dichiara di essere interessato ad acquistarle in futuro.



COSA RIMANE? ...DI UNA PROVINCIA CHE AVEVA TRE SEDI DI BANCHE REGIONALI, OVVERO: IL DESTINO DEI TERRITORI.

Pierangelo CASANOVA

Segretario Generale
FISAC CGIL Bergamo

Destino – ineluttabilità – libertà – ci appartiene.

Partirei, visto che parliamo di cosa resta, da cosa c'era e cosa c'è. Parto col dire che la prima difficoltà dei territori (almeno di quelli periferici) è quella di avere un'idea delle lavoratrici e lavoratori che operano sul proprio territorio.

Confronto 2018-2022

- Le aziende in provincia di Bergamo sono passate da 51 a 44 (-13%).
- Di queste quasi la metà (21) ha 1 solo sportello in provincia. (Frammentazione).
- Delle 44 solo 3 hanno più di 70 sportelli (Intesa, Banco Bpm, Bper).
- Gli sportelli sono passati da 625 a 477 (-23%) (-148) (dato che equivale, per coincidenza, alla dimensione degli sportelli UBI).
- I comuni "coperti" da sportelli sono passati da 197 a 157 (-20%) su 243 lasciando 91.000 residenti su c.a. 1.100.000 senza uno sportello nel proprio comune. (Anziani).
- Secondo l'istat nel 2020 erano riconducibili ad attività finanziarie e assicurative (codice ATECO 2007) in provincia oltre 20.700 persone contro le 21.800 del 2018.
- Un focus dopo la fusione UBI, ISP (e BPER): "mal-contati" 3000 UBI + 1000 Intesa (BPER poche unità) = 4000, rispetto alla situazione odierna 2700+700= 3400. La differenza è -600 (-15%).

Ma è questo il problema?

Questi sono i dati, ma fino a qui niente di originale rispetto all'andamento del settore. Aggregazioni, digitalizzazione, nuove necessità e modalità operative ecc.

Bergamo era la sede di diverse aziende di credito (e anche di una significativa presenza di direzioni di compagnie assicurative oggi azzerate – cito solo Cargeas). Per le banche insistevano le sedi di Banca Popolare di Bergamo (poi BPU e UBI), Credito Bergamasco (poi Banco Popolare e Banco BPM) e prima ancora la Banca Provinciale Lombarda (Intesa).

Ma anche qui, niente di originale, se non che Bergamo è stata l'ultima di una lunga serie di provincie che hanno perso sedi bancarie e assicurative. Forse la più sorprendente, visto il ruolo di UBI di Gruppo aggregante, basti pensare all'operazione Bridge Banks del 2017. A parte Sondrio tutte le provincie lombarde hanno via via perso le loro banche.

Anche nel resto d'Italia... e non solo piccole città di provincia (Torino, Verona, Ancona).

Tutte, con poche eccezioni (vedi BPER) hanno messo testa a Milano.

È davvero un problema?

Aspetti critici e opportunità

Anzitutto perdere sedi di contrattazione e quindi perdere la contrattazione diffusa, significa meno dirigenti sindacali nelle delegazioni, significa cultura e esperienza di crescita sindacale ridotta significa ridurre quest'esperienza a chi si occupa, sempre più esclusivamente, di trattative con le aziende.

Cosa che crea un rischio potenziale di "separazione delle carriere" e, di conseguenza, per qualcuno l'occasione di incontrare più la controparte che i lavoratori, con il pericolo annesso (vedi come indicato anche nel documento Il lavoro crea il futuro), di avere la legittimazione propria o della propria sigla dall'azienda più che dai lavoratori.

In maniera speculare, chi è escluso, impoverisce la propria esperienza, aumenta il senso di frustrazione per l'impotenza e la distanza dai centri decisionali. Nel complesso si impoverisce anche la discussione sui territori nelle occasioni di incontro dei gruppi dirigenti. Spesso aumentando il senso critico verso accordi sottoscritti.

Ma non solo le aziende accentrano le sedi di trattativa con le conseguenze di cui sopra: normalmente accentrano anche i luoghi decisionali sia in tema commerciale (con conseguenze sui tessuti produttivi) sia in termini di gestione delle risorse (con conseguenze sull'esito delle risposte a lavoratrici e lavoratori in termini di tutela individuale che deve (quasi) sempre passare da un centro.

Naturalmente questi cambiamenti (che come dicevo hanno vissuto e vivono via via molte città e relative provincie) non devono e non possono esaurire il compito della fisac sul territorio.

Destino o libertà?

Ci siamo forse un po' adagiati a considerare ineluttabili e indiscutibili le scelte aziendali. (Ma questo è un altro grande tema).

Senza la pretesa di definire il "destino" dei territori a partire da quello di Bergamo, mi limito ad una riflessione per cercare spazi di opportunità nelle condizioni che ci sono date. E la riflessione è che paradossalmente questi cambiamenti obbligano in senso positivo ad una presa di posizione in categoria rispetto a cosa vuole essere la Fisac sui territori.

Fusioni, accentramenti e il centro di gravità posto per tutt'Italia a Milano acuiscono e rendono esplicita la dicotomia tra Fisac dei Gruppi e Fisac dei territori. Dicotomia che dovrà necessariamente ricomporsi e definirsi prima o poi, auspicabilmente durante il nostro congresso.

Io credo che questa ricomposizione sia necessaria per evitare che le Fisac dei gruppi diventino delle monadi impermeabili al confronto con l'esterno. Un confronto che può generare "concorrenza" positiva nella contrattazione e dialogo per il rispetto degli obiettivi anche confederali della Fisac.

Ma per evitare questo isolamento (perdonatemi se dico a volte autoreferenziale) i territori (a tutti i livelli, nazionale, regionale, comprensoriale) devono essere necessariamente il luogo di questa ricomposizione.

A partire da quello nazionale che deve riappropriarsi in maniera autorevole di tematiche comuni, (smart working, salario, orari) e favorire uno scambio bidirezionale tra lavoratori, provincie, regioni, nazionale. Scambio che può e deve beneficiare di quella libertà di discussione che spesso, per la contingenza e particolarità delle situazioni, nei gruppi e nelle aziende, manca.

A tutto vantaggio di lavoratrici e lavoratori.



IL POLO FINANZIARIO. UN TERRITORIO PRODUTTIVO CHE GENERA RISORSE O SI LIMITA AD ATTRARLE?

Francesca LORUSSO
Segretaria Generale
FISAC CGIL Milano

Buongiorno a tutte e tutti e un saluto particolare ai nostri graditi ospiti.

La relazione introduttiva di Gabriele, la ricerca del lab a cura di Nicola Cicala e gli interventi che mi hanno preceduta hanno colto a mio avviso l'obiettivo di chiarire l'ambito e i temi che proponiamo oggi alla discussione- Temi e discussione che intendiamo offrire alla categoria, ma non solo, con l'intento di contaminare il documento politico congressuale della Fisac e di tracciare un percorso di lavoro valido per i prossimi 4 anni. A me in particolare il compito di rileggerli dal punto d'osservazione milanese, luogo privilegiato che sappiamo anticipare i cambiamenti.

Il polo finanziario – Un territorio produttivo che genera risorse o si limita ad attrarle?

Nel territorio milanese, infatti, si concentrano le sedi di un numero rilevante di Gruppi, Istituti bancari e Compagnie assicurative. Un processo favorito dalla progressiva concentrazione delle imprese finanziarie e assicurative a cui abbiamo assistito nel corso degli ultimi trent'anni, e favorito anche dalle caratteristiche del territorio, in termini di infrastrutture, sistema formativo, competenze disponibili, ecosistema delle imprese.

Non mi riferisco solo a banche e assicurazioni tradizionali, ma anche a "tutto il resto": le imprese che forniscono servizi di supporto, che spesso non sono altro che le attività esternalizzate nel corso degli anni da banche e assicurazioni; alle quali si aggiungono le startup e le imprese di servizi tecnologici.

Una filiera che, più che allungarsi, si allarga e dispiega, a formare un ecosistema, o meglio un insieme di ecosistemi, dove incontriamo professionalità diverse e contratti di lavoro diversi. Mentre il nostro perimetro di intervento, come sindacato di categoria, si restringe via via...

L'innovazione digitale e normativa hanno abilitato e favorito lo sviluppo di Società che spesso non fanno banca, o assicurazione, o intermediazione finanziaria, ma che intervengono nella catena del valore delle attività finanziarie.

Società che spesso applicano il contratto di lavoro terziario o metalmeccanico.

Nel settore bancario, in particolare, assistiamo a un doppio movimento che è di concentrazione e di desertificazione. Concentrazione di direzioni e di dipendenti nei grattacieli dei quartieri centrali e desertificazione della presenza di presidi e servizi sul territorio.

Tra il 2020 e il 2021 il numero di sportelli bancari nella provincia di Milano è diminuito di 295¹ unità.

Un doppio movimento che è anche di natura professionale. Serve sempre meno personale amministrativo e di staff da una parte, mentre cresce la richiesta di alte professionalità e specialisti dall'altra. Meno personale di filiale da una parte e più promotori finanziari dall'altra.

¹ Fonte: archivi anagrafici degli intermediari. Banca D'Italia. Statistiche. Banche e istituzioni finanziarie: articolazione territoriale. 31 marzo 2022.

Il denominatore comune per tutti questi operatori è il territorio, la città. Una città caratterizzata da un centro sempre più denso e iperattivo e da periferie che continuano a farci pensare ai quartieri dormitorio degli anni '60.

Parliamo spesso di città metropolitana, che si allarga oltre il centro e anche oltre le periferie, fino alle città vicine. Ma la macchina (l'industria) finanziaria-assicurativa si concentra attorno al centro di Milano e nei quartieri che lo circondano.

Si può constatare anche qui un doppio movimento, dove il lavoro continua a concentrarsi in città, ma le scelte abitative delle famiglie, vincolate al livello del reddito, si spingono sempre più verso l'esterno.

Intanto la città continua a crescere su sé stessa, è di questi anni lo sviluppo verticale della città; le numerose torri che hanno ridisegnato lo skyline di Milano spesso portano il nome di nostre aziende. Non di meno cresce un'offerta residenziale smaccatamente rivolta a famiglie ad alto reddito. Tutto questo secondo il più tradizionale dei processi di gentrificazione.

Ma tutto questo sembra più una pratica di "messa a valore del territorio" in termini immobiliari che di "organizzazione produttiva nel territorio" volta ad allargare la distribuzione delle risorse. Le infrastrutture convergono al centro. Il trasporto pubblico sembra ancora disegnato per indirizzare i flussi dei pendolari del lavoro e dello shopping dalle periferie al centro e viceversa, da fuori a dentro e viceversa.

La città, questa città della finanza e della tecnologia di

cui stiamo parlando, produce e attrae. Produce nuovi talenti e altri ne attrae da fuori. Grazie ai suoi poli universitari, grazie alla fitta rete di collegamenti, dall'alta velocità, alle autostrade, ai tre aeroporti internazionali. Grazie a un'idea di abbondanza e disponibilità di risorse. Viviamo nella città ricca. Ma non per tutti. S'allarga la forbice tra ricchezza e povertà.

Da una parte dirigenti e professionisti con elevate retribuzioni, in mezzo i redditi stabili dei ceti medi, che non reggono più il passo con l'aumento dei prezzi, o meglio con l'aumento del costo della vita; dall'altra quello che potremmo chiamare "proletariato urbano", addetti ai servizi con basse retribuzioni (camerieri di bar e ristoranti, commessi di negozi e centri commerciali, personale di guardiana, delle pulizie, addetti alle consegne, corrieri e riders, e via dicendo).

Lo vediamo bene dalla distribuzione dei redditi nei diversi quartieri². Dove si va da un reddito medio di 90mila euro in Brera, 70mila in Citylife a redditi che scendono man mano che ci si allontana dalle zone centrali e dalle direttrici di sviluppo. Così a Lambrate, Inganni, Forlanini si scende a 25mila euro, 23mila a Baggio, Quinto Romano, Fulvio Testi, 22mila in via Padova, Crescenzago, Forze Armate, Bisceglie, Affori, Comasina, Bovisa, Barona, Gratosoglio, fino ai 18mila di Quarto Oggiaro.

² Una ricerca realizzata dal Dipartimento politiche del lavoro della CGIL che prende in considerazione 1.687.183 buste paga milanesi ha ritratto il quadro degli stipendi medi nel capoluogo lombardo. Sono stati presi in considerazione i dati del 2020 di persone che lavorano nel settore privato (settore dell'agricoltura escluso) a Milano.

Per di più sappiamo che dentro le medie si nascondono le differenze, le disuguaglianze: il gap di genere, i lavori precari della città degli eventi e la gig economy, della città delle startup e dell'economia tecno-digitale.

Così abbiamo una città dirigenziale e dei professionisti ad alto reddito; una città del turismo internazionale; una città dell'intrattenimento e degli eventi, che offre svago ad elevato contenuto culturale e crea un altrettanto elevato volume di impieghi precari e intermittenti, e richiede una grande quantità di lavoro (lavoro povero) nei servizi che fanno funzionare la macchina metropolitana. Pulizie, guardiania, corrieri, manutenzione, commessi, camerieri, riders.

Per carità, tutto bene, è una ricchezza generale che riversa i suoi benefici su tutto il territorio. Non in modo eguale, però. E questo non fa di Milano un modello fino in fondo apprezzabile.

Il PNRR troverà qui un terreno adatto alla valorizzazione degli investimenti, e il ruolo della finanza con la sua capacità di indirizzo è determinate, se si tradurrà in migliori collegamenti, reali e virtuali, in creazione di poli di eccellenza decentrati che aiuterebbero a spingere i vantaggi prodotti fuori dalla cerchia delle mura di questa città-stato.

Ma torniamo a noi.

Il lavoro agile sperimentato nel corso della pandemia e ora mediamente diffuso in buona parte delle nostre imprese faceva sperare anche a un cambiamento possibile della distribuzione "geografica" del lavoro.

L'organizzazione aziendale, in epoca di smart working, si è alleggerita, è diventata più fluida, ma per il momento non assistiamo a cambiamenti sostanziali. Il lavoro non si è spostato, è rimasto in città.

A questo proposito, temiamo piuttosto che la remotizzazione del lavoro, per quanto riguarda le mansioni impiegate più povere e ripetitive, sia il preludio alla loro esternalizzazione e nel tempo all'estinzione.

Concludo

In questi anni abbiamo osservato la accelerazione dell'innovazione tecnologica e le trasformazioni del lavoro conseguenti. Se ci guardiamo alle spalle, se tiriamo le somme, ci accorgiamo che i cambiamenti sono stati profondi, e nella loro accelerazione fanno presagire che ancora più profondi sono quelli che si stanno apprestando per il futuro.

Sappiamo che arriveranno quel che dobbiamo fare è affinare gli strumenti contrattuali: formazione, inquadramenti, senza dimenticare le retribuzioni che, come abbiamo detto anche oggi, c'è la necessità che crescano adeguatamente. La moderazione salariale infatti, non ha funzionato (i salari sono diminuiti in Italia del 3% in trent'anni mentre sono cresciuti più del 30% nel resto d'Europa) soprattutto non ha aiutato la produttività che sembra proprio essere diretta conseguenza della buona retribuzione e del lavoro di qualità- strumenti contrattuali necessari quindi per affrontare in modo ordinato il cambiamento che non è sempre positivo e progressivo. Cambiano le forme ma non il contenuto, si passa dai fattorini ai riders ma la condizione del lavoro non migliora anzi...

PRIME CONCLUSIONI: SINTESI DAL PUNTO DI VISTA DEL TERRITORIO METROPOLITANO.

Massimo BONINI

Segretario Generale
della Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano

Ci sono tante connessioni che possiamo mettere in gioco, in linea con lo spirito di questa iniziativa anche per preparare il Congresso e preparare la categoria al Congresso.

Noi abbiamo deciso di fare un Congresso che ha l'obiettivo di discutere con le lavoratrici e i lavoratori le pensionate e i pensionati, la loro condizione materiale di vita e mi pare che da tutti gli interventi questa cosa emerga. Sono state citate - correttamente - anche le analisi di contesto, quindi le crisi economiche, la guerra che infligge all'economia anche del nostro paese e alle persone condizioni dure. La pandemia anche se mi permetto di dire che il dibattito oggi assegna troppe responsabilità alla pandemia stessa. Credo che tanti i problemi che vengono citati indicando la pandemia come causa li avevamo già prima: Le transizioni tecnologiche e digitali, quella della sostenibilità ambientale e il tema salariale questi problemi c'erano tutti già prima del 2020.

Il Congresso prova a parlare proprio alla nostra gente, sui temi del salario, il fisco, la precarietà, la legalità nel lavoro, la sicurezza sul lavoro e - una cosa fondamentale - le politiche di sviluppo. Faccio questa fotografia che in parte Francesca ha già disegnato, vado un po' più in profondità con i dati, che credo sia la tecnica migliore per descrivere la condizione delle persone: parto dalla fotografia milanese, che spesso e volentieri è quella che poi traina un po' tutto il Paese. Uno studio della Camera del Lavoro di Milano analizza cinque anni di andamento salariale e poi inseriamo quanto sia raggiungibile un bene primario come quello della casa.

Il salario dei dirigenti nel quinquennio 2015-2020 è salito dell'8%, aumentando il divario tra loro e l'anello più basso della catena di 8 volte; l'aumento degli stipendi dei quadri è aumentato del 5%, quello di operai e impiegati del 4%.

Lo citava Francesca: la casa, bene primario, a Milano è aumentata, nel prezzo complessivo, del 5,9%. Quando parliamo di condizione materiale delle persone, questa è la fotografia.

Lo dico sottovoce, non voglio aprire discussioni interne di nessun tipo, però il rapporto tra il salario a Milano e il bene primario della casa è un problema che va avanti da vent'anni. Io ho semplicemente messo in relazione i dati degli ultimi cinque anni. Il tema del caro vita a Milano è sentitissimo. Questa situazione genera un processo di espulsione delle persone e va avanti da vent'anni e noi dobbiamo mettere sotto osservazione non solo Milano, che è una grande area metropolitana con le sue luci e le sue ombre, le fotografie da leggere sono tante e diverse.

Stiamo sulla casa. È un tema che dobbiamo provare ad inserire dentro la discussione congressuale e nel dibattito generale fuori di noi. Dobbiamo dire con estrema chiarezza che questo paese non investe da decenni sulle politiche abitative, non investe la Regione, in edilizia pubblica, non investe la città. E allora: noi siamo un paese in cui le famiglie hanno investito tantissimo sulla nella casa come bene primario è di rifugio per i propri risparmi ma oggi siamo a un cortocircuito, perché i giovani di oggi faticano tantissimo per raggiungere questo bene primario.

Oggi bisognerebbe diversificare perché questo paese non ha mai investito nella politica degli affitti, che aiuterebbe tantissimo le nuove generazioni. E aiuterebbe tantissimo coloro che non hanno i requisiti per entrare nelle case popolari ma nemmeno i redditi per il mercato libero. Alcuni dati: a Milano il prezzo medio annuo al mq in affitto è di 240 euro. Quindi per un appartamento di 70 mq stiamo parlando di 1.400 euro al mese. Venivano citati i redditi, da Francesca: il 60% dei cittadini residenti a Milano ha un reddito inferiore 26.000 euro. Come ci spiegano gli esperti di economia finanziaria, un terzo del nostro reddito lo dovremmo dedicare alla casa. Quei 1.400 euro, rispetto a questi redditi, sono il doppio di quel terzo. Significa che il rapporto tra i salari e l'accesso ad un bene primario come la casa è irraggiungibile. E allora giustamente il nostro Congresso si pone il tema del salario ma dobbiamo arricchire quell'argomento anche con il tema dei servizi e beni primari, la casa come detto ma anche la sanità - e qui sì la pandemia c'entra per tanti versi. E guardate che questo argomento riguarda non solo le nuove generazioni, ma anche le generazioni meno giovani. Quegli anziani fragili che stanno nelle nostre periferie. A Milano abitano 180 mila over 80 con politiche assistenziali a volte di difficile accesso quindi parlare di welfare vuol dire tornare a parlare di vita delle persone, perché una parte consistente di queste 180 mila persone hanno bisogno di assistenza, e il pubblico si ritrae, per una serie di ragioni (a partire dalle politiche di tagli avvenute nei decenni precedenti e nel frattempo cresce l'accesso a servizi privatizzati che esclude coloro che ancora una volta non hanno un reddito che gli permetta di pagare un servizio

sanitario. Se usi il servizio pubblico non paghi ma ti metti in fila per mesi nelle liste di attesa. Questo modello si scarica nei territori e sulle famiglie; queste persone alla fine vengono assistite da donne, pessimo retaggio culturale del Paese e anche qui sul tema del salario da Milano arriva un messaggio gravissimo: le donne vengono pagate di meno ed è grave perché Milano è uno di quei territori che può vantare un numero più alto di donne occupate, ha il record italiano ma se mancano le politiche di sostegno alla fine questa dinamica non produce un flusso positivo nell'economia del territorio, perché se hai uno scarto negativo di salario e un pezzo di vita da dedicare all'assistenza di figlie e/o anziani questa cosa incide negativamente sull'occupazione. Come Camera del Lavoro già nel 2020 abbiamo proposto proprio per interrogarci su come uscire dalla crisi pandemica di iniziare a parlare di società smart in una città smart. Se la città è intelligente allora dobbiamo avere anche una società intelligente che non scarica a qualcuno i problemi ma al contrario trova le soluzioni per non lasciare da solo nessuno. Offrire una serie di servizi e di investimenti pubblici in welfare, istruzione, sanità e casa aiuta in concreto le lavoratrici e i lavoratori, le pensionate e i pensionati le loro famiglie, i giovani e i meno giovani ad ricostruire una condizione di vita dignitosa e che possa parlare di futuro.

L'altra suggestione che vi voglio dare, a proposito di questo ragionamento e di un rapporto con quello di cui discutete voi come categoria, e rispetto anche a quello che ho sentito raccontare dal compagno di Bergamo che parlava di depauperamento del sistema finanziario in un territorio. C'è una relazione sul

continuo accentramento a Milano di flussi, percorsi e dinamiche economiche, sociali e di innovazione che blocca lo sviluppo di tutto quello che rimane fuori da Milano? Penso che ci sia il rischio che tutto quello che è altro da Milano si impoverisca. Ormai Milano è diventata la sede delle banche, la sede dei grandi gruppi di architettura internazionali, di multinazionali che spesso e volentieri determinano loro la trasformazione del territorio e lo sviluppo del territorio stesso. In realtà non si decide più in giunta, in Consiglio comunale, è un'illusione, si decide dentro quegli uffici la trasformazione del territorio e allora l'interrogativo che ci dobbiamo porre in un'ottica di rapporto con la politica è se il riequilibrio di potere tra lavoratori e aziende, cittadini e istituzioni, non passi anche dal fatto che oggi i processi di cambiamento e trasformazione non sono più totalmente in mano alla politica, ma in realtà passano attraverso questi grandi centri di potere. Ci dovremmo interrogare se le trasformazioni del territorio passano più da una giunta di un'amministrazione comunale, che deve fare i conti quotidianamente con i tagli che arrivano dal governo centrale, o se passano attraverso le decisioni di investimento di un gruppo bancario, di un gruppo della logistica, di un gruppo della grande distribuzione o di un gruppo immobiliare che investe nelle rigenerazioni urbane, investendo però su una fascia di popolazione che non ha bisogno di aiuti e si rischia di aumentare il divario tra chi può e chi non può. Impariamo a chiederci quale modello di sviluppo vogliamo e quali proposte mettiamo in campo per raggiungerlo. A Milano oggi c'è uno sviluppo di attività turistiche e di intrattenimento che fa investire nelle abitazioni solo in una logica di rendita

immediata attraverso gli affitti brevi per soddisfare la richiesta determinata dalla domanda turistica mordi e fuggi con condizioni di lavoro che conosciamo tutti, ma che crea anche una distorsione negli investimenti immobiliari. Parliamo apertamente di speculazioni, di investimenti e trasformazioni territoriali che invece che ridurre le distanze continuano a divaricarle. Questi sono temi che noi dobbiamo discutere anche con le lavoratrici e i lavoratori e sono temi alti, sicuramente complessi, ma che dobbiamo avere la forza di discutere dentro il Congresso.

Altra riflessione è il tema del cambiamento del lavoro. La vostra categoria, dal mio punto di vista, è la categoria simbolo delle trasformazioni. Le abbiamo discusse tante volte in questi anni, tra la categoria milanese e regionale e la Camera del Lavoro milanese. So che c'è una interlocuzione anche con la CGIL Lombardia. Le cose che hanno raccontato le persone oggi ci dicono molto e sono esperienze che si possono replicare in altri ambiti. Il metodo dell'ascolto, della ricerca, dell'inchiesta dove i protagonisti diventano delegati e lavoratori. In questo modo l'organizzazione può tornare ad essere più efficace nella sua azione e nella costruzione di piattaforme che coincidano per davvero con le esigenze delle persone.

Un fenomeno che è già dentro i luoghi di lavoro, e che dobbiamo studiare ed osservare, riguarda quelle delle dimissioni volontarie. A Milano oltre 180 mila in Lombardia quasi 400 mila.

Credo che questa cosa interroga le imprese. Ma anche noi.

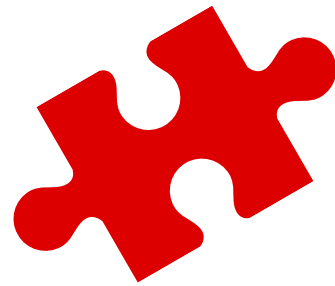
Interroga le imprese, perché oggi lavoratrici e lavoratori chiedono luoghi diversi di lavoro, condizioni diverse di lavoro e hanno richieste probabilmente nuove da quelle che noi conosciamo. Oggi si chiede un'organizzazione del lavoro con forti autonomie, la valorizzazione del titolo di studio, la professionalità acquisita, l'esperienza acquisita sul campo. Poi chiedono percorsi di carriera che parlino di merito ed è qui la polemica che io faccio sempre quando mi sento dire che i giovani non hanno voglia di lavorare o che non vogliono più fare lavori difficili. Ma allora perché in tanti i camerieri vanno a farli a Londra. Se non lo fanno in Italia vuol dire che qualcosa sulle condizioni di lavoro non funziona da parte delle imprese compreso il fatto che in Italia prima ti dicono che non vuoi fare il cameriere e poi ti fanno vergognare di averlo fatto! All'estero non è una vergogna, mentre la società italiana ha sempre questa ambiguità per cui ti dicono che non hai voglia di lavorare, poi dopo quando guardano il tuo curriculum e vedono che hai fatto lavori umili si storce il naso. È questo che la gente ci sta chiedendo secondo me. Approfondiremo ma un cambiamento viene chiesto anche attraverso quella che qualcuno cita come rivoluzione silenziosa. Non manca la voglia di lavorare ma si vuole lavorare in modo diverso. Le imprese devono cambiare perché sono loro che ragionano ancora con uno schema del '900 attraverso modelli verticalità di potere e di gerarchia mentre la gente, soprattutto i giovani, chiedono modelli più orizzontali e partecipativi nello svolgimento della propria mansione. Ci chiedono più formazione, proprio perché la gente capisce che il mondo sta cambiando e la loro occupazione si difende meglio attraverso la conoscenza.

E chiedono più qualità della vita. È una colpa?! Direi di no! Tempi di vita certi e tempi di lavoro certi per sviluppare i propri interessi, la socialità, la cultura... una cosa che tra l'altro muove altri pezzi di economia e di lavoro. Questo cambiamento parla anche noi ovviamente, perché queste condizioni di lavoro che vengono cercate le dovremmo tenere in conto in ogni piattaforma che presentiamo, sia a livello nazionale, sia a livello locale e a livello aziendale. Perché dobbiamo intercettare questi bisogni e farci portavoce del cambiamento.

Infine un ultimo ragionamento che forse poco c'entra con la discussione che noi abbiamo fatto ma credo che approcciando il percorso congressuale come dirigenti vorrei che se ne tenesse conto, perché è un tema importante per un sindacato come il nostro. Il tema è la democrazia. Siamo di fronte a un momento delicato per il paese e, anche qui, la classe dirigente politica ne parla molto poco e sottovaluta una serie di problemi. Il tema della democrazia, chiaramente, passa anche attraverso i luoghi di lavoro – Gabriele parlava nella sua introduzione di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, che è un altro dei punti che vengono richiesti nel cambiamento ma ha strettamente a che fare con la democrazia. Mi riferisco al tema dell'astensionismo, anche questo citato da Gabriele, il fenomeno deve preoccupare.

la CGIL, che è quella organizzazione sindacale che ha contribuito ad abbattere una dittatura, il fascismo, ha costruito pezzi della Costituzione che si basa sull'antifascismo, su tanti valori nei quali noi ci riconosciamo, che sono tutti ricompresi nel no-

stro Statuto. L'anno prossimo si vota e ci sono forze politiche che – mi riferisco a quelle sovraniste – secondo me hanno un rapporto dubbio con l'idea di democrazia, e non mi riferisco solamente al rapporto con la Costituzione italiana, mi riferisco proprio a quel grande tema che viene affrontato nel nostro Congresso di riequilibrio dei rapporti di forza a livello globale, internazionale, tra le grandi superpotenze. Credo che alcuni di questi partiti, che in parte hanno già governato nell'esperimento elettorale sovranista del 2018, e che si ricandidano a governare questo Paese, come è emerso da alcune inchieste hanno avuto rapporti stretti con la Russia di Putin e anche ricevuto finanziamenti economici; ancora oggi la Gabanelli sul Corriere si interroga sul sistema delle fake news che arrivano dalla Russia e che nel passato, e quindi anche nel 2018, hanno orientato, in parte, il voto in diverse democrazie occidentali. Non è qualcosa da sottovalutare. Possiamo avere punti di vista diversi, ma questo è un tema. Vorrei che il dibattito, nella nostra organizzazione, e quindi l'interlocuzione nelle assemblee di base con lavoratrici e lavoratori debba parlare di questo, perché chiedere a quelle forze politiche che idea hanno della democrazia per un sindacato come il nostro credo sia fondamentale. Non solo per noi come sindacato ma per l'intero Paese, perché queste forze politiche, che rischiano di governare limiteranno tantissimo i diritti sindacali, non solo le agibilità delle organizzazioni sindacali ma i diritti nei luoghi di lavoro, i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Non possiamo perdere l'occasione di ricominciare a ricucire anche attraverso questi argomenti un dialogo con coloro che vogliamo rappresentare.



La giornata di incontro seminariale si è conclusa con la tavola rotonda

PROGETTARE IL FUTURO: IL CONGRESSO DELLA CGIL NELLA SOCIETÀ CHE CAMBIA

coordinata dal giornalista **Andrea GIANNI** de Il Giorno, alla quale sono intervenuti **Emilio MICELI**, della Segreteria Nazionale CGIL; **Alessandro PAGANO**, Segretario Generale CGIL Lombardia e **Nino BASEOTTO**, Segretario Generale FISAC CGIL.

La diretta dell'evento è stata trasmessa in streaming sulla pagina Facebook e sul canale YouTube di FISAC CGIL Milano e Lombardia ed è disponibile all'indirizzo:

- <https://youtu.be/c8jDauEcjis>

Guarda il videoricordo della giornata sul nostro canale YouTube, all'indirizzo:

- https://youtu.be/qNPLRX_99A



Seguici sulla nostra pagina Facebook

<https://www.facebook.com/fisacmilanolombardia>





LA FISAC NEL CONGRESSO DELLA CGIL

Milano, 4 luglio 2022

