

Società Tecnologia Lavoro

Forme attuali e future

QuiEdit

Hanno collaborato alla stesura della pubblicazione:

Alessandro Abba

Gianfranco Amato

Tommaso Brindisi

Giacomo Melfi

Augusto Mastropasqua

Carmelo Raffa

Roberto Riva

Giorgio Signori

Copyright© by QuiEdit s.n.c.

Verona, via S. Francesco, 7 – Bolzano, Piazza Duomo 3 – Italy

www.quiedit.it – e-mail: informazioni@quiedit.it

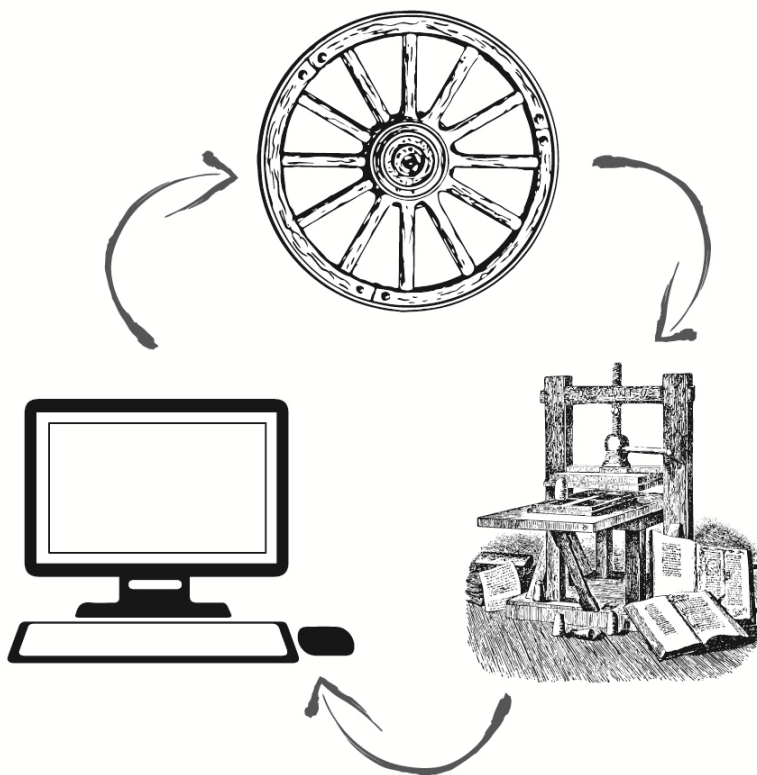
Edizione I – Anno 2018. Finito di stampare nel mese di novembre 2018

ISBN: 978-88-6464-495-0

La riproduzione per uso personale, conformemente alla convenzione di Berna per la protezione delle opere letterarie ed artistiche, è consentita esclusivamente nei limiti del 15%.

Indice

PRESENTAZIONE	5
CRITICA DELLA RAGIONE TECNICA	7
I frammenti della ragione	7
Vere bugie.....	11
DALL'AGORÀ AI SOCIAL NETWORK.....	17
BANCHE E TECNOLOGIA	25
LE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E L'IMPATTO SUL LAVORO BANCARIO.....	31
Introduzione	31
L'evoluzione della contrattazione nel sistema	33
JOB EVALUATION E INQUADRAMENTI NEL CCNL.....	36
Le Aree professionali	36
I Quadri Direttivi	39
Lo Sviluppo professionale e di carriera e formazione	44
L'OCCUPAZIONE NELLE BANCHE ITALIANE.....	45
La tendenza occupazionale	45
Area contrattuale	48
Il fondo di solidarietà per i dipendenti delle imprese di credito	50
Le politiche attive per l'occupazione	52
UNO SGUARDO ALL'OCCUPAZIONE NEL SISTEMA BANCARIO DEL SUD ITALIA.....	57



PRESENTAZIONE

“Difficile lottare contro il desiderio:
ciò che vuole, infatti, lo compra pagandolo con l’anima”
Eraclito

La questione della Tecnica ha raggiunto una dimensione ormai universale.

Solo alcuni angoli remoti della geografia conosciuta sono ancora al riparo dalla sua rete e dagli interrogativi che essa apre e propone.

L’origine è antica: dal fuoco e dalla ruota (due mezzi primordiali), siamo pervenuti al computer, allo smartphone e ai robot.

Fino agli ultimi decenni del secolo scorso, la tecnologia provocava interesse e curiosità, promuoveva adesione e consentiva un certo divertimento.

Quelle categorie si sono rapidamente evolute in desiderio e pulsione, fino a lambire il terreno della dipendenza. La questione è diventata problema, il problema si è tramutato in idolo.

“Il desiderio perverso è il desiderio normale imposto dal modello sociale”, dice Jean Baudrillard in una nota all’interno di uno dei suoi scritti più famosi: “Lo scambio simbolico e la morte”. Contesto diverso, certo, eppure la forma di questa affermazione si può trasferire nell’ambito che ci riguarda: la necessità della tecnologia.

L’indagine del Centro Studi si muove, questa volta, in un’area che vede la combinazione, sempre più stretta, tra gli effetti della tecnica e il lavoro bancario

Le osservazioni sullo stato attuale delle strutture e dei modelli contrattuali favoriscono la previsione di un tempo futuro, dove la tecnologia verrà applicata in modo pervasivo e irreversibile.

Lo scenario era già delineato nel passato prossimo; ora gli attori sono chiamati a rivestire ciascuno il proprio ruolo

Tra essi la Fabi ha la responsabilità più rilevante.

Gianfranco Amato

Direttore del Centro Studi sociali

Pietro Desiderato

CRITICA DELLA RAGIONE TECNICA

“Il mondo si trasforma in un completo dominio della tecnica.
Di gran lunga più inquietante è che l'uomo non è affatto
preparato a questo radicale mutamento del mondo.”

Martin Heidegger, 1953

I frammenti della ragione

Il titolo è volutamente evocativo delle tre opere di uno dei pensatori più grandi della storia delle idee. In particolare delle prime due: “Critica della Ragion pura” e “Critica della Ragion pratica”.

Un accenno senza alcuna pretesa anche solo di *avvicinare* le linee di pensiero di Kant. Coltiva, tuttavia, l'ambizione di mettere in atto una critica radicale di una delle due o tre *figure* più rilevanti della nostra epoca, pervasiva ed insistente tanto da determinare, nel profondo, i cambiamenti in atto.

Questa figura è la *Tecnica*, che si mostra lucida e compiuta nella forma della *Tecnologia*, la modalità in cui declina tutte le applicazioni possibili

Definiamo meglio il titolo. Innanzitutto *Critica*, che, per essere tale, deve andare alla radice del fenomeno così come appare, del suo significato, della sua evoluzione nella storia, fino alla presenza nei tempi attuali

Altrimenti, se non è radicale, la critica si limita alle osservazioni della superficie, certamente utili, poiché idonee a decifrare il primo lato della figura, quello visibile alla luce del giorno, tuttavia insufficiente a risolvere la comprensione dell'*insieme*

Critica ha la stessa radice di *crisi*: *Krino* (in latino *cerno*). Distinguo, separo, poi scelgo, giudico.

La critica, dunque, è anzitutto l'esercizio di un pensiero che distingue, che coglie le differenze, solo alla fine giunge ad un giudizio, in seguito a una analisi del rapporto causa-effetto.

E così la critica, nel suo lavoro, usa dei *criteri*, regole per diradare la nebbia che confonde il *vero* con il *falso*, e il *buono* con il *cattivo*, con l'intendimento di proporre una soluzione.

Potremmo anche definire la critica come uno strumento che prima scompone e poi tende a ricostruire su basi rinnovate. In tal senso possiede una valenza *simbolica*.

In secondo luogo: *Ragione*.

Essa ci offre un campo di indagine più ampio, all'interno del quale si muovono significati mobili, talora ambigui, adattabili a definizioni diverse che mutano nel tempo.

La ragione è la *ratio*, la facoltà che consente di calcolare, di misurare, di *pesare*, dunque una caratteristica fondamentale della conoscenza. Emerge una analogia con *razione*, che indica la *porzione* che viene assegnata, così come la *ragione* ritaglia, per sé, una parte della realtà, al fine di poterla controllare.

Tutti convengono – con poche eccezioni – sul fatto che la ragione è *greca*, poiché con i Greci si assiste alla nascita dell'Occidente, all'affermazione delle sue *ragioni* variamente articolate, tra le quali la vocazione al *controllo* del mondo.

Nasce per superare Religione e Mito, le uniche forme prima utilizzate per la conoscenza della realtà, le quali consentivano, attraverso allegorie e metafore, di attribuire senso al rapporto dell'uomo con il suo ambiente, naturale e culturale.

I *calcoli* della ragione le hanno gradualmente sostituite, tuttavia senza abbandonarle, anzi mantenendole ancora vive nella coscienza, individuale e collettiva, dalla quale affiorano spesso alla superficie del pensiero riflessivo e dell'agire sociale, di cui contribuiscono a creare il percorso.

Quando si dice (o si sente dire): “Ho ragione”, cosa significa? Non certo che si possiede la *verità* (parola troppo rischiosa), bensì, più semplicemente, che si usa più il calcolo che l'impressione, si usa più la logica dell'estetica; anche se non è possibile prescindere del tutto dalla parte creativa della coscienza.

Ma perché la ragione si affermi occorre che determini convergenza tra soggetti diversi; altrimenti la ragione resta una semplice *opinione*.

È, in fondo, il metodo delle scienze, dove devono coincidere le ipotesi formulate in anticipo con l'esperimento delle stesse, i cui risultati dovranno essere verificabili e ripetibili.

Per questo si può dire che le scienze sono *razionali*.

Ma se la Ragione ha una struttura *scientifica*, è possibile sottoporla al pensiero critico? Un pensiero, per sua natura razionale, e non un atteggiamento emotivo, sentimentale, *estetico*?

Sembra di sì, se si osserva la proposta contenuta nelle tesi di autorevoli (e autentici) intellettuali e di alcuni grandi filosofi, tra i quali Hegel con la sua formulazione della dialettica.

Abbiamo accennato, in apertura, alla trilogia di Kant, le cui “Critiche” sono probabilmente l'esempio più conosciuto. In tempi più recenti anche J.P. Sartre, il filosofo dell'esistenzialismo, pubblica la “Critica della ragione dialettica”, dove cerca di rendere compatibile la visione *collettiva* di Marx con l'affermazione dell'individuo nella sua singolarità.

Negli ultimi decenni, inoltre, vale la pena richiamare la teoria del Pensiero debole, di Gianni Vattimo, che si pone in polemica contro le diverse forme di razionalità forti che hanno attraversato la storia e che si sono trasferite nelle ideologie. Un modo di pensare – secondo Vattimo – alleggerito dal peso dei “grandi sistemi” del passato, apre la strada per vedere meglio la realtà, favorendo il dialogo, la tolleranza, la convivenza di ideali diversi.

Solo rapidi accenni, per confermare che anche la Ragione può essere rinviata a giudizio davanti al “Tribunale della ragione”, secondo la celebre formula nata durante l’Illuminismo.

Non si tratta di un gioco di parole, ma di una osservazione elementare: quali altri strumenti, infatti, abbiamo a disposizione per fare analisi, mettere a confronto, verificare i risultati se non “in primis” quelli della logica? E su quale terreno si muove la logica, se non quello della razionalità?

Anche se la logica non è *esauriente*. Vi è un’altra grande area, dove abitano le emozioni, le intuizioni, le percezioni, le quali compongono, insieme, il quadro della conoscenza.

E così anche la Ragione può (deve) rispondere ad una critica che la mette in *questione*.

Tra le (diverse) manifestazioni che la nostra epoca è disponibile ad offrire, la *Tecnica* è la *forma* più evidente, e la più pervasiva.

Una breve nota all’interno di un poderoso saggio (*Psiche e Techne*), di Umberto Galimberti, ci avverte che “La tecnica non è neutra, perché crea un mondo con determinate caratteristiche che non possiamo evitare di abitare e, abitando, contrarre abitudini che ci trasformano ineluttabilmente”. Uno dei mille avvertimenti che configurano il determinismo coerente della tecnica, disegnato dagli osservatori più attenti alle “cose del mondo”.

Ma come siamo arrivati a prendere atto che la tecnica non è neutrale? Quando ci siamo accorti che non si tratta solo di un insieme di mezzi, per loro natura *indifferenti*? Da quando vi è stato un vero e proprio rovesciamento dialettico, il quale ha determinato un cambio netto di prospettiva. Da allora essa ha mutato la sua natura, e da *mezzo* è divenuto *fine*.

Dal fuoco alla ruota; dalla polvere da sparo alla stampa; dall’energia elettrica alle onde radio, ogni invenzione ha organizzato mezzi in vista di uno scopo utile e funzionale. Fino a quando il *fine* resta l’obiettivo prevalente, il *mezzo* tecnico è subordinato, secondario.

Ma nel momento in cui la tecnica (moderna) non *asseconda* più l'andamento della natura, ma si impadronisce delle sue risorse per dominarle, allora interviene il punto di svolta: bisogna continuare a produrre mezzi per poterli accumulare.

Si può trovare una analogia nel rapporto tra i beni e il denaro. Fino a che il denaro è un mezzo per produrre beni, siamo all'interno di un percorso fisiologico; quando si producono beni (molto spesso inutili) per accumulare denaro, allora il rapporto si rovescia in modo irrevocabile: il denaro assume il ruolo di *generatore simbolico* di tutti i valori, passando dal teorema merce > denaro > merce a quello, certamente più devastante, denaro > denaro > denaro.

Guardiamo alla contemporaneità, agli ultimi decenni, in modo particolare ai due più vicini. La tecnologia, che della tecnica è il "braccio armato", ha subito una accelerazione violenta, per alcuni aspetti imprevedibile. La definizione di braccio armato non è solo negativa. Le armi servono anche alla difesa, a volte alla dissuasione; come sempre dipende dall'uso.

Vere bugie

Da molto tempo la televisione occupa tutti gli spazi possibili del panorama internazionale, tanto da imporsi come un mezzo inevitabile. Forse solo alcune tribù dell'Amazzonia e della Nuova Guinea ne sono prive; pochi altri.

Comunicazione, informazione, anche *formazione* (di una *Koinè*, lingua comune) sono *ragioni* utili, caratteristiche *positive*. Nel momento in cui, però, la diffusione del mezzo (la televisione stessa) diventa inarrestabile, invade tutti i campi della conoscenza e viene dagli utenti gradualmente sostituita dalla realtà, ci troviamo di fronte al "delitto perfetto", come ci insegna Jean Baudrillard, il grande semiologo scomparso da qualche anno. Gli eventi, gli accadimenti, i *fatti* vengono assorbiti dalla "...rappresentazione sintetica dell'ideale...". La copia *uccide* l'originale e crea un mondo di simulacri, copie la cui origine si è perduta gradualmente nel tempo.

Inevitabile il richiamo al mito della caverna di Platone, dove gli uomini assistevano ad uno spettacolo di ombre scambiate per figure reali, ritenute tali anche di fronte allo svelamento della finzione.

Lo spettatore della televisione, purtroppo, è molto vicino allo spettatore del mito, poiché con difficoltà distingue il vero dal falso o la realtà dalla finzione.

Sono evidenti le conseguenze. La rappresentazione a cui si assiste – che si configura come un messaggio a senso unico – determina la *percezione* che diventa il registro sul quale si operano le scelte di ogni tipo: culturali, etiche, politiche.

L'oggetto-simbolo della Postmodernità è probabilmente il computer. Ad oggi non ancora diffuso come la televisione, ma destinato presto a raggiungerla. Accanto ad esso il cellulare, che sta rapidamente sostituendo il telefono fisso.

Le numerose analisi che hanno affrontato, con ampia documentazione, funzioni e conseguenze di questi due strumenti (post) moderni convergono verso un risultato comune: essi distruggono più posti di lavoro di quanti ne creano. E questa è la prima considerazione. La seconda consiste nel legame che unisce l'individuo e lo strumento, buon testimone di quella dialettica tra mezzo e fine, di cui abbiamo già accennato.

Nel caso dello smartphone il rovesciamento è inequivocabile, confermato dall'uso costante e quotidiano, e dalla conseguente impossibilità di privarsene. Le funzioni sempre più ampie che il cellulare offre, inducono un "gioco di contatto" quasi senza interruzioni. Fino a che le *funzioni* restano tali, niente da dire; ma quando si moltiplicano in modo esponenziale, dotandosi di forme, suoni e colori, allora si entra in una dimensione *virtuale*, un quasi-sogno, che addormenta la *ragione*.

Ecco la soglia che porta alla fascinazione, nella quale viene meno la sorveglianza critica.

Non solo. Occorre aggiungere che la possibilità di accesso alle funzioni di questi *mezzi* (in particolare il computer e lo smartphone) è consentita da una procedura che si avvale di codici, in assenza dei quali restiamo del tutto inattivi, come fossimo *ciechi*.

Questo configura una sorta di analfabetismo di ritorno, poiché di fronte ad una *neolingua* o si impara sia la grammatica che la struttura o si balbetta senza speranza.

Il percorso di vita abituale delle persone: lavoro, divertimento, necessità anche elementari è contrassegnato da codici rigidi e precisi, i quali diventano i generatori, non solo simbolici, di tutti i valori. La combinazione dei tre oggetti presi in esame e la progressiva rielaborazione in strutture sempre più complesse intervengono con prepotenza nella società, dunque nel mondo del lavoro, compreso quello del credito e della finanza. Tecnologie avanzate, raffinate e sofisticate rendono più agevoli (in apparenza) il carico di lavoro, i tempi, le domande e le risposte, la conoscenza dei prodotti (non sempre). Insomma: rendono gradualmente superate le attrezzature tradizionali.

Sarà proprio questo il tema centrale del nostro lavoro, dove, nei capitoli successivi, verranno messe in luce le dinamiche che riflettono lo *status* attuale del lavoro bancario, investito dalle nuove tecnologie e sottoposto all'incertezza della prospettiva.

Analisi compiute, sorrette da esempi attuali, intesi a disegnare un quadro di variabili, sufficiente, riteniamo, a restituire la percezione corretta dei processi in corso all'interno del mondo del credito.

L'obiettivo è quello di intuire il futuro prossimo che attende il lavoro bancario, la sua consistenza, la stabilità nel medio periodo, i nuovi, possibili profili professionali.

Nei loro confronti un fantasma si aggira per le banche: la figura del *robot*, il quale, nelle previsioni (interessate) di qualcuno potrebbe gradualmente sostituire le persone.

Non apriamo una discussione sull'idea di progresso, tantomeno sul *problema* dell'intelligenza artificiale. Temi troppo vasti per essere ricondotti in poche righe. Ci limitiamo a qualche accenno.

Per disporre una previsione occorre una immagine del tempo futuro, e poiché nessuno prevede il futuro, ne consegue che se io *prevedo* i robot al posto dei lavoratori, significa che li *vedo* adesso, e cioè che voglio che arrivino. In altre parole: vi è un interesse economico alla produzione delle *macchine*, ormai ritenute indispensabili, con la scusa che la tecnologia non si può fermare. Ma è appunto una scusa (*sine causa*), travestita da necessità.

Chissà se i robot, oltre agli algoritmi, saranno dotati anche di auto-coscienza e di emozioni.

Verso la chiusura di queste note riprendiamo il tema centrale riferito alla tecnica, in modo particolare alle sue mille derivazioni nella tecnologia.

Le maglie della *rete*, che si estende a strascico in tutti gli angoli del mondo, sono sempre più strette, tanto da lasciare poco spazio tra un filo e l'altro.

Chi usa i "social" (quasi tutti) diventa soggetto attivo e passivo di messaggi, applicazioni, suggestioni, proposte di acquisto, suggerimenti sanitari, considerazioni pseudofilosofiche, interpretazioni esistenziali e quant'altro si possa inventare per colpire emozioni e pulsioni.

Un grande palcoscenico dove tutti recitano una parte, compresa quella degli insulti, veri o falsi che siano, coperti da pseudonimi codardi e spesso ridicoli.

Sul proscenio si alternano finzione e iperrealismo in un intreccio spesso indecifrabile, dove crediamo di vedere "ciò che accade" e invece assistiamo non ad una descrizione, ma ad una rappresentazione. La quantità delle informazioni è così elevata da modificarne la stessa qualità.

Ci troviamo, purtroppo con frequenza, in una regione di confine tra la veglia e il sonno: non del tutto svegli da poter avere il pieno con-

trollo del pensiero e del comportamento, non del tutto immersi nel buio della notte da trovarci preda dell'inconscio.

Forse il sogno è la dimora dove abita questa forma e dove meglio si abitua a vedere la luce.

Non è difficile, a questo punto, intravedere nella dimensione della tecnologia gli strumenti che favoriscono il *populismo*, definizione talmente diffusa da essere diventata di moda, consumata in un vortice di equivalenze e di malintesi.

Evitiamo di risalire alla genesi di questo termine, per limitarci a coglierne il senso che la giustifica e la rende attendibile. Già nelle pubblicazioni precedenti del Centro Studi abbiamo accennato alla sua natura, distinguendo i temi, i contenuti di volta in volta declinati dal populismo in ambito politico, sociale, economico, in merito ai quali non intendiamo impegnare questa pubblicazione. Per motivi di spazio e non solo.

Quello che interessa mettere in rilievo è la sua *forma*, destinata ad ospitare ogni contenuto disponibile.

In altre parole: certamente conta “che cosa” si vuole comunicare e proporre, il più vicino possibile alle aspettative; ma decisivo è il “come” viene proposto, e il come si trova, da tempo, nella piena disponibilità di chi detiene una posizione di *potere*. Il “fatto” che viene proposto non ha più rilevanza; addirittura il “come viene proposto” diventa il fatto stesso.

Le molteplici possibilità fornite dai mezzi della tecnologia consentono di saltare il filtro offerto dai “corpi sociali intermedi”, che la storia sociale aveva fino ad ora configurato, nei terreni più diversi: politici, economici, culturali, persino religiosi.

Ora, poiché è difficile sostenere che vi sia conoscenza al di fuori della *interpretazione*, ne consegue che senza un *corpo*, una struttura che svolga tale funzione non vi può essere un punto d'incontro efficace tra conoscente e conosciuto. Detto altrimenti: se ascolto o leggo una informazione diretta (magari, come spesso succede, breve e

frammentata), in assenza di filtri non sono in grado di rielaborarla, così da poterla collocare in un contesto in cui la *ragione* prevalga sulle emozioni.

Mi trovo, dunque, scoperto e vulnerabile, bombardato dai tweet e da Facebook, dove tutti possono agire indisturbati.

E le conseguenze si avvertono in quello che succede nell'agire sociale e politico di tutti i giorni.

Utilità e insieme dipendenza; attrazione e coinvolgimento; fascino e rischio; invenzione e assuefazione; iperrealismo e finzione.

Tra queste categorie la "ragione tecnica" predispone una lenta, graduale, probabilmente irreversibile, mutazione antropologica.

DALL'AGORÀ AI SOCIAL NETWORK

*“In questo tempo di profonde trasformazioni sociali:
capirle per non restarne disorientati”*

“Γένεσις κάί φτόρα, φτόρα κάί γένεσις”, cioè genesi e declino, declino e genesi.

Questo per dire che la storia vede le società civili raggiungere l'apice e poi la decadenza, e le stesse – successivamente – rinascere in nuove forme.

Pensiamo, solo ad esempio, a quanto accaduto all'Impero romano: crollato sotto l'urto delle invasioni barbariche, della corruzione e della crisi dei valori fondanti e poi rinato, dopo qualche secolo, sotto Carlo Magno, nel Medio Evo, con un'impronta decisamente cristiana.

La storia ci insegna che bisogna prendere atto della fragilità di tutte le forme organizzative sociali.

Siamo eredi di due secoli di grandi cambiamenti: la macchina a vapore, la ferrovia, il telegrafo, l'elettricità, l'automobile, l'aereo, le industrie chimiche, la medicina moderna, l'informatica e – più recentemente – la rivoluzione digitale, la robotica, le biotecnologie e la nanotecnologie.

Google, Yahoo, Facebook, Twitter, Instagram, Whatsapp, Amazon, ... tante facce del variegato e mutevole mondo di Internet e dei social network, che vogliamo esplorare.

A partire dagli anni '90, la rete e i social, hanno trasformato il modo di comunicare, informare, conoscere, studiare, lavorare, relazionarci, persino di comprare; e molto, anzi sempre di più, è il tempo che trascorriamo in loro compagnia.

Mezzi dalle straordinarie potenzialità dove reperire velocemente informazioni ed ottenere risposte; dove, chiunque e senza eccessivi controlli, può inserire e far circolare notizie, vere o anche false; luoghi d'incontro e scambio; vere e proprie piazze virtuali, ma anche vetrine dove raccontare ed esibire noi stessi e la nostra vita. La facilità di accesso e di utilizzo crea in noi l'illusione di una piena e consapevole padronanza della rete.

Ma è solo un'illusione: una grande, collettiva illusione.

Di fatto, anche in questo universo, si giocano poteri ed interessi ben precisi.

Fino a che punto siamo consapevoli dei mezzi di cui disponiamo?

Dobbiamo esser capaci di distinguere pregi e difetti, opportunità e derive, facendone un uso funzionale alle finalità per le quali sono nati.

È indispensabile che siano strumenti nelle nostre mani, evitando di diventare noi strumenti inconsapevoli nelle loro mani.

La velocità con cui si susseguono, tende a bruciare e svuotare di significato immagini e parole.

Immagini e parole il più delle volte urlate, travisate, banalizzate, contratte in acronimi di ogni tipo, che raccontano in modo superficiale l'uomo, le sue storie e i suoi sentimenti, ridotti, troppo spesso, in "stati" ed "emoticon".

Dalla rete un nuovo linguaggio, un nuovo modo di dialogare e argomentare – attraverso messaggi e tweet – si sta diffondendo anche nel nostro quotidiano, dando tempi sempre più contratti e forme sempre diverse al nostro modo di relazionarci con gli altri.

È bene rallegrarsi per questi progressi e per le ampie opportunità che offrono, perché la scienza e la tecnologia sono un prodotto meraviglioso della creatività umana.

La tecnoscienza – ben orientata – è in grado di produrre cose veramente preziose per migliorare la qualità della vita dell'essere umano ma è necessario evitare che i pochi che detengono la conoscenza, e

soprattutto, il potere economico, la sfruttino per il dominio sull'insieme del genere umano.

Negli ultimi anni anche la società italiana ha iniziato a vivere radicali cambiamenti della propria struttura.

Nel nostro Paese, tali mutamenti sono più lenti che altrove, ma gli eventi di questi anni, spingono sempre più l'attenzione sul mondo di domani.

L'evoluzione della globalizzazione; i problemi dell'integrazione politica ed economica fra gli Stati europei; la rivoluzione tecnologica; la persistente crisi economica; lo smarrimento culturale ed il relativismo etico; la ridefinizione delle regole del commercio internazionale; la crisi del ceto medio; i cambiamenti nel mondo del lavoro e la crisi occupazionale; le ondate migratorie dall'Africa e dal Medio Oriente; il rapporto tra politica-populismo e democrazia; la zona di confine tra finanza e politica; la riduzione e l'invecchiamento della popolazione; la dissociazione tra progresso tecnologico e progresso civile e sociale; l'affacciarsi di una "cyberdemocrazia" che porta con sé rischi di manipolazione: ecco le questioni sociali dei nostri tempi.

Di fronte a queste molteplici sfide le società occidentali non sono destinate al declino, sempreché abbiano capacità progettuale, recuperino la loro creatività e l'attitudine a sperimentare nuovi modelli e percorsi per ridurre le diseguaglianze sociali ed assicurare più lavoro e benessere.

Tutto questo senza rinunciare alla difesa dei nostri valori, senza abbandonare la causa dei diritti umani e civili.

I "valori" espressi dalla modernità – individualismo, razionalismo, produttivismo, relativismo etico – sono ormai ed inevitabilmente giunti a maturazione, ed è necessaria una maggiore attenzione ai valori della sensibilità, con il prevalere della socialità sul materialismo.

Nessuna scomparsa dell'Occidente all'orizzonte (come da alcuni ipotizzato), così come nessun pessimismo sul futuro delle nostre società.

In quest'epoca di straordinari cambiamenti devono vincere l'ottimismo e la capacità di progettarlo, per ridare speranza e prospettive alle nuove generazioni.

Infatti, gli attuali trentenni/quarantenni, per la prima volta da oltre un secolo, vivono peggio delle generazioni precedenti, tanto che la parola "povertà" assume un connotato generazionale oltre che sociale e geografico.

Il mondo in cui viviamo è ricco di fermenti e di sfide, ma è anche dotato di grandi risorse umane e spirituali, delle quali i giovani sono spesso portatori: basti solo citare la solidarietà vissuta, il volontariato; l'universalismo, l'anelito di libertà; la vittoria su molte malattie; il progresso straordinario della scienza; la coerenza morale richiesta alle religioni ed alla politica.

Sia pure in modo sommario vogliamo soffermarci sul concetto di cultura, con i suoi riflessi nella società attuale.

In passato, quando si parlava di cultura, si faceva riferimento esclusivamente alle arti, alle scienze, e al pensiero, mentre, oggi, il concetto si è notevolmente ampliato, coinvolgendo tutti i settori del pensare ed agire umano ad esempio, la cultura industriale, contadina di massa, femminile, giovanile, ecc.

Cosa dire poi dei linguaggi comuni ed universali come la musica, lo sport, la moda, i media?

Conseguenza evidente di quanto sopra è il "**multiculturalismo**", che è però un concetto statico di pura e semplice coesistenza tra etnie e civiltà differenti: più significativo ed interessante è quando diventa "**interculturalità**", categoria più dinamica che suppone un'interazione forte con cui le identità entrano in dialogo, sia pur faticoso, tra loro.

Questo incontro è favorito dall'urbanesimo e dalle migrazioni sempre più accentuate.

Tali aspetti, di diversa dimensione, portano con sé problemi antitetici.

Da un lato il “*politeismo dei valori*” incrina i canoni identitari e gli stessi principi etici personali; d'altro lato provoca la reazione dei fondamentalismi, dei nazionalismi, dei sovranismi, dei populismi, dei localismi (tant'è che ora si parla di “*glocalizzazione*” che sta minando l'ancora dominante “*globalizzazione*”).

In questi anni di difficoltà del processo di unificazione europea si ripropongono, con forza, questioni di identità nazionale, che poggiano su elementi oggettivi, come il richiamo alla coscienza nazionale, all'appartenenza linguistica e poi alla tradizione storica, religiosa e culturale che viene percepita *comune*.

Ma è bene ricordare che tutte le affermazioni di nazionalità – il “sovranoismo” come si è tornato a dire in questi anni – hanno sempre un fondamento convenzionale.

Sono una costruzione umana, quindi non possono essere assunti a totem, sui quali immolare non solo il dialogo politico, ma persino la più elementare solidarietà.

Diffuso e condiviso da molti è il concetto di “**modernità o società liquida**” di Z. Bauman, per il quale con la crisi del concetto di comunità emerge un individualismo sfrenato, dove nessuno è più compagno di strada ma antagonista, da cui guardarsi. Questo soggettivismo mina le basi della modernità, la rende fragile e priva di ogni punto di riferimento, tutto si dissolve in una sorta di liquidità.

Si perde la certezza del diritto e le uniche soluzioni dell'individuo, senza punti di riferimento, sono da un lato l'apparire a tutti i costi, dall'altro il **consumismo** (*l'individuo vale per quello che possiede e non per quello che è*).

La modernità liquida, per dirla con le parole di Z. Bauman “è la convinzione che il cambiamento è l'unica cosa permanente e che l'incertezza è l'unica certezza”.

Analizzando le teorie di Z. Bauman riteniamo che la nostra società, così come tutte quelle occidentali, sia sempre più legata al primato

delle emozioni, a ciò che è più immediato e gratificante, all'accumulo frenetico di beni materiali, piuttosto che alla conservazione dei valori.

La società, infatti, cerca di soddisfare tutti i bisogni ma spegne i grandi desideri ed elude i progetti a più largo respiro, creando così uno stato diffuso di frustrazione e il senso di sfiducia nel futuro.

La vita personale di molti è sazia di consumi eppur vuota, sterile e priva di significato nei rapporti con gli altri.

Fiorisce così il narcisismo, ossia l'autoreferenzialità, che si esprime con il "selfie", l'auricolare o, peggio, il branco omologato, la discoteca o l'esteriorità corporea.

Il primo posto è occupato da ciò che è esteriore, immediato, visibile, veloce, superficiale, provvisorio.

Il reale cede il posto all'apparenza con la contaminazione d'altre culture, economicamente sviluppate, ma eticamente deboli ed a noi estranee.

C'è una preoccupante deriva che si esprime con proteste finì a se stesse, fenomeni di bullismo, violenza verbale sulle bacheche dei social-network, indifferenza generalizzata con cadute nelle tossicodipendenze, persino casi di suicidi in giovane età.

Si configura, quindi, un nuovo tipo di società.

Viviamo in un'epoca in cui alla bulimia dei mezzi corrisponde la mancanza dei fini.

Sempre e comunque questi mezzi sono sotto il controllo di pochi potenti che ne spostano l'utilizzo, non per il miglioramento delle condizioni di vita delle persone, ma verso la comunicazione che non promuove i beni materiali al servizio del progresso e del benessere sociale ma è finalizzata ai propri interessi politici ed economici.

Il risultato è la produzione di gravi forme di ingiustizie sociali, economiche e di genere, oltre alla corruzione politica, di cui sono investiti interi popoli e nazioni tanto che si fa sempre più diffuso il biso-

gno di un radicale rinnovamento sociale capace di assicurare giustizia, solidarietà, onestà e trasparenza.

Domina, infatti, il primato dello strumento rispetto al fine.

Pensiamo alla prevalenza della tecnica (la cosiddetta “tecnocrazia”) sulla conoscenza; oppure al dominio della finanza sull'economia; all'accumulo di capitale più che all'investimento produttivo che genera posti di lavoro; alla mera gestione dello Stato rispetto alla vera e lungimirante progettualità politica; alla strumentazione virtuale della comunicazione che sostituisce l'incontro personale, provocando, ad arte, situazioni di solitudine ed emarginazione; alla riduzione dei rapporti sentimentali alla mera sessualità, che emargina ed alla fine elide l'eros e l'amore.

Si diffonde, e non a caso, l'idea che “non ci sono fatti ma solo interpretazioni”, un principio che coinvolge un **tema fondamentale come quello della verità**.

Il primato dell'interpretazione sui fatti genera la più bella delle illusioni: quella di avere sempre e comunque ragione!

Basti pensare come i potenti del mondo tentano di imporre le loro interpretazioni come strumenti di governo, le diffondono mistificandole in ogni modo rendendole, così, apparentemente “vere”.

Soprattutto quando queste “**fake news**” sono frutto di manovre ingannatrici, veicolate ad arte, lungo le arterie virtuali della rete informatica.

Appare messa da parte l'idea per la quale una classe dirigente deve indicare valori e modelli esemplari e sembra affermarsi, al contrario, un modello dove il consenso proviene perlopiù dalle emozioni e dalle pulsioni collettive piuttosto che dalle idee e dalla coerenza comportamentale.

In questa fase storica è necessario riscoprire il significato della parola latina “**Humanitas**”, tutto ciò che è degno dell'uomo e che lo rende civile, innalzandolo sopra la barbarie.

Non è un caso che oggi si parli, sempre di più, di un **nuovo Umanesimo**: perchè l'Umanesimo ritorna attuale ogni volta che ci si interroga sulla condizione dell'uomo e del suo destino.

Viviamo tempi in cui stanno cadendo gli architravi del vecchio mondo e non sappiamo cosa potrà accadere, nel bene e nel male, in quello che sta faticosamente nascendo.

È in questo contesto, di crisi e trasformazione, che il problema dell'uomo e del suo futuro diventa centrale: *ecco perchè la lezione dell'Umanesimo ritorna fortemente attuale.*

Infatti, alla radice, esso è sempre stato un'interrogazione sulla condizione umana, considerando l'uomo come “grande miracolo”, ma anche come giocattolo nelle mani degli idoli del tempo (denaro, potere, esteriorita', ecc. ecc.), la concezione del mondo come palcoscenico, la funzione della maschera, l'immagine come nuova chiave di accesso alla verità.

È indispensabile comunicare con un altro linguaggio, capace di riempire di senso e significato l'esistenza di ogni uomo, di generare relazioni con gli uomini e tra gli uomini.

Dobbiamo raccogliere la sfida della complessità suggerendo una più moderna, corretta e completa proposizione dell'essere umano come espressione della vita, che significa, in estrema sintesi, **rimettere l'uomo al centro della società e delle scelte di qualsiasi tipo.**

Non sono più tollerabili politiche orientate unicamente al profitto economico a scapito della persona, della convivenza sociale e dell'ambiente in cui viviamo.

BANCHE E TECNOLOGIA

L'avvento della tecnologia nel settore del credito è probabilmente uno degli argomenti più trattati degli ultimi anni e non solo dagli addetti ai lavori.

Si sono scritte molte pagine di previsioni sulle possibilità e sulle varie applicazioni delle nuove strumentazioni messe a disposizione delle Aziende, ma, mai come ora, la visibilità del cambiamento è a portata anche del cittadino comune.

Tracciando una brevissima sintesi dell'evoluzione del settore del credito, proviamo a ricordare alcuni passaggi emblematici che lo hanno caratterizzato.

Partendo dagli anni in cui si calcolavano ancora gli interessi di fine anno sulle varie posizioni con macchine manuali (il che comportava molte ore di straordinario e una mole di lavoro concentrata in pochissimi giorni) si è passati gradualmente, nei successivi vent'anni, a migliorare la qualità del lavoro nelle filiali, aggiornando di volta in volta le procedure.

Con lo sviluppo dei computer e dei programmi si sono resi disponibili una serie di dati (calcolo interessi, redditività di un cliente, facilità di consultazione dei mercati, etc.) che di fatto superavano la consultazione manuale, ad esempio del "Sole 24 ore", per la compravendita di un titolo, piuttosto che un "...ci vediamo la settimana prossima..." per poter approfondire l'impatto di eventuali modifiche di condizioni ad un cliente.

Uno dei passaggi chiave, avvenuto una trentina di anni fa, è stato sicuramente l'introduzione degli "specimen firme", consultabili a video, mentre, prima, ogni addetto alla cassa (principalmente, ma anche per altre operazioni) doveva continuamente alzarsi dalla postazione per sfogliare la documentazione cartacea.

Immaginate tale operazione ripetuta decine e decine di volte al giorno, al confronto della comodità di visualizzare in tempo reale la corrispondenza della firma a video, ed ora addirittura direttamente dalla apposizione della stessa su un tablet, che la ribalta elettronicamente a fianco di quella depositata.

Questa è stata una evoluzione percepita direttamente dalla clientela, che ha visto abbreviata la permanenza in banca per effettuare un prelievo, anche se, parallelamente, l' incentivo all'utilizzo degli sportelli automatici aveva l' obiettivo di snellire l' impatto delle code che si formavano nei vari giorni di scadenza, implementando sempre più i servizi disponibili e arrivando, ad oggi, con macchine capaci di fare bonifici, versamenti, ricariche telefoniche, pagamenti, imposte etc., riducendo a piccolissime percentuali le operazioni fatte fisicamente agli sportelli.

Citiamo ancora un passaggio, che può sembrare scontato, ma che ha portato rilevanti risparmi sui costi delle Aziende di credito, che riguarda la modulistica.

Ricordare la quantità di diversi moduli, la loro spedizione, archiviazione, ristampa adeguando le normative, consultazione etc. sembra oggi roba del medio evo, eppure, fino alla fine del secolo scorso, buona parte di questo lavoro assorbiva migliaia di addetti nel settore (e anche dell'indotto) con dispendio di energie oggi evitato grazie alla stampa diretta della modulistica tramite stampanti laser e programmi aggiornati, senza dover macerare tonnellate di moduli in bianco.

Ci fermiamo qui, ma potremmo fare una valutazione della ricaduta di tutto questo sull'organizzazione fisica degli spazi nelle filiali, per adattare archivi, postazioni di front office, e altro, che, di volta in volta, hanno assunto sempre più la forma di salotti asettici piuttosto che di uffici più o meno "polverosi" o saloni popolati dai clienti.

Va sottolineato come gli argomenti sopra trattati non siano stati patrimonio comune e simultaneo di tutte le banche nel nostro Paese. Ne è un buon esempio la differenza tra filiali di un grosso gruppo bancario e quelle di piccole banche del territorio.

Come è possibile la convivenza di modelli di offerta servizi estremamente evoluti e quella che prevede principalmente il contatto fisico?

Abbiamo diverse risposte.

In primo luogo l'incidenza dei costi che si sostengono per poter beneficiare della tecnologia.

Pensiamo alle cosiddette "aree protette", dove vengono installati più sportelli automatici con elevato costo economico, che devono rispondere a criteri di sicurezza per l'Azienda e per il cliente.

In questo caso le dimensioni di chi riesce ad applicare questi modelli di servizio sono fondamentali, in quanto risorse e tipologie di clientela rendono possibile una combinazione efficace delle varie esigenze.

Diverso è il caso per banche con poche decine di dipendenti, che hanno convenienza a privilegiare un approccio di banca familiare, anziché altamente tecnologico, rivolto, invece, soprattutto a fasce evolute di clientela.

Oggi sono presenti decine di Filiali, dove non si vedono colleghi alle loro postazioni, se non mentre servono clienti contattati precedentemente, a differenza di altre, dove l'alternanza tra le mansioni di "retro-sportello" e di servizio alle persone avviene in sale visibili a tutti.

Nello specifico, la Filiale è dotata di una *reception* con grandi schermi video, su cui scorre pubblicità o aggiornamenti finanziari; una serie di bancomat, tra cui anche modelli "evoluti" ed uno spazio diviso in salottini a disposizione dei dipendenti, ma non dedicati in esclusiva.

Questo perché all'arrivo di un cliente, a cui era stato fissato un appuntamento, la *reception* avvisa il collega incaricato, il quale esce da una zona cosiddetta di *co-working*, rappresentata da una sala con scrivanie affiancate e terminali dedicati, e si insedia in uno dei salottini liberi.

Questo è dovuto principalmente ai seguenti fattori:

- Educazione della clientela all'uso degli sportelli automatici per tutte le operazioni possibili.
- Formazione del personale verso attività di consulenza.
- Possibilità economiche e fisiche di adattare i locali a questo modello di servizio.
- Capacità di creare valore aggiunto, mediante lo sviluppo di prodotti commerciali e di servizi.

È intuibile come non tutto il panorama bancario sia omogeneo, per questioni di assetti societari, posizioni geografiche e impostazioni manageriali, ma questo, ad oggi, permette la sopravvivenza in un mercato eterogeneo di centinaia di banche che puntano a diversi segmenti di redditività.

E qui veniamo alle valutazioni da fare in relazione a quanto abbiamo evidenziato e alle ricadute sul nostro settore.

Uno dei principali effetti delle riorganizzazioni aziendali, reso possibile soprattutto a seguito di strumentazioni tecnologiche evolute, è la tendenza, se non addirittura l'esigenza, di ridurre il numero di sportelli.

Nell'arco di un paio di decenni abbiamo assistito alla corsa delle varie banche ad aprire un numero elevato di sportelli "leggeri" o "minimali" con tre/quattro dipendenti, cercando di interpretare una esigenza di prossimità alla clientela, che, in questo modo, veniva fidelizzata oltre che con i canali tradizionali (domiciliazione utenze, accredito stipendi etc.) anche, se non soprattutto, con la comodità di avvalersi dei servizi, senza perdere tempo in spostamenti, parcheggi e altro.

Questo modello sta subendo un deciso cambio di rotta, certamente in conseguenza di fusioni e aggregazioni, che via via hanno interessato il panorama delle aziende di credito, ma anche per la comodità di operare in "*remoto*", quindi con conti correnti on line e con le applicazioni disponibili sugli smartphone (oggi ad altissima diffusione), i quali

velocizzano una gran parte di operazioni che prima prevedevano tempi ben più lunghi.

Tutto bene quindi? Non proprio.

Se certamente la tecnologia aiuta a migliorarci la vita, per altri aspetti, se non opportunamente gestita, può rappresentare un “passaggio all’indietro”, che rischia di danneggiare l’immagine dell’Azienda stessa.

Basti pensare alle difficoltà di una popolazione anziana, ma sicuramente con disponibilità economiche più elevate di quella giovanile, che si trova a confrontarsi con apparecchiature non sempre così intuitive e facili da usare e che non trova più la stessa disponibilità ad interagire fisicamente con i dipendenti stessi, i quali spesso sono chiamati ad un lavoro quasi più psicologico e di convincimento che di soluzione diretta delle esigenze dei clienti stessi.

E qui il discorso cade inevitabilmente sulla tendenza/esigenza di fare quadrare i bilanci con la riduzione oltre che del numero degli sportelli, anche di quello dei dipendenti che, ricordiamo, costituiscono la voce di maggior costo del bilancio di una banca.

Il sistema del credito, dopo diversi anni di crisi, sta finalmente ritrovando la capacità di produrre utili, anche se è giusto porsi la domanda sulla strategia del futuro.

Un riferimento chiaro, e nemmeno così distante in termini temporali, è dato dalla probabile concorrenza di quei colossi che hanno fatto della tecnologia la loro arma vincente per monopolizzare la vendita di prodotti.

Amazon, ad esempio, grazie ad una organizzazione globale e sistemi innovativi che si avvalgono di internet e di sedi logistiche molto efficienti, potrebbe essere un potenziale destabilizzatore degli equilibri per tutto ciò che riguarda i servizi cosiddetti “retail”, quelli, per intenderci, al di fuori della consulenza di investimenti o prestiti/mutui di un certo importo.

I “big data”, cioè le informazioni che Amazon ricava dagli ordini dei propri clienti, sono tali da poter permettere delle offerte di servizi bancari molto personalizzati e con costi ridotti; questo porrebbe in seria crisi l’equilibrio che le banche cosiddette “tradizionali” sono riuscite faticosamente a trovare, combinando le varie voci tra filiali, dipendenti, servizi on line.

Inutile negare che gli smartphone siano di fatto lo strumento tecnologico che più potrà modificare le esigenze dei clienti nei confronti delle banche.

Con dei semplici gesti buona parte di noi potrà pagare merci più velocemente che con il bancomat, trasferire denaro o acquistare titoli direttamente, senza avvalersi di quegli strumenti che fino ad oggi hanno dato parecchia redditività, ma che sono stati in buona parte sostituiti da commissioni su prodotti di investimento sempre più sofisticati.

La variabile che più dovrebbe preoccupare è però la velocità con cui certi cambiamenti incidono sulla qualità dei servizi.

Si pensi come i primi prelievi agli sportelli automatici fossero opzione solo di una piccola percentuale di clienti, ed oggi praticamente abbiano annullato l’ esigenza di avere dei cassieri a disposizione. Se questo paradigma fosse applicato anche alla attività di consulenza, allora il numero di addetti sarebbe veramente in eccesso e questo ci deve portare a riflettere su quanto sia importante il ruolo del sindacato per gestire con equilibrio la giusta spinta della tecnologia, per una qualità migliore dei servizi, senza però perdere di vista la peculiarità di un rapporto umano, oggi messo in discussione, ma che sta faticosamente ricercando una rinascita nella nostra società.

... anche nelle banche...

LE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E L'IMPATTO SUL LAVORO BANCARIO

Introduzione

I recenti cambiamenti organizzativi delle banche italiane stanno portando all'abbandono delle strutture dominate da una forte specializzazione funzionale dei ruoli e dalla centralità della gerarchia nel coordinamento e nel successivo controllo sui lavoratori.

Gli istituti di credito privilegiano sempre più la configurazione della banca snella, contrassegnata da una piramide aziendale piatta e da un sempre maggiore ampliamento del livello di delega con il conseguente decentramento delle responsabilità.

Le innovazioni tecnologiche e un mercato sempre più competitivo portano le banche a ridisegnare le strutture ed il funzionamento delle proprie reti distributive: infatti se negli anni passati lo sportello bancario rappresentava il luogo in cui recarsi per riscuotere lo stipendio, per effettuare i pagamenti delle utenze domestiche, per versare e ritirare contanti, oggi è diventato principalmente un punto di vendita.

Quindi anche la figura del bancario è stata nel tempo ridisegnata dalle aziende di credito e gli sono stati affidati nuovi obiettivi, nuove metodologie di lavoro, nuovi contenuti e organizzazione.

Tutto quanto premesso al sindacato compete, urgentemente, ridisegnare quelle parti del contratto nazionale di lavoro non più attuali, in maniera da tener conto del cambiamento in atto nel settore. Per fare questo occorre individuare i capitoli contrattuali che dovranno essere interessati da una riscrittura più in sintonia con la realtà organizzativa in atto nel settore creditizio.

Il contratto dei bancari ha avuto un'evoluzione di pari passo con quella dell'organizzazione del settore, ma non tutti i capitoli hanno avuto la stessa velocità di cambiamento. Le parti sociali infatti non sono riuscite su alcuni temi a trovare una mediazione adeguata ed un punto di sintesi tale da provvedere alla rivisitazione dell'articolato.

Possiamo identificare tutti i cambiamenti che si sono avuti nel sistema bancario italiano secondo un filo logico che facciamo partire dal 1990, per arrivare ai giorni nostri.

Infatti dal 1936 fino al 1990, anno della Riforma Amato, il sistema bancario era largamente influenzato dal settore pubblico, con Istituti di diritto pubblico (Banco Napoli, Banco Sicilia, BNL, Montepaschi, San Paolo di Torino, Sicilcassa ed altri), le tre banche di interesse nazionale (Comit, Credit, Banco Roma) controllate dall'IRI e le Casse di Risparmio in gran parte controllate dagli Enti locali.

La nuova legge bancaria del 1990, emanata anche in vista delle nuove normative europee, era tesa a dare maggiore competitività alle banche italiane sui mercati nazionali e internazionali in una visione europea e globale. Il modello di riferimento era quello di SPA, anche se non vincolante. La nuova legge ha abolito di fatto la riforma bancaria del 1936.

Tale legge ha permesso alle banche italiane di trasformarsi in società per azioni per la parte di attività puramente bancaria, mentre tutte quelle attività non tipiche dell'impresa sono state trasferite alle Fondazioni bancarie. Queste ultime, contrariamente alle previsioni, hanno assunto nel tempo un notevole rilievo e fino a poco tempo fa controllavano, insieme con gli Enti locali, gran parte del sistema bancario italiano, in quanto azioniste di riferimento.

La nuova legge ha avuto sul sistema bancario un impatto profondo, perché, oltre a far modificare la forma legale della banca da istituto pubblico o controllato dal pubblico in ente privato, ha permesso alle aziende di credito di svolgere attività non tradizionali rispetto alle vecchie banche, di rilanciare la concorrenza all'interno del sistema, di aprire a nuovi mercati.

L'evoluzione della contrattazione nel sistema

Tutto questo ha avuto un riflesso anche nell'evoluzione del contratto dei bancari. Sia nelle relazioni sindacali, che sono passate da un contratto nazionale di settore (Assicredito, Acri, Federcasse), affiancato da contratti integrativi aziendali, ad un sistema molto più flessibile, che ha mantenuto i due livelli contrattuali, ma con una trasformazione rilevante nel secondo, dove la contrattazione di gruppo ha avuto un ruolo sempre più importante rispetto a quello aziendale, specialmente nei grandi gruppi. La contrattazione collettiva segue in questo caso l'accentramento dei poteri decisionali, per avere interlocutori autorevoli.

Il sistema di relazioni sindacali nelle banche italiane ha avuto un'evoluzione costante, ed in ogni tornata contrattuale vi sono state ampie modifiche che hanno permesso alle organizzazioni sindacali di avere un monitoraggio sulla situazione organizzativa, occupazionale e in molti casi anche economica dell'azienda bancaria.

L'introduzione delle relazioni sindacali a livello di gruppo bancario si è evoluta a partire dal contratto del 1999, dove era iniziata solo per le crisi occupazionali, fino ad ora, dove la contrattazione di gruppo assorbe di fatto tutti i demands previsti per il secondo livello.

Altre parti importanti del contratto hanno avuto in ogni tornata modifiche sostanziali, ed hanno seguito, magari in ritardo di qualche anno, lo sviluppo organizzativo del sistema bancario italiano. Dobbiamo ricordare l'area contrattuale e le politiche attive per l'occupazione, molto importanti in un momento di esternalizzazioni soprattutto nel back office. Nelle politiche occupazionali va considerato il ruolo primario del Fondo Esuberi di settore.

Un'altra parte modificata nel tempo – in misura stavolta più graduale – è stata la struttura della retribuzione, che ha fatto diminuire il peso del salario di anzianità, sinonimo in passato di competenza e professionalità, sostituito in parte con l'estensione a tutto il sistema della previdenza complementare e dell'assistenza in caso di malattia, valido supporto al sistema sanitario nazionale, che sta riducendo

le sue prestazioni. Bisogna ricordare l'introduzione della long term care, la cui utilità è, a nostro parere, ad oggi sottovalutata. È stato introdotto anche il salario variabile negoziato con le OO.SS. che ha preso sempre più sviluppo, pur se in maniera minore del previsto, a causa della crisi di risultati economici delle banche italiane.

Diversa è stata, invece, la storia del capitolo del CCNL degli inquadramenti, che si è praticamente fermato agli anni ottanta per le aree professionali e al 1999 per i quadri direttivi. In realtà le OOSS e le banche hanno trascurato questo problema, che è stato affrontato in sede di contrattazione di secondo livello, con risultati apprezzabili in alcune aziende, e molto scarsi in altre, creando una differenziazione troppo ampia all'interno del sistema.

La motivazione di questo spostamento negli assetti contrattuali sta nel fatto che non esiste più un modello unico organizzativo e di sviluppo nel sistema bancario. A seconda degli obiettivi di bilancio e delle dimensioni le aziende di credito hanno diversificato l'importanza delle figure professionali, che in alcuni casi hanno avuto un deciso incremento (ad esempio i lavoratori preposti alla vendita di prodotti e dello studio delle strategie di mercato) mentre altri ruoli, come alcuni specialisti di back office, hanno avuto un'importanza minore che in passato. Questo processo, che viene denominato "job evaluation", si è riflesso sugli inquadramenti e sulla retribuzione.

In alcuni casi tale variazione è stata negoziata nella contrattazione aziendale o di gruppo, in altri invece si è riflessa invece solo sulla retribuzione ad personam, bypassando la normativa sugli inquadramenti negoziati. Quale è la differenza? Limitandosi alla parte retributiva, nel caso non vengano raggiunti i risultati, la retribuzione diminuisce. Se allarghiamo l'orizzonte, non viene realizzato il sistema di percorsi professionali, previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, che viene lasciato alla discrezionalità della banca.

Un osservatore esterno al sistema bancario che legga il capitolo degli inquadramenti del nostro contratto nazionale di settore, noterebbe che nella parte delle aree professionali si fa riferimento a mansioni non più esistenti, o scarsamente presenti. In maniera ana-

loga il lavoratore non si riconoscerebbe nei ruoli specificati dal contratto, perché la riscrittura del capitolo degli inquadramenti non è stata realizzata dappertutto.

Vanno quindi modificati i capitoli del sistema inquadramentale a livello nazionale, che ormai proteggono solo una parte dei lavoratori, altrimenti in questo vuoto le banche fanno prevalere in alcuni casi, sempre più frequenti, la loro discrezionalità.

I profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro determinati dalla digitalizzazione, che contribuisce ad incidere sulla definizione delle strategie del sistema bancario italiano, comporterà sicuramente l'individuazione di nuove professioni e l'acquisizione di nuove competenze.

Certamente alcune figure professionali, molto lineari e ripetitive, sono destinate a esaurirsi nel back office, e saranno via via ridimensionate allo sportello. La loro sparizione sarà lenta, perché in alcune zone del paese il ricorso alla banca via internet, attualmente al 31% della clientela, contro il 50% circa in Europa, sarà graduale, per la difficoltà di usare il computer da parte delle classi di clientela più anziane e la conseguente diffidenza verso strumenti più nuovi.

Non significa che il capitolo degli inquadramenti vada cancellato e disperso, ma semplicemente rivisto e negoziato in modo da essere speculare alla realtà lavorativa delle banche. Alcune figure professionali più comuni potrebbero essere riprese dalla contrattazione aziendale, altre vanno invece valutate per analogia.

Poiché non è possibile arrivare ad una semplificazione tale da comprendere tutte le professionalità esistenti nel mondo bancario, va rimodulato un nuovo sistema di domande alla contrattazione di secondo livello, con temi di negoziazione già definiti per evitare vuoti contrattuali.

Non dev'essere comunque un sistema rigido, che ingessi il sistema. Ci vuole una certa flessibilità, che le OOSS hanno realizzato negli accordi già stipulati, perché le esperienze del passato hanno fatto

capire che l'eccessiva rigidità di un sistema inquadramentale può nuocere all'occupazione e allo sviluppo professionale.

In questo processo di rapida trasformazione, con l'impetuoso sviluppo della tecnologia e l'arrivo sui mercati del credito e dell'intermediazione di nuovi operatori, i cambiamenti organizzativi devono tendere ad aumentare efficienza, produttività e redditività nelle banche, affinché queste ultime possano continuare a svolgere il loro fondamentale ruolo di sostegno a famiglie e imprese.

La digitalizzazione per le banche italiane dev'essere gestita in maniera che ogni singolo lavoratore resti – con ruoli più o meno importanti, ovviamente – al centro dell'organizzazione. Basilare sarà quindi la formazione continua e la riqualificazione del personale.

Abbiamo sempre detto che la qualità delle persone che lavorano in banca è l'unico vero antidoto alla paventata sostituzione delle macchine sull'uomo; gli investimenti nell'innovazione sono necessari, ma importanti restano il contatto umano e la fiducia per la gestione dei risparmi e degli investimenti della clientela, le cui esigenze sono sempre più evolute e tecnologicamente avanzate.

Le nuove figure professionali, e quelle già esistenti ma rinnovate, dovranno coniugare competenze tecniche costantemente aggiornate, potenziando le abilità relazionali e sociali che costituiscono il tratto distintivo dell'essere umano rispetto alla "macchina".

JOB EVALUATION E INQUADRAMENTI NEL CCNL

Le Aree professionali

I sistemi di classificazione e di inquadramento del CCNL rispecchiano ormai situazioni risalenti agli anni ottanta e sono pertanto largamente superati dall'evoluzione professionale e dall'organizzazione del lavoro caratterizzata dai nuovi scenari tecnologici.

Vi è quindi la necessità di innovare il capitolo degli inquadramenti sulla base di parametri basati anche sulla intensità lavorativa, competenza organizzativa e realizzativa, capacità relazionale e responsabilità.

Dovremo individuare le linee guida sulle quali disegnare percorsi di carriera interni evitando la polarizzazione del lavoro e delle competenze lasciando all'autonomia negoziale dei gruppi la successiva elaborazione legata ai vari modelli di organizzazione.

Per fare ciò è necessario che il sindacato contratti con le aziende una nuova formazione che rispecchi le professionalità esistenti e rinnovate, e sia in grado di evitare la divisione fra lavori poveri e lavori specialistici, poiché la formazione e la riqualificazione del personale salvaguardano l'occupazione.

Le conseguenze prodotte dal cambiamento organizzativo sui lavoratori bancari avvalorano la tesi, sostenuta da molti autori che hanno studiato il fenomeno, secondo la quale la morfogenesi del lavoro bancario esprime tendenze che portano il lavoro di agenzia ad una maggiore autonomia, da localizzato a de localizzato, da rigido a flessibile, da misurato in termini di tempo quantitativo a misurato in termini di qualità.

Sempre più frequentemente il lavoro non è valutato in termini di orario e di tempo di svolgimento, ma, al contrario, in termini di compiti, incarichi e risultati dell'attività del singolo, del gruppo e dell'impresa.

Si è passati da un organizzazione del lavoro per funzioni in cui ciascuno separatamente svolgeva la propria mansione (cassa, servizi, investimenti, mutui, fidi ecc..) a una organizzazione per processi, in cui i bancari lavorano sulla consulenza per clienti avvalendosi dell'aiuto di altre figure professionali.

Quindi, mentre prima a ogni dipendente erano affidati compiti specifici e standardizzati, ora ad ogni dipendente è richiesto di lavorare in gruppo, collaborando nella gestione dei clienti nell'attività di vendita e di consulenza.

Le declaratorie del capitolo inquadramenti, specialmente quelle delle aree professionali che risalgono agli anni settanta, vanno completamente riviste: gran parte delle mansioni ivi descritte non esistono più, perché appaltate all'esterno.

Si potrebbe pensare ad un accorpamento fra prima e seconda area, con due livelli retributivi. La prima area è peraltro ridotta a meno dell'uno per mille dei lavoratori, con anzianità elevata, e la sua soppressione non dovrebbe creare problemi.

La seconda area (impiegati d'ordine) è un'area essenzialmente di transito o riservata alle categorie protette.

La terza area prevede sia mansioni esecutive, con autonomia decisionale, ma anche consulenza generica alla clientela, con sbocchi professionali verso i livelli più elevati.

Nell'ambito di questa proposta, esponiamo alcune esemplificazioni di figure professionali nuove o rinnovate nei contenuti, facendo peraltro rilevare che a seconda delle dimensioni e degli obiettivi della banca potrebbero esserci differenze anche importanti.

Consulente universale: il bancario di oggi diventerà qualcosa di alquanto diverso, anche se la sua vocazione non sarà snaturata. Il professionista del credito dovrà essere in grado di servire il cliente attraverso i vari canali, dall'app allo sportello, mostrando così una buona padronanza della tecnologia nelle sue più recenti evoluzioni e una conoscenza approfondita dei prodotti e dei servizi.

Non sparirà del tutto la figura del contabile, anche di quelli che gestiscono la cassa contanti, che si occuperà della registrazione di tutte le transazioni economiche di un'azienda. Non tutte le registrazioni contabili possono essere automatizzate, ed alcune, anche se lo sono, vanno controllate per necessità di legge (fisco, antiriciclaggio, investimenti e disinvestimenti all'estero). Questa figura riporterà al responsabile amministrativo o al supervisore del team del dipartimento contabilità.

I Quadri Direttivi

Gestori retail

Si tratta di professionisti che si occupano della gestione di patrimoni con dimensioni non elevate, offrendo consulenza sulla gestione del portafoglio. Sono necessari studi economici e grandi capacità relazionali, oltre a un background in questo settore.

La figura è responsabile dell'attività di consulenza nei confronti dei clienti dell'istituto e può supportare i Gestori privati nell'attività di analisi delle migliori strategie di investimento. Generalmente il professionista si occupa di effettuare, all'interno del team di consulenza, analisi di portafoglio e proposte di investimento personalizzate su base continuativa; supportare i gestori privati nell'incontro con i clienti per discutere di strategie e di raccomandazioni di portafoglio; contribuire alla definizione delle strategie, delle liste titoli e dei portafogli modello per il servizio di consulenza; contribuire alla produzione dei documenti di presentazione delle idee di investimento e dei relativi aggiornamenti; operare in un'ottica di cross-selling all'interno dell'area con gli altri team e con il sales management; partecipare alle attività di marketing del servizio e di formazione dei client advisor preposti alla consulenza; svolgere le attività amministrative previste nell'ambito dell'attività di consulenza e supporto ai client advisor.

Gestore privati

I professionisti che operano in questo settore gestiscono patrimoni di dimensioni elevate, e solitamente hanno un forte background nella negoziazione titoli, negli asset allocation e una forte conoscenza dei principali strumenti finanziari presenti sui mercati. Hanno maturato ottime doti relazionali e commerciali nel corso del tempo, fidelizzando la propria clientela. Generalmente è possibile che un gestore privati giunga a tale qualifica dopo differenti percorsi professionali: provenienza dal retail, dopo aver gestito in filiale o presso la sede centrale i patrimoni della clientela di più elevato standing; provenienza dal corporate finance, dopo aver fornito una consulen-

za allargata nella gestione dei flussi finanziari di piccole o medie aziende; provenienza dalla gestione finanziaria, responsabili di realtà di gestione (fondi, sim, etc), che decidono di gestire un proprio portafoglio clienti forti delle loro competenze tecniche.

Gestori Corporate

Sono professionisti con grandi capacità relazionali e con background economici che lavorano all'interno di Istituti bancari o Società finanziarie che si rivolgono alle corporate. Coordinano e consigliano le corporate nella gestione dei propri asset e dei propri patrimoni. Sono richiesti studi economici, finanziari con focus nel settore bancario. A differenza dei gestori retail devono conoscere le regole contabili e fiscali dei mercati in cui operano, e pertanto hanno generalmente un inquadramento più alto dei gestori retail. Nelle grandi aziende abbiamo anche la figura del specialista crediti di zona che risponde direttamente al credit manager. Si occupa delle attività amministrative (analisi e gestione del flusso finanziario) e operative legate al credito, dalla gestione alla riscossione credito.

Analista finanziario

I professionisti specializzati in questo settore determinano la struttura capitale ottimale delle società ed i loro bisogni di finanziamento tramite emissione di obbligazioni, debito e derivati. Questo si traduce nelle seguenti attività: analisi di bilancio, sviluppo e gestione di previsioni sull'andamento e sulla valutazione d'azienda; ricerche di mercato e analisi di settori industriali; simulazione, valutazione, strutturazione e implementazione delle operazioni; ricerche di mercato e analisi di settori industriali; per i ruoli più senior: acquisizione di nuovi asset, sviluppo commerciale; relazione con il cliente, partner industriali e finanziari. Per quanto riguarda i presenti profili, l'evoluzione del ruolo in termini di seniority comporta maggiori responsabilità nella gestione delle attività e delle risorse.

Responsabile del controllo di gestione

Si occupa di controllo di gestione di un gruppo di filiali (area o zona), dell'interpretazione e della valutazione delle attività aziendali attraverso analisi e reporting. È responsabile, dunque, di tutte quelle attività che permettono di mantenere costante il monitoraggio della *'performance'*. Risponde al responsabile amministrativo e deve avere sicuramente una forte valenza economica e delle solide competenze contabili,

In ambito risk management le figure si distinguono in tre tipologie.

Operational risk analyst: ha il compito di studiare e gestire le probabilità di accadimento di eventi che possono determinare perdite derivanti da inadeguatezza o disfunzione delle procedure, delle risorse umane e dei sistemi, oppure da eventi esogeni. Questo si traduce nelle seguenti attività: mappatura dei processi e delle tipologie di eventi di perdita e dei fattori di rischio a più livelli; associazione sistematica delle perdite operative ai relativi processi e alle attività; valutazione della probabilità di manifestazione, della determinazione dell'effetto di impatto nelle peggiori condizioni e della previsione dei costi connessi con le attività di prevenzione da attuare; selezione delle tipologie di rischi da affrontare con idonee azioni preventive in accordo con gli obiettivi aziendali, la sostenibilità degli investimenti e la correlazione con vincoli esterni e obblighi di regolamentazione e vigilanza; definizione delle politiche di prevenzione, rilevazione, gestione e monitoraggio dei rischi operativi.

Il credit risk analyst ha il compito di rilevare ed analizzare il rischio tipico delle operazioni di finanziamento, legato alla probabilità d'insolvenza del debitore e/o di peggioramento del merito creditizio dello stesso. Questo si traduce nelle seguenti attività: analisi e valutazione della solidità finanziaria della controparte e della fattibilità dell'operazione di finanziamento, attraverso gli strumenti propri dell'analisi creditizia; definizione, analisi, approvazione, implementazione e revisione dei processi di risk rating e delle politiche creditizie; monitoraggio dell'andamento del portafoglio crediti.

Il market risk analyst ha il compito di calcolare il rischio inflazionistico, di cambio e di interesse, attraverso strumenti avanzati di econometria e statistica, spesso applicati alla gestione delle scelte di portafoglio o alle transazioni su strumenti finanziari. Questo si traduce nelle seguenti attività: analisi dei rischi legati alle fluttuazioni del mercato; predisposizione delle valutazioni sugli strumenti finanziari; studio ed analisi delle politiche di controllo e di rilevazione dei rischi di mercato; definizione della modellistica di pricing e di misurazione dei rischi (Var); definizione delle azioni di controllo e di mitigazione del rischio.

Il compliance officer ha il compito di supervisionare e gestire le tematiche di compliance all'interno dell'organizzazione, assicurando, che la struttura sia conforme ai requisiti dettati dalla regolamentazione e che le risorse stiano rispettando le politiche e le procedure interne. La funzione di compliance rappresenta un corpo indipendente dalle altre aree organizzative delle istituzioni finanziarie: il suo compito è quello di assicurarsi che il cda, il management e gli impiegati si attengano alle regole dettate dalle agenzie e dagli enti regolatori (Consob, Bankit) per decreti come il 231; si assicura inoltre che le politiche aziendali siano seguite e rispettate di conseguenza e che il comportamento all'interno dell'organizzazione sia in accordo con gli standard of conduct aziendali. In alcuni casi, laddove studi e indagini sono esternalizzati allo scopo di mantenere un controllo più indipendente, ha anche i rapporti con queste società.

Il risk management è riconosciuto come l'insieme delle metodologie e strategie gestionali finalizzate al controllo dei rischi ed eventi negativi che possono interessare le aziende. Le tipologie di rischio sono diverse: rischio di credito, rischio operativo e di mercato. Questo si traduce nelle seguenti attività: interpretazione, applicazione e gestione delle tematiche di regulatory relative a determinate aree di business; individuazione delle transazioni finanziarie sospette e delle operazioni richieste dalla legge.

Responsabile della gestione amministrativo finanziaria della società, gestisce manager a capo delle funzioni specifiche. Con operatività variabile a seconda delle dimensioni dell'azienda e della funzione. In aziende molto piccole come le Banche di Credito Cooperativo è un quadro direttivo, mentre è sicuramente un dirigente nelle aziende medie e grandi. Ha le seguenti competenze: redazione del bilancio civilistico e infrannuale; gestione adempimenti di vigilanza, societari e fiscali; gestione della situazione finanziaria della società; relazione con gli organi societari, revisori esterni e consulenti fiscali.

Accanto a queste figure professionali, in parte nuove, in parte già esistenti, ecco alcuni esempi di nuove figure professionali con un ruolo molto legato alla digitalizzazione:

Esperto in realtà virtuale: questo insieme di tecnologie dovrebbe assumere un ruolo particolarmente rilevante nelle banche del futuro, condizionando in profondità l'esperienza del cliente. Soluzioni di questo genere consentono infatti al consumatore di fruire dei servizi finanziari direttamente dal proprio smartphone o da altri più futuristici dispositivi utilizzando comandi vocali come in una filiale reale.

Esperto di intelligenza artificiale: l'impiego di algoritmi sempre più sofisticati a supporto dei processi decisionali sarà un tassello fondamentale degli istituti di credito. Tali algoritmi dovranno essere costantemente monitorati ed aggiornati sia per migliorare l'esperienza del cliente che per allinearsi alle richieste di carattere regolamentare.

Conversational Interface Designer: questo ruolo futuristico è sostanzialmente legato alla progettazione di quei dispositivi che, come i chatbots, consentiranno al cliente di restare costantemente in contatto con la propria banca attraverso canali vocali o di testo. In sostanza la mediazione della macchina consentirà di rendere più flessibile e specialistica la risposta della banca, individuando subito le necessità del cliente.

Ingegnere dei processi digitali: i canali commerciali della banca dovranno essere monitorati costantemente sia per garantire l'efficienza di risposta, che per mantenere alti standard di sicurezza per il cliente. L'analisi di questi flussi sarà appannaggio di figure specifiche in grado di diagnosticare rapidamente i problemi e mettere in campo soluzioni.

Gestore dei rapporti con i partner: la banca non sarà più un ecosistema chiuso in se stesso, ma dovrà costantemente dialogare con soggetti non bancari come le fintech o i grandi gruppi tecnologici. Per gestire e organizzare questi rapporti serviranno professionalità specifiche che conoscano le diverse anime del sistema finanziario e siano in grado di metterle in contatto proficuamente. Tale figura professionale esiste già nei grandi gruppi che hanno appaltato (o esternalizzato) parti del sistema produttivo, e che devono farle dialogare fra loro.

Lo Sviluppo professionale e di carriera e formazione

Vi è la necessità di un aumento delle ore della formazione: infatti, sebbene la tecnologia abbia permesso un miglioramento nella vita lavorativa e quindi un risparmio di tempo, quest'ultimo è stato impiegato solo per incrementare l'attività di consulenza e di vendita negli sportelli.

La formazione che si eroga in azienda è normalmente espressione del potere auto-organizzativo del datore di lavoro.

Pur tuttavia esistono vari tipi di formazione: quella obbligatoria e quella discrezionale fornita dall'azienda.

Il nostro contratto introduce la nozione di "formazione continua" il così detto "apprendimento permanente" che si pone l'obiettivo di rendere realizzabili le trasformazioni del sistema bancario attraverso la competenza professionale dei dipendenti e il loro sviluppo di car-

riera. Quest'ultimo deve realizzarsi tramite formazione adeguata ai bisogni, esperienza pratica di lavoro e mobilità su diverse posizioni.

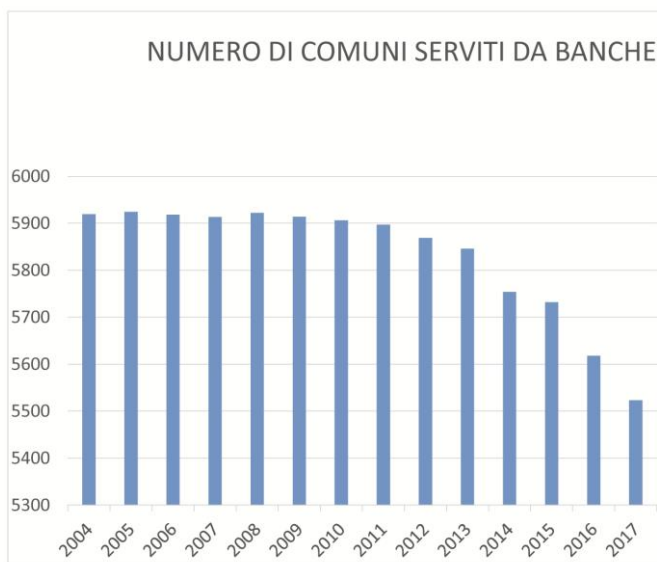
L'OCCUPAZIONE NELLE BANCHE ITALIANE

La tendenza occupazionale

Il nuovo contratto dovrà conciliare gli interessi di carattere professionale ed occupazionale dei lavoratori con le esigenze di stabilità ed equilibrio reddituale delle banche italiane.

Dopo la fase di espansione sul territorio, che ha generato un forte aumento nel numero di sportelli ed è durata fino al 2008, le banche italiane hanno rivisto le loro politiche di distribuzione. Nei primi anni del periodo 2000-2008 l'apertura di nuove filiali era un mezzo per svuotare gli uffici interni, che, a causa della digitalizzazione e delle esternalizzazioni, presentavano forti eccedenze. Però l'incremento dei costi di struttura e l'avvento della banca on line hanno ben presto reso troppo oneroso mantenere una rete distributiva ampia. Così le banche, a partire dal 2008, hanno iniziato a chiudere filiali, cominciando da quelle dove vi era sovrapposizione dovuta a fusioni per arrivare fino ai giorni nostri, dove i problemi di bilancio hanno fatto che si venissero chiusi anche sportelli non sovrapposti.

La Banca d'Italia segnala nelle sue banche dati che, negli ultimi tre anni, la chiusura degli sportelli ha provocato un aumento dei Comuni sprovvisti di sportello bancario. Nel 2017 solo 5523, dei circa 8000 Comuni italiani avevano almeno uno sportello nel loro territorio. Nel 2004 erano 5919.



Dal 2008 al 2017 sono stati chiusi 6.739 sportelli in Italia, il 19,8% del totale. Uno su cinque. E la rete è destinata a ridursi ulteriormente. I piani industriali dei principali gruppi prevedono la chiusura di altri 3.000 sportelli, ma a livello di sistema saranno di più, anche perché le Banche di Credito Cooperativo, che finora hanno chiuso solo filiali in sovrapposizione, pensano a loro volta di ridurre la rete di vendita.

NUMERO DI SPORTELLI PER 100.000 ABITANTI			
	2017	2016	2015
ITALIA	45	48	50
Sud	28	29	30
Isole	30	31	33

I bancari in Italia dal 2008 al 2017 sono diminuiti da 340.000 a 282.000 unità: la crisi non è stata traumatica perché quasi per la totalità sono usciti con accordi sindacali collettivi, con adesione volontaria e incentivata, transitando per il Fondo di Sostegno del Reddito, in attesa di raggiungere i requisiti per la pensione anticipata.

BANCHE ITALIANE – DIFFUSIONE SUL TERRITORIO E OCCUPAZIONE			
Anno	Banche	Sportelli	Dipendenti (*)
2009	788	34036	330512
2010	760	33663	326367
2011	740	33607	322345
2012	706	32881	315238
2013	684	31761	310256
2014	664	30740	303595
2015	643	30258	302721
2016	604	29027	299645
2017	538	27374	286200
Dati Banca d'Italia			
(*) esclusi parabancario, elaborazione dati			

La previsione nel prossimo futuro è quella di una contrazione nel numero di sportelli e nel numero di dipendenti. L'entità di questo segno meno (nel periodo 2008-2017 il 17%) dipende dall'andamen-

to economico del paese e dalle politiche di turn over di ogni singolo gruppo. In assenza di grandi crisi reddituali si può calcolare un tasso di rimpiazzo di un giovane assunto ogni tre uscite. Considerando l'addensamento dei dipendenti nelle classi di età più avanzate ciò significa circa il 2% all'anno (5.000-6.000 unità), anche utilizzando il fondo esuberi. Se però intervenissero modifiche significative nella legge Fornero, con anticipo dei requisiti richiesti, il numero di uscite potrebbe aumentare.

I dati citati sono di fonte ABI, a questi numeri si devono aggiungere quelli delle BCC. La previsione qui è più difficile, perché si deve tener conto di come, e quando, verranno realizzate le politiche di risparmio di scala e di contenimento dei costi previsti dalla legge che prevede la confluenza delle BCC in tre gruppi. Certamente vi sarà un trend di discesa, che potrebbe essere accentuato dalle chiusure e dagli accentramenti nel back office.

Area contrattuale

La definizione dell'area contrattuale è stata inserita nel contratto del 1999 e la sua efficacia nel tempo è dimostrata dal fatto che i processi di decentramento produttivo, che hanno caratterizzato gli ultimi anni, hanno registrato la complessiva tenuta contrattuale.

L'area contrattuale rimasta invariata per tutti i successivi rinnovi, nella forma e nella sostanza, viene definita da criteri oggettivi (le attività) e soggettivi (le imprese).

La tutela assicurata consta di una disciplina base che si applica ai soggetti che svolgono attività di intermediazione finanziaria e di una disciplina parzialmente differenziata, che si occupa dei contratti complementari i quali si innestano sulla disciplina comune, regolamentando, con particolari modulazioni e flessibilità, le attività intrinsecamente ordinate all'intermediazione.

La sopracitata disciplina può essere così sintetizzata:

- 1) Per lo svolgimento delle attività tipiche del settore bancario, così detto "core business", consegue l'applicazione della normativa generale del settore del credito
- 2) Per lo svolgimento di attività rispetto alle quali le banche operano in concorrenza con soggetti non bancari è parimenti garantita l'applicazione delle norme generali, salvo specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti
- 3) Per lo svolgimento di attività così dette di carattere complementare e/o accessorio, cioè non strettamente caratterizzanti il settore dell'intermediazione bancaria, non è sempre garantita l'applicazione del contratto del credito generale ma l'applicazione dei contratti complementari.
- 4) Attività appaltabili cioè trasferibili anche all'esterno dell'area contrattuale.

I lavori tradizionali del nostro settore rischiano, con l'andare del tempo, di essere spinti sempre più ai margini della nostra area contrattuale, cioè nel terzo e quarto punto, con il concreto pericolo di uscire dalla stessa; pensiamo, infatti, alle frequenti cessioni di attività, a gli appalti ed alle esternalizzazioni come, ad esempio, la fuoriuscita di servizi di back office e di NPL da molte banche.

Vi è quindi la necessità di difendere e rafforzare la nostra area contrattuale, per impedire la fuoriuscita di lavorazioni e del relativo personale bancario dalle tutele contrattuali, ed anche perseguire l'obiettivo di far rientrare nell'area contrattuale bancaria le aziende in cui si svolgono i nuovi lavori così detti "nascosti", come quelli relativi alle fintech, che attualmente applicano contratti differenti.

Infatti, la filiera in cui si compongono i diversi lavori così detti bancari si sta trasformando in un luogo frammentato e quasi virtuale, pertanto la nuova filiera deve essere il frutto di un percorso lavorativo controllato attraverso la contrattazione.

Il fondo di solidarietà per i dipendenti delle imprese di credito

La legge n.662/1996 all'art.2 comma 28 ha previsto, nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale, la possibilità, da parte della contrattazione collettiva nazionale di comparto di costituire presso l'Inps specifici fondi finanziati e gestiti con il concorso delle parti sociali, con l'obiettivo di fronteggiare situazioni di crisi aziendali in settori privi di ammortizzatori sociali come il credito.

Il Fondo Esuberi è stato creato con gli accordi collettivi del 28 febbraio 1998 fra le organizzazioni sindacali e l'ABI. È stato riconosciuto ai fini di legge con il conseguente Decreto Interministeriale 28 aprile 2000 n.158, che lo ha ufficialmente istituito presso l'INPS, con la denominazione di Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, della occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale riguardante il personale del credito.

Nell'anno successivo è stato costituito un analogo Fondo per il personale del Credito Cooperativo.

La gestione del Fondo è affidata ad un Comitato Amministratore, composto da 5 esperti designati dall'ABI da 5 esperti designati dalle OO.SS. a rotazione e da 2 dirigenti dei Ministeri del lavoro e del Tesoro. Il comitato dura in carica 2 anni.

Il Fondo è finanziato con un contributo dello 0,50%, di cui lo 0,375% a carico delle aziende e lo 0,125% a carico dei lavoratori. Gli interventi straordinari sono interamente a carico delle imprese. Non vi è, quindi, un obbligo di contributo da parte dello Stato o di altri enti pubblici.

Con decreto interministeriale n.83486 del 28 luglio 2014 è stato istituito, presso l'INPS, il nuovo Fondo che continua la gestione del preesistente Fondo di solidarietà.

Il 24 settembre 2015 è entrato in vigore il decreto legislativo, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammor-

tizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro che, al titolo II, revisiona l'ambito di applicazione dei Fondi di solidarietà, ampliando la platea dei beneficiari delle prestazioni garantite.

Tali Fondi sono obbligatori per tutti i settori che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Lo scopo del Fondo è quello di attuare interventi nei confronti dei lavoratori delle aziende in cui si applicano i contratti collettivi del credito e i relativi contratti complementari, in connessione con processi di ristrutturazione e o di situazioni di crisi e o riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro che comportino una riduzione del personale:

L'attività del Fondo è distinta in ordinaria e straordinaria.

L'attività ordinaria consiste nel finanziamento di programmi formativi, di eventuali specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni di orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa. (si tratta di una sorta di Cassa integrazione guadagni interna alla nostra categoria).

L'attività straordinaria si esplica, invece, nell'erogazione di assegni straordinari per il sostegno del reddito dei lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo e di accompagnamento alla pensione.

Successivamente è stata aggiunta l'attività cosiddetta emergenziale, che eroga assegni ai lavoratori di aziende bancarie cessate per un periodo massimo di due anni, con un sistema di calcolo che si avvicina a quello della parte straordinaria. In questo caso l'azienda chiusa, o meglio i suoi liquidatori devono contribuire al 50% del costo, mentre l'altro 50% resta a carico del Fondo.

L'accesso alle prestazioni è subordinato:

- 1) Per le prestazioni ordinarie, consistenti nel finanziamento di programmi formativi, all'espletamento delle procedure con-

trattuali previste per i processi modificativi delle condizioni di lavoro del personale.

- 2) Per le prestazioni ordinarie, consistenti nel finanziamento di specifici trattamenti per riduzioni di orario o sospensione dell'attività lavorativa, all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste.
- 3) Per le prestazioni in via straordinaria, all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

È importante sottolineare che per tutte le sopracitate prestazioni è obbligatorio che vi sia un accordo sindacale in materia.

Negli anni il Fondo ha permesso l'uscita volontaria di circa 70.000 lavoratori, attraverso accordi sindacali a livello di azienda o di gruppo, nei quali, quasi sempre, è stata inserita la clausola che prevedeva contemporaneamente alle uscite l'assunzione di giovani, oppure la conferma di personale precario già presente in azienda.

Le politiche attive per l'occupazione

Nell'articolato del contratto 2012 è stato inserito il nuovo Istituto del Fondo per l'Occupazione, gestito dall'ente bilaterale Enbicredito.

È stato uno dei temi chiave del rinnovo contrattuale ed è anche quello maggiormente innovativo, perché introduce, con una formula inedita, un sostegno economico diretto a favore dell'assunzione stabile di giovani, di disoccupati e di lavoratori già occupati, ma con contratti diversi da quello a tempo indeterminato. L'intervento del Fondo è inoltre esteso anche a favorire la creazione di nuovi posti di lavoro, tramite il sostegno economico ai contratti di solidarietà espansiva, già previsti dall'Accordo di riforma del Fondo esuberi, che prevedono una

riduzione dell'orario per coloro che sono in vista del pensionamento e la correlata assunzione di personale a tempo indeterminato. L'art.10 comma 6 del decreto interministeriale n.83486/2014 prevede che nei casi di riduzioni stabili di orario di lavoro attuate con l'assenso dei lavoratori interessati, per un periodo massimo di 48 mesi pro capite, con riduzione proporzionale della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale al fine di incrementare gli organici, si applicano le disposizioni di cui all'art.2 del D.L. n.726/1984 convertito dalla legge n.863/1984, nonché le ulteriori disposizioni nazionali e territoriali in materia di solidarietà intergenerazionale, anche in concorso con le eventuali prestazioni rivenienti da enti bilaterali nazionali del settore Credito.

Per quanto sopra i Fondi di solidarietà possono versare la contribuzione ai fini pensionistici, correlata alla quota di retribuzione persa. Il regolamento del Fondo quindi pertanto prevede, in aggiunta alle prestazioni ordinarie (assegno ordinario, interventi di formazione), a quelle emergenziali integrative dell'indennità di disoccupazione (assegno emergenziale, outplacement) e a quelle straordinarie (assegno straordinario in ragione di processi di agevolazione all'esodo), un ulteriore tipologia di prestazione denominata contribuzione correlata in presenza di solidarietà espansiva.

Il Fondo per l'occupazione viene alimentato dal contributo da parte di tutti i bancari, dirigenti e top manager compresi, nelle seguenti misure:

7 ore e 30 minuti a valere sulle attuali 23 ore di riduzione di orario per le Aree Professionali; una giornata ex festività sopprese per i Quadri Direttivi e i Dirigenti; 4% della retribuzione contrattuale per i Top Manager.

I contributi raccolti vengono utilizzati per erogare un contributo specifico – per ogni assunzione a tempo indeterminato – pari a 2.500 euro, maggiorato, in caso di assunzione nelle regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione giovanile, in base alle maggiori disponibilità del Fondo. Queste erogazioni si sommano a quelle previste dalla normativa vigente, che prevede un contributo

a favore dell'azienda di 10.600 euro in caso di assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35 e donne di qualsiasi età. Con i medesimi criteri, potrà inoltre intervenire, come già ricordato, a favore dei Lavoratori in servizio che aderiranno alla riduzione di orario conseguente alla sottoscrizione da parte della Azienda di contratti di solidarietà espansivi. Il Fondo opera all'interno dell'ente bilaterale nazionale Enbicredito.

Quanto previsto in tema di Fondo per l'occupazione, configurando la creazione di condizioni economiche particolarmente favorevoli ad assunzioni stabili e di qualità, incentiva il superamento del precariato nel nostro settore.

Il 31 maggio 2012 è stato anche approvato il Regolamento del Fondo, nel quale è stato anche precisato chi sono i Top Manager destinatari del contributo del 4%.

Con il CCNL 2015 si è specificato il periodo di finanziamento del Fondo (31 dicembre 2018) e si sono inserite le modifiche rivenienti dall'Accordo di rinnovo con riferimento anche all'Accordo 25 novembre 2015 in materia di "integrazione ex FOC" e rimodulazione delle prestazioni (accordo inserito in appendice n.10 al CCNL vigente).

Al profondo cambiamento delle banche in questi anni si è affiancato un ricambio generazionale il cui impatto sociale è stato mitigato grazie alla presenza dello storico ammortizzatore sociale del credito, il Fondo di solidarietà, e del Fondo per l'occupazione. Due pilastri nella storia della bilateralità del nostro paese, nati dalle virtuose relazioni sindacali che ABI e OO.SS. hanno costruito. Grazie al Fondo per l'Occupazione sono state finanziate assunzioni per 135 milioni di euro, senza alcun onere per i conti pubblici. Nel quinquennio 2012-2017, il Fondo per l'occupazione (FOC) ha finanziato, tra assunzioni e stabilizzazioni, 17.655 domande (ad oggi oltre 18mila), presentate da 240 banche. Secondo i dati dell'ABI il 57% delle assunzioni ha riguardato donne e il 43% uomini. Nello stesso periodo ci sono state circa 17mila uscite dalle aziende tramite il Fondo di solidarietà ed il relativo assegno straordinario. Dal 2000 ad oggi sono confluiti nel Fondo, per la percezione dell'assegno straordinario oltre, 68mila bancari.

Possiamo quindi affermare, per quanto sopra detto, che il mutamento avvenuto nel sistema bancario, a causa del processo di cambiamento organizzativo che ha investito il settore, obbliga il sindacato a ridisegnare la tipica figura del lavoratore bancario in funzione dei nuovi obiettivi delle aziende creditizie, delle nuove metodologie del lavoro e della nuova organizzazione in atto.

Sebbene” l’information technology “ha reso possibili alcuni miglioramenti organizzativi, questi non si sono tradotti in un aumento di ore di formazione.

È quindi necessaria una riorganizzazione dell’area relativa alla valutazione e alla retribuzione dei lavoratori bancari, con il conseguente ridimensionamento della discrezionalità aziendale.

Uno sguardo all'occupazione nel sistema bancario del Sud Italia

Il Mezzogiorno è una zona geografica cruciale per lo sviluppo economico e sociale del Paese. È un'area che rappresenta un terzo della popolazione e un quarto del prodotto interno: nella sua storia ha fornito all'Italia insostituibili risorse intellettuali.

La crisi finanziaria e la doppia recessione hanno lasciato al Sud un'eredità pesante. Nel 2017 il PIL di quest'area era 9,7 punti percentuali al di sotto del picco del 2007; nel Centro Nord era inferiore di solo 4,1 punti. L'ampliamento del divario territoriale si riduce in termini pro capite da 5,6 a 1,7 punti, in parte per effetto dell'emigrazione dal Mezzogiorno, in ampia misura di giovani con alto grado di istruzione: si tratta di una tendenza con costi sociali immediati, che, in prospettiva, rischia di indebolire ulteriormente l'economia delle regioni meridionali, privandole di risorse formate *in loco* e dotate di elevato capitale umano.

Il forte impatto della crisi sull'economia del Mezzogiorno riflette debolezze antiche: la scarsa presenza sui mercati internazionali, che ha impedito alle imprese meridionali di trarre pieno beneficio dalla forza della domanda mondiale; la dipendenza dal settore pubblico, che ha accentuato gli effetti negativi della correzione fiscale degli anni scorsi.

Nel decennio passato i divari nei redditi familiari sono leggermente aumentati, sia nel Centro-Nord, sia nel Mezzogiorno; in quest'ultima area si innestano su una situazione già in partenza caratterizzata da disuguaglianze più elevate, a causa sia del più basso tasso di occupazione, sia della minore diffusione, tra gli anziani, di pensioni ancorate a storie lavorative stabili e regolari.

La flessione dei redditi provocata dalla crisi ha accresciuto il disagio sociale, anch'esso accentuato nel Mezzogiorno.

In questo quadro tendenzialmente negativo si è inserita la sparizione quasi totale – se si esclude qualche Istituto di Credito di medio e piccolo livello – di banche con sede nel Mezzogiorno.

Senza fine di lucro e di assistenza al territorio. Queste erano le finalità per le quali erano state costituite originariamente le Casse di Risparmio, Enti morali e di beneficenza, alle quali si rivolgevano persone che avevano difficoltà temporanea di denaro per far fronte ai bisogni familiari o per la gestione di piccole imprese. Diffuse in tutta Italia, erano molto presenti nel Sud, anche per la spinta delle autorità ecclesiastiche.

In parallelo c'erano i Grandi Istituti Pubblici di Credito, creati dallo Stato per contrastare il fenomeno dell'usura ed aiutare a decollare l'economia dei territori.

Tra i principali Istituti di Credito a carattere pubblico si annoveravano l'Istituto San Paolo di Torino, il Banco di Napoli, il Banco di Sicilia e il Monte dei Paschi di Siena.

Nelle Casse di Risparmio si è assistiti, nel tempo e dopo l'entrata in vigore della legge Amato- Carli avvenuta nel 1990, ad una profonda trasformazione, tant'è che alcune di esse, che si erano allargate e si erano avvicinate per l'erogazione del credito ai Grandi Istituti di Credito, subirono una profonda crisi e in alcune addirittura il default, come avvenuto per la Sicilcassa Spa, ex Cassa Centrale di Risparmio V.E., che, nel settembre del 1997, fu posta in liquidazione coatta amministrativa ed accorpata al Banco di Sicilia-Mediocredito Centrale.

Con l'entrata in vigore della suddetta legge iniziò anche un processo di accorpamento nel settore del credito, che decretò la fine delle banche d'interesse nazionale: Banco di Roma, Banca Commerciale Italiana e Credito italiano e delle Banche Pubbliche Istituto San Paolo di Torino, Banco di Napoli e Banco di Sicilia.

Questo è stato un effetto negativo della legge bancaria, che, nella fretta di adeguare il sistema bancario italiano a quello europeo, non ha avuto l'accortezza di considerare il quadro economico e sociale del Mezzogiorno. Certamente le riforme andavano fatte, ma, in questi territori, con tempi più lunghi e strumenti selezionati. Invece, l'adozione di misure unitarie ha provocato l'assorbimento delle Banche Meridionali in Gruppi bancari con sede nel Nord e Centro Italia, e di conseguenza la perdita delle Direzioni Generali ed in molti casi anche del back office.

Tutto questo, oltre a allontanare i centri decisionali dal territorio, ha provocato una crisi occupazionale più ampia di quella delle altre zone del Paese.

In considerazione del fatto che le modalità per l'erogazione del credito, negli ultimi anni, hanno obbedito alle disposizioni impartite dalla Banca Centrale europea con nuove regole sancite dai trattati di Basilea, 1,2 e 3, l'economia dei territori del mezzogiorno e di quelli più deboli del paese ha risentito una profonda crisi di tante imprese già esistenti ed una consistente difficoltà per nuovi e giovani aspiranti imprenditori.

Nonostante che negli ultimi anni si è avuto un incremento della produttività nel Mezzogiorno, che in alcune province ha raggiunto i livelli del Centro Nord, le Banche locali nel Sud sono ormai quasi inesistenti. Gruppi e Grandi Banche fanno qualcosa di utile, ma debbono far quadrare i propri bilanci e per fare ciò strumentalizzano le regole dettate dalla BCE.

Se nei secoli scorsi Re e Governanti, anche quelli della Prima Repubblica, facevano attenzione al problema, oggi sembra che tale differenza non interessi più a nessuno.

Sportelli bancari storici continuano a chiudere, e tanti comuni del Sud non hanno più filiali di Istituti di Credito, anche se, per fortuna, sono ancora aperti gli uffici postali. Dei circa 3000 Comuni sprovvisti di sportelli bancari, la parte proporzionalmente più grande è situata nel Mezzogiorno.

Però, recentemente, vi è stata un'inversione di tendenza: nel triennio 2015-17 l'economia meridionale è tornata a crescere; il prodotto è aumentato del 3,5 per cento, beneficiando del buon andamento di tutte le componenti della domanda. Gli investimenti hanno registrato una dinamica sostenuta, pari al 10,9 per cento in termini reali. È un segnale incoraggiante, indice della volontà di continuare a puntare sul futuro da parte degli imprenditori meridionali. Il peso dell'export rimane strutturalmente basso, ma segnali positivi emergono nel turismo. Proseguendo nella tendenza in atto dal 2008 gli arrivi, le presenze e la spesa dei turisti stranieri sono aumentati a ritmi superiori a quelli del Centro Nord.

Nell'industria le "aree di maggiore vitalità" – definite come quelle che negli anni recenti hanno prontamente recuperato i livelli pre-crisi di esportazioni, fatturato e valore aggiunto – sono concentrate nell'abbigliamento e nell'alimentare, ma ve ne sono anche nel settore aerospaziale, delle apparecchiature elettroniche e della misurazione, in particolare nelle provincie di Napoli e Bari. Nel complesso nel Mezzogiorno sono localizzate circa un quarto delle 400 aree presenti sul territorio nazionale, cui fa capo un decimo degli addetti della manifattura nell'area.

La ripresa si è accompagnata a un significativo recupero dell'occupazione, pari nel triennio 2015-17 al 4,5 per cento, un valore pari a una volta e mezzo quello registrato in media nelle regioni del Centro Nord. La creazione di posti di lavoro è diffusa tra settori. Con riferimento al 2017, l'industria e i servizi hanno fornito un contributo analogo; il settore delle costruzioni è tornato a creare occupazione, dopo aver distrutto quasi 230.000 posti di lavoro nel periodo 2009-2016.

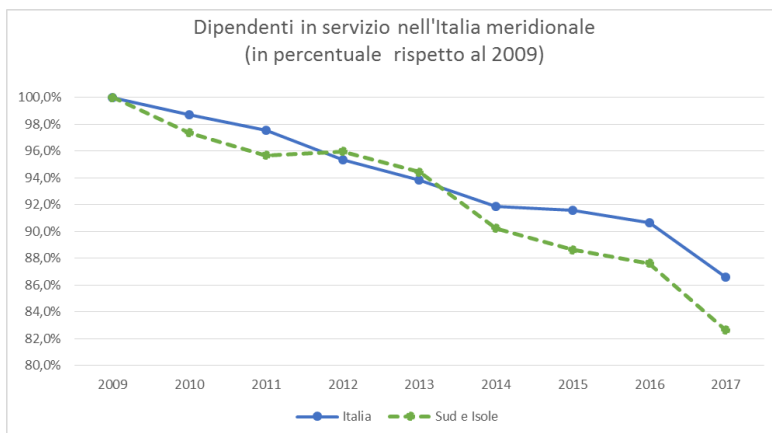
Anche nel Mezzogiorno, come al Centro Nord, nel 2017 la crescita dell'occupazione è stata trainata dai dipendenti a termine. Il numero di lavoratori indipendenti, in calo nel resto del Paese, è invece rimasto stabile. Il tasso di disoccupazione è diminuito meno che al Centro Nord, come conseguenza dell'aumento del numero di persone in cerca di lavoro; si tratta, anche in questo caso, di un indice di fiducia sulle prospettive di impiego da parte dei cittadini meridionali. Non sono

però superate le difficoltà che affliggono i giovani: tra coloro che hanno tra 15 e 34 anni l'occupazione è cresciuta meno che nelle altre regioni; inoltre il tasso di disoccupazione rimane inaccettabilmente elevato, pari al 34,9 per cento (il doppio del Centro Nord).

Le banche hanno registrato al Sud una crescita dei prestiti alle imprese più elevata e un calo dei tassi d'interesse a breve termine più pronunciato rispetto al Centro Nord. Il costo del credito resta tuttavia superiore nel Mezzogiorno, risentendo anche della più elevata incidenza dei prestiti deteriorati. Purtroppo nel comparto della giustizia la qualità dei servizi è lievemente migliorata nel Paese, ma senza che si sia ridotto in misura apprezzabile il divario fra Centro Nord e Mezzogiorno. I procedimenti continuano, infatti, a durare un anno in più nel Sud rispetto alle altre regioni, quindi la tempistica del recupero crediti, più lunga e difficile, comporta tassi di interesse più elevati.

Anche per quanto riguarda le politiche di concessione del credito, la quota di imprese meridionali che dichiarano di non essere in grado di ottenere il fido di cui hanno bisogno, che, nelle fasi iniziali della crisi era salita fino a sfiorare il 16 per cento nel 2012, è successivamente scesa a meno del 5 nel 2017.

I sondaggi condotti presso le banche, però, non segnalano politiche diversificate sul territorio da parte degli intermediari, pertanto i divari territoriali nell'accesso al credito e nel costo dei prestiti riflettono gli squilibri geografici che caratterizzano l'economia reale e la fragilità del contesto meridionale.



Paradossalmente la ripresa dell'economia del Mezzogiorno non ha provocato nessun miglioramento del tasso di occupazione nelle banche. Anzi, come vediamo dal grafico, il numero di occupati nelle filiali del Meridione è diminuito in maniera maggiore di quello del Nord. Facendo come base il 2009, primo anno dopo la crisi internazionale dei mutui subprime, l'occupazione nelle banche nel Meridione è scesa del 18% contro il 14% registrato in Italia (fonte: Banca d'Italia, bollettino e banca dati Stater). Per quanto riguarda il numero di sportelli, nel Meridione vi sono 30 sportelli per 100.000 abitanti contro i 45 della media nazionale.

Il recente andamento dell'economia è incoraggiante, ma di certo non basta per colmare i ritardi del Mezzogiorno. Al di là delle vicende congiunturali, che riflettono l'evoluzione dell'intera economia nazionale, occorre ristabilire una prospettiva di crescita credibile, in grado di riavvicinare progressivamente l'attività produttiva e l'occupazione nel Sud a quelle del resto del Paese. Perché questo avvenga è necessario superare gli ostacoli dovuti alla bassa efficacia dell'azione pubblica, migliorare i servizi pubblici e le infrastrutture.

Gli indicatori sintetici mostrano che al Sud la dotazione di infrastrutture è carente per tutte le tipologie di trasporto. Il divario rispetto alla media nazionale è particolarmente ampio per le infrastrutture aeroportuali, stradali e ferroviarie; è contenuto per le sole strutture portuali.

La risposta a queste carenze sta in un rilancio degli investimenti, in primo luogo quelli pubblici. Nel complesso del Paese gli investimenti pubblici sono calati fortemente e quasi ininterrottamente rispetto al picco del 2009.

Condurre il Mezzogiorno su un sentiero di crescita sostenuta rappresenta un obiettivo irrinunciabile. In primo luogo per ragioni di solidarietà ed equità, ma non solo: stimolare lo sviluppo dell'economia meridionale è nell'interesse dell'intero Paese. Le regioni meridionali e quelle del Centro Nord sono legate da una fitta rete di rapporti commerciali, produttivi, finanziari: è impensabile che l'Italia possa crescere a ritmi adeguati e in modo sostenibile se stenta a svilupparsi un'area che rappresenta i due quinti del suo territorio, un terzo della sua popolazione e un quarto del prodotto interno. Quando l'Italia ha sperimentato i maggiori tassi di crescita della sua storia, il Mezzogiorno cresceva più del resto del Paese.

La crescita del PIL dell'Italia risulterebbe più elevata di mezzo punto percentuale all'anno e di quasi dieci punti percentuali nell'arco del quindicennio. È un obiettivo di sicuro molto ambizioso, ma che non dobbiamo considerare irraggiungibile.

Il Mezzogiorno ha sofferto la crisi più del resto del Paese. Sta ora mostrando segni di ripresa, ma con un passo ancora troppo lento. Si sta ancora impoverendo per la perdita delle sue risorse più giovani e preparate, che emigrano in altre regioni o all'estero, condizionando le prospettive della crescita anche in futuro. Le regioni meridionali sono dotate di ricchezze culturali, ambientali, di capacità produttive inespresse in grado di innalzare il potenziale di crescita.

Certamente la nostra organizzazione sindacale spera che le Parti Sociali e l'imprenditoria di medie e grandi dimensioni inverta la rotta e prenda esempio dagli economisti del passato, che avevano capito che senza l'aiuto di banche locali, create ad hoc, ci sarebbe stata grande difficoltà per le imprese sane in crescita, lo spettro del fallimento per quelle in difficoltà e la necessità di ricorrere all'usura per le classi più deboli.

