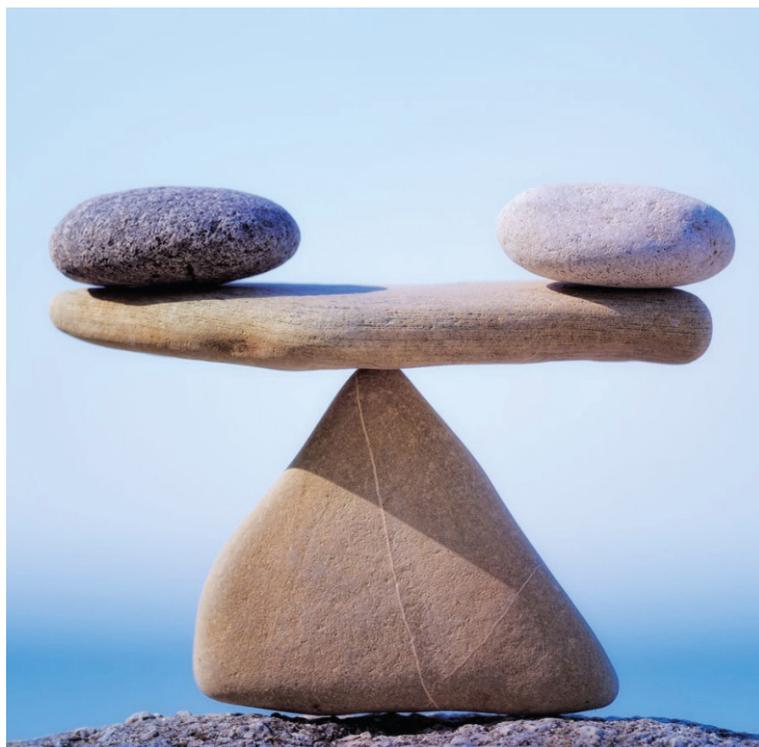


ETICA E SINDACATO

Forme visibili



Etica e Sindacato

Forme visibili

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 2021

ISBN: 978-88-6464-659-6

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
CONFINE MOBILE.....	7
Mentire per credere	7
Relativamente	10
Le forme visibili.....	11
Genius loci	14
ETICA E LAVORO DUE PARALLELE DESTINATE AD INCONTRARSI?	17
IL VIRUS E L'ETICA.....	27
ANALOGIE	39
AREA ETICA	45
LO SMART WORKING: UN CAMBIAMENTO SOCIALE CON VANTAGGI E SVANTAGGI	51
1. Introduzione	51
2. Lo smart working e il coronavirus.....	52
3. Gli effetti benefici del lavoro agile sui lavoratori: flessibilità, riduzione dell'impatto ambientale e fiducia	55
4. L'impatto sull'ecosistema e i risparmi sulle infrastrutture.....	56
5. Gli effetti negativi del lavoro agile per i lavoratori: la solitudine e il diritto alla disconnessione	59
6. L'impatto sociale del lavoro agile: l'aumento delle disuguaglianze e il problema della redistribuzione della ricchezza	62

7. Lo smart working e la ridefinizione del welfare aziendale	64
8. Vantaggi e svantaggi dello smart working per le aziende	67
9. Riflessi sulla vita sociale e sindacale.....	68
10 La sindrome da burnout e smartworking: cos'è e come prevenirla.....	69
11. Conclusione	72
I PRINCIPI ETICI NEL CONTRATTO DI LAVORO BANCARIO	73
Collaborazione, correttezza, buona fede, diligenza qualificata	74
Fedeltà – Divieto di concorrenza.....	76
Il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario ed i codici etici di autodisciplina.....	78
Gli ammortizzatori sociali e il rilancio dell'occupazione.....	81
L'Occupazione giovanile	83
Iniziative sociali.....	84
Tempi di vita e tempi di lavoro.....	85
Il diritto alla disconnessione	87
L'Accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali e sull'Organizzazione del Lavoro	88
Il lavoro agile (Smart Working)	94
IN CASA NOSTRA.....	95

PRESENTAZIONE

Etica è una delle parole che non hanno ancora raggiunto, se possibile, un approdo definitivo. Lontana la sua origine; assai frequente il suo impiego, in particolare negli ultimi decenni; spesso malintesi il significato e il senso che le competono.

È quello che abbiamo cercato di capire all'interno di questa indagine.

Non solamente provando a individuare il luogo che le spetta nell'ambito di una cultura condivisa, ma osservando, anche, le diverse articolazioni che l'idea di Etica ha trovato nel mondo sindacale.

Istituti tradizionali e novità favorite dalla tecnologia (lo *Smart working*, soprattutto) tentano di viaggiare insieme, seppure lungo un cammino davvero impervio.

Anche il confronto con la realtà mette alla prova l'integrità della dimensione che l'Etica ha acquisito nel tempo, la sua autonomia davanti ai continui tentativi di interferenza.

E proprio il Sindacato è uno dei territori in cui essa si misura, dove la Fabi ha sempre mantenuto fermo il posto occupato fin dall'origine, dove le sue scelte e i suoi comportamenti hanno manifestato con le domande dell'Etica una perfetta coerenza

Gianfranco Amato

Direttore del Centro Studi sociali
Pietro Desiderato

CONFINE MOBILE

“Diventa ciò che sei”

F. Nietzsche

Mentire per credere

Gli uomini mentono per i più diversi motivi. Oggi più di ieri, favoriti da una disponibilità pressoché illimitata dell'apparato tecnico.

Per diversi motivi, ma con un obiettivo univoco: perseguire, o mantenere, uno status privilegiato, individuale o di gruppo. Potere, mezzi, benessere, economico in particolare.

Se è vero che gli uomini mentono, non tutti e non sempre, l'unico modo per scoprire le bugie risiede nell'uso delle parole, che invece non mentono mai.

La prima affermazione non ha bisogno di essere spiegata, è sufficiente osservare la vita di tutti i giorni, che trova nell'agire sociale il suo spazio quotidiano.

La seconda non è subito intuitiva, anche se, anzi, proprio perché “l'uomo è l'animale che possiede il linguaggio”, secondo la celebre definizione di Aristotele.

Lo possiede e quindi lo usa, a volte correttamente, talvolta “piegandolo” alla propria convenienza, spesso non conoscendone il significato.

Gli esempi sono infiniti, sia in un contesto *colto*, sia lungo i mille rivoli del linguaggio quotidiano.

Ne prendiamo alcuni, tra i più ricorrenti nello spazio del confronto tra idee diverse o che si *presumono* tali.

Ideologia compare sulla scena di ogni discussione politica, e quasi sempre a sproposito, poiché si espone ad un equivoco di fondo il quale le attribuisce una valenza tematica, riferita al contenuto, storico, politico, economico.

È innegabile che il *comunismo*, il *fascismo*, il *nazismo* – gli esempi più facili – si siano *depositati* in una *forma* ideologica: contenuti, in questo caso politici, che hanno trovato una configurazione stabile.

Ma anche il *liberismo*, in economia; l'*idealismo*, nella filosofia; lo *storicismo*, nella cultura; il *futurismo*, nell'estetica delle Avanguardie hanno assunto, e tuttora rivestono, una *veste* ideologica.

Una veste, appunto. Nella lingua tedesca, infatti, ideologia si traduce con *Ideenkleid*, vestito di idee, termine usato da Marx, il primo ad esercitare la critica dell'ideologia in modo sistematico. Un apparente paradosso, poiché è proprio il marxismo una delle ideologie più conosciute.

Questi brevi accenni ci portano ad una prima conclusione: l'ideologia è una forma, non un contenuto, come, invece, viene abitualmente intesa. Un involucro dentro il quale posso mettere un'*idea*, che ritengo incontrovertibile, tale da essere esaurita nella spiegazione totale della realtà. L'involucro si chiude e diventa impermeabile ad ogni interferenza dall'esterno.

Un'altra, di uso frequente, è Simbolo.

In questo caso ci troviamo di fronte ad una confusione insistente. Non si capisce se quando ascoltiamo che un avvenimento, un episodio rivestono "... un significato simbolico", si intenda un profilo minimale (ad esempio "un euro simbolico") o una definizione astratta,

puramente virtuale, sganciata dalla realtà. Di rado viene usata in modo appropriato.

Ma quando ci troviamo davanti ad una evenienza che contiene un *nucleo* davvero simbolico? Quando un intervento, una dichiarazione, un pronunciamento di un personaggio largamente conosciuto, che riveste una carica di grande prestigio, si manifesta *coram populo*. *Urbi et orbi*, ad esempio, dove il riferimento è più che evidente, oppure in occasione di una ricorrenza o di un accadimento, felici o dolorosi che siano, ascoltiamo parole di alto valore, tali da elevare fatti, date, persone ad un livello più ampio e più esteso, dove tutti si possano riconoscere.

Qui troviamo il *simbolo*, che ha la radice greca, poi trasferita nell'italiano com–porre. Il simbolo deve comporre, riunire, offrire il luogo in cui riconoscer(si).

La bandiera, la croce, la bilancia, la divisa rivestono un autentico significato simbolico, *oggetti* nei quali ci si identifica, poiché in essi si deposita gradualmente una memoria collettiva.

Perché questo accada, tramite le persone, le evenienze o gli oggetti, occorre vi sia una sorta di *destorificazione*, così da trasferire l'esperienza contingente oltre lo spazio geografico e il tempo storico ai quali sarebbe altrimenti legata.

Relativamente

Nel linguaggio quotidiano, inoltre, confluiscono parole di ogni tipologia grammaticale, la cui ricorrenza è legata al momento storico-politico che le coinvolge in modo più o meno corretto.

Un esempio per tutti: l'avverbio *assolutamente* imperversa in tutti i luoghi dove il linguaggio si manifesta, con una insistenza ormai alluvionale. Ad una analisi anche solo superficiale, non può sfuggire che il suo uso è quasi sempre sbagliato.

Assoluto (dal latino *ab-solutus* = slegato, libero da alcun riferimento) è l'aggettivo da cui deriva l'avverbio in questione. Il suo contrario, come è noto, è *relativo* (riferito a...).

Ora, è davvero molto difficile (se non impossibile) che vi sia una affermazione, una risposta, un'idea che sia *assoluta*. Non serve dire che "tutto è relativo" (proposizione che ci porterebbe troppo lontano), è sufficiente l'intuizione all'interno di ogni contesto discorsivo, dove l'articolazione delle parole e dei concetti si muove *sempre* attraverso interconnessioni, relazioni, *riferimenti*, e dove nulla è *assoluto*.

Resta una domanda: come mai assistiamo ad una frequenza così rilevante dell'avverbio accanto alla distorsione del suo significato? La risposta si può ricavare da una visione critica dei tempi attuali, dove il dibattito che interviene in ogni sede: politica, economica, sociale, sportiva, ma anche interpersonale, si carica di accenti aggressivi, radicali, *ideologici*; conseguenza di un esperire *simbolico*, che non ammette nessuna riflessione critica tra i soggetti *contendenti*. Per conferire *forza* alle proprie argomentazioni si ricorre ad un vasto repertorio di figure retoriche, tra esse, appunto, *l'iperbole*, destinata a colpire l'immaginario e ad escludere la riflessione.

Le forme visibili

Le note che precedono, oltre a servire da esemplificazione, ci aiutano ad entrare nel tema centrale: la relazione tra Etica e Sindacato.

Come per Ideologia e Simbolo, Etica si dispone ad un lungo equivoco, poiché viene subito intesa, se non come sinonimo, almeno come una parente stretta della Morale. Non ci resta che seguire lo stesso metodo: andare alla radice.

Ethos è la dimora, *Ethein* ha il primo significato di *abitare*, ovviamente un luogo. Qui risiede l'origine, che non bisogna mai perdere di vista. Naturalmente questo non esaurisce né il significato, né il senso di Etica, eppure è utile ad interrompere il flusso di una *credenza* altrimenti difficile da controllare.

Per avere un quadro corretto si può aggiungere che ci deve (dovrebbe) essere una corrispondenza tra *ethos* e *nomos* (tra il *luogo* e la *legge*) e che, nonostante le migliori intenzioni, non può esistere un *ethos cosmopolitico*, un assetto normativo (regole, comportamenti, diritti, doveri) valido in ogni luogo, e magari in ogni tempo. Sarebbe improbabile, ad esempio, disporre le norme di uno stato scandinavo in un territorio del Centro Africa, e ovviamente il contrario. La storia e la geografia dei due *luoghi* essendo troppo lontane per supportare lineamenti normativi comuni.

Da questa radice l'Etica si muove, nel tempo, in una sorta di *dover-essere*, il quale non è dato per sempre, bensì adattabile e compatibile. Dall'origine che la definisce prende avvio un cammino che si organizza intorno a differenze crescenti, cambiamenti progressivi di senso, che la conducono ad una sovrapposizione con la Morale.

Appare subito chiaro che *morale* contiene una radice latina, dunque posteriore a quella di *etica*. *Mos*, costume, uso, abitudine, consue-

tudine; a sua volta riconducibile al verbo *movére* (muovere), secondo alcuni, oppure secondo un'altra versione a *ma*, misura, metro. A questo punto è corretto affermare che Etica e Morale sono *radicalmente* diverse, ma *progressivamente* convergenti fino ad una possibile sovrapposizione.

Buone azioni? Benevolenza? Altruismo? Cura degli altri? Dell'ambiente? Sono, certo, alcune probabili *traduzioni*, *misure* della capacità di intervenire per modificare, per migliorare, per aiutare. Senza dimenticare, tuttavia, la riflessione che il soggetto rivolge a sé, in sede di verifica del proprio comportamento nei confronti delle regole previste dalla cultura di appartenenza.

Accenni rapidi, confidiamo sufficienti per disegnare un perimetro dove ritrovare il segno e il senso di quello che intendiamo affrontare.

Se Etica si presta ad una interpretazione *mobile*, non altrettanto si può dire per ciò che riguarda *Sindacato*. La nascita e l'uso della parola sono a noi più vicini nel tempo. Con ogni probabilità nata in Francia con il termine *Syndicat*, anch'essa contiene una radice greca *syn-dike* = "con giustizia", fare giustizia insieme. Poi, come sempre accade, si diramano sentieri di senso diversi nelle molte regioni geografiche e lungo gli snodi del tempo, tuttavia mantenendo una percezione stabile della propria immagine.

L'evoluzione e le applicazioni dell'*idea* di Sindacato sono abbastanza note, anche dal Centro Studi già affrontate in molte occasioni; non le riprendiamo. Ci interessa, qui, individuare il legame tra le due idee che rappresentano la *forma visibile* della loro natura.

Detto altrimenti: la differenza tra le due parole resta, per origine e per significato, ma tra loro corrono fili tenaci che le rendono "convenienti", che le affiancano fino a fare in modo che i margini si tocchino con evidenza. Una associazione di persone che si uniscono per

tutelare e difendere i propri interessi secondo giustizia. Dunque non solo i lavoratori, com'è nella accezione prevalente, bensì di qualunque categoria professionale o sociale.

Ma se vanno difesi gli interessi di una *categoria* di persone, di lavoratori, di ambiti professionali, "con giustizia", occorre che essi stiano nel posto in cui *devono* stare: nell'"opposizione", non per un dovere morale, per un imperativo categorico, ma per "necessità".

Chiariamo. Ogni cosa, ente, accadimento sta nell'opposizione perché è necessario che vi stia, se così non fosse non potrebbe esistere. Tutto sarebbe uguale, con la conseguente perdita di ogni identità. Opposizione non va intesa in senso immediatamente "conflittuale", ma in termini di "geografia concettuale": ogni ente sta (deve stare) nel posto che gli compete, pena la sua stessa esistenza. Questo è il significato profondo di *giustizia* (la *dike* greca), che si avverte, magari inconsapevolmente, quando si dice "... non è giusto...", con ciò indicando, appunto, che le *cose* non stanno al loro posto.

A questo punto dovremmo vedere, con sufficiente chiarezza, come Etica e Sindacato assumono un profilo speculare, l'una di fronte all'altro. Non è possibile disporre un agire sindacale, mettere in atto un comportamento ad esso orientato, senza tenere conto, con grande rigore, di un *ethos* a cui riferirsi, di un *luogo* dove costruire la propria *dimora*; non vi è *ethos*, infatti, se non all'interno di una comunità definita e riconoscibile.

Genius loci

Torniamo al tema che ci interessa. Il Sindacato deve agire secondo giustizia e dunque deve abitare nel *luogo* dove i comportamenti si adeguino alla comunità di appartenenza, dove il rispetto della tradizione si accompagna alla visione delle prospettive possibili.

Quale posto occupa la FABI, che, pur in una collaborazione unitaria con i sindacati confederali, fin dalle origini si propone come *il* sindacato dei bancari? Uno sguardo alla sua storia restituisce un'idea "chiara e distinta": chiara, poiché non lascia spazio a dubbi, distinta, a motivo della sua diversità, già definita come *buona* anomalia. Caratteristiche ampiamente conosciute e riconoscibili nel panorama sociale, politico ed economico del nostro Paese.

Occupi il posto che le spetta, all'interno della comunità dei bancari, dove, come in ogni altra comunità, ritroviamo una costellazione di segni, simboli, tradizioni, che definiscono una cultura condivisa. In questo ambito la FABI sta nella *opposizione* che le è propria, che la determina attraverso la memoria delle sue azioni, in virtù della quale ha costruito e mantenuto nel tempo la propria *identità*.

Opposizione, qui, ha un doppio significato: quello radicale prima enunciato: semplice collocazione in un posto e *non* in un altro e quello, più comune, di confronto con gli "altri", i quali assumono, di volta in volta, profili diversi. Ora le Banche, ora certi provvedimenti legislativi, ora alcune scelte in tema di economia. Insomma *ruolo e controllo* (contro ruolo), sempre con l'obiettivo della difesa dei propri associati.

L'idea di Etica nasce nell'antica cultura greca come *dimora* e, dopo un lungo cammino, arriva a noi con il suo agire nel modo *giusto* nel posto *giusto*. Sindacato affonda le radici nella *Dike*, generalmente intesa come giustizia, all'origine motivata dalla collocazione nel po-

sto che a ciascuno compete in “opposizione all’altro”, solo così giustificando la propria esistenza e testimoniando la propria *verità*.

Ci sembra che il legame appaia con una evidenza indubitabile.

ETICA E LAVORO

DUE PARALLELE DESTINATE AD INCONTRARSI?

“Fatti non foste a viver come bruti.
Ma per seguir virtute e canoscenza”
(Dante, Inferno Canto XXVI)

L'umanità vive oggi un periodo caratterizzato da profondi e rapidi mutamenti provocati dall'intelligenza, dall'attività creativa dell'uomo, dai suoi giudizi, dai desideri individuali e collettivi; possiamo perciò parlare di una vera trasformazione sociale e culturale.

Come accade in ogni crisi di crescita, questa trasformazione reca in sé molteplici difficoltà, infatti l'uomo tanto più estende le sue conoscenze tanto meno riesce a porle al proprio servizio.

Mai il genere umano ebbe a disposizione tante ricchezze, tante possibilità e una forte economia. Mai come oggi gli uomini hanno avuto un senso così acuto della libertà, tuttavia si stanno affermando nuove forme di schiavitù sociale. Mentre il mondo avverte la sua unità e la mutua interdipendenza dei singoli in una necessaria solidarietà, permangono ancora gravi contrasti politici, sociali, economici, razziali ed ideologici.

In queste particolari condizioni molti non sono in grado di individuare i valori perenni ed equipararli con quelli che man mano si scoprono; la preponderante mentalità scientifica ha cambiato, in modi diversi, la cultura e il modo di pensare.

Dobbiamo riconoscere che la Tecnica è così progredita da trasformare la vita dell'uomo contemporaneo; in questo contesto emergono due valori l'etica e il lavoro.

L'etica è sia un insieme di norme e di valori che regolano il comportamento dell'uomo in relazione agli altri, sia un criterio che permette all'uomo di giudicare i propri comportamenti, rispetto al bene e al male. L'etica, oggi, è una dottrina che riflette sul comportamento dell'uomo in vari campi.

Verso la fine del ventesimo secolo si afferma l'esigenza che la riflessione etica possa offrire suggerimenti utili per risolvere i nuovi problemi morali, suscitati dalle grandi trasformazioni che gli sviluppi della ricerca scientifica e della tecnologia hanno prodotto nelle società occidentali. Per la prima volta si pongono all'agire umano alcune drammatiche alternative morali, riguardanti la cura delle malattie, i modi di nascere e di morire.

La riflessione degli ultimi secoli sugli intrecci tra moralità e decisioni economiche, va poi vista in quell'area dell'etica applicata, comunemente designata etica degli affari. Obiettivo di questo ambito di ricerca è di rendere esplicita la portata delle relazioni più propriamente morali nell'ambito dell'organizzazione delle imprese impegnate nelle attività produttive. Viene così sistematicamente approfondito il ruolo dei rapporti fiduciari, della reputazione e dei riconoscimenti di autorità di tipo morale per il buon funzionamento della vita delle aziende.

Oggi, invece, in un contesto sociopolitico di profonda trasformazione, a causa degli straordinari sviluppi della tecnologia applicata alla produzione e alla circolazione, si deve ridefinire, in rapporto a queste trasformazioni, quale sia il valore del lavoro, come esso debba essere vissuto, e soprattutto chiarire se la moderna organizzazione del lavoro promuova il bene integrale dell'uomo.

Non è facile intendersi sul concetto di lavoro. Tra le più diffuse concezioni vi è quella che lo considera una merce e che entra nel circolo economico come fattore produttivo, il cui valore viene definito dal mercato. Il salario, infatti, non è altro che il prezzo che i datori di lavoro sono disposti a pagare per ottenere la disponibilità del lavoratore. Tale concezione non è però accettabile e gli stessi economisti

riconoscono che il mercato del lavoro non è regolato solo dalla legge della domanda e dell'offerta.

Per lavoro intendiamo:

- L'attività manuale, quella ad esempio dell'operaio, del contadino, dell'artigiano, ecc.
- Le attività liberali, quelle delle libere professioni (avvocati, medici, ecc.)
- Il lavoro come opera di "Prometeo", cioè lo sforzo collettivo degli uomini per assoggettare e dominare a proprio vantaggio la natura, che si manifesta nello sviluppo delle scienze, della ricerca scientifica, della sperimentazione e dell'applicazione delle tecnologie più svariate ai processi produttivi, all'organizzazione della vita civile e a tutti i campi dell'operare umano.

Quest'ultima forma di lavoro è quella che in sé riassume e, con i suoi risultati, condiziona tutte le forme di lavoro umano, sia sotto il profilo economico che quello etico.

Il lavoro appare una realtà non omogenea. La tendenza messa in atto dalla cosiddetta organizzazione scientifica del lavoro mostra ormai tutti i suoi limiti, sia sul piano della stessa efficienza, sia su quello sociale ed etico.

Il lavoro si presenta invece articolato in una varietà ricchissima di prestazioni diverse, interconnesse tra loro. In questo sistema ogni prestazione lavorativa ha la sua specificità, il suo valore e la sua funzione; ciascuna attività lavorativa, non solo termina in un prodotto, ciascuno diverso dall'altro, ma concorre anche, a suo modo, a plasmare il lavoratore, influenzando, nel bene o nel male, sulla sua salute, sul suo carattere, sulla sua mentalità, creando assonanze e dissonanze, convergenze e contrasti di mentalità e di interessi.

Solo negli ultimi due secoli, con il filosofo Karl Marx, si è arrivati a parlare dell'etica del lavoro. A partire da allora e dai concetti di alienazione nel e dal lavoro, viene definito etico il lavoro che offre al soggetto la possibilità di esprimere la propria personalità.

L'etica del lavoro si distingue sia dalla politica, sia dalla sociologia che dalla psicologia del lavoro stesso. Eppure queste discipline hanno un rapporto reale con l'etica del lavoro: non solo perché, ad esempio, la politica del lavoro dovrebbe ispirarsi ai valori etici, ma anche perché le indagini della sociologia e della psicologia del lavoro dovrebbero contribuire a richiamare l'attenzione e la riflessione sui problemi che esse evidenziano.

L'etica del lavoro, infatti, ha come suo oggetto e scopo quello di precisare il significato del lavoro in quanto fondamentale esperienza umana, di quali diritti e doveri emergono e a quali norme si debba conformare l'esercizio di questa attività.

Dopo Karl Marx, agli inizi del Novecento, Leone XIII denuncia la condizione dei lavoratori con l'enciclica "Rerum Novarum", iniziando così un percorso che si concretizza con la cosiddetta dottrina sociale della Chiesa.

Alla luce del Magistero sociale della Chiesa Cattolica, abbiamo preso sempre più coscienza che se un tempo il fattore decisivo della produzione era la terra e più tardi il capitale, inteso come massa di macchinari e beni strumentali, oggi è l'uomo stesso, e cioè la sua capacità di conoscenza, di organizzazione solidale, di intuire e soddisfare il bisogno dell'altro.

Un'altra forma di proprietà che esiste nel nostro tempo è la proprietà della conoscenza, della tecnica e del sapere. Su questo tipo di proprietà si fonda la ricchezza delle nazioni industrializzate.

Nella prima metà degli anni Sessanta, i diversi popoli che approdano all'indipendenza nazionale sperimentarono la necessità di far seguire alla conquistata libertà politica una crescita autonoma, sociale non meno che economica, che potesse assicurare ai propri cittadini la piena espansione umana e prendere il posto che loro spettava nel concerto delle Nazioni; lo sviluppo, infatti, non si può ridurre alla semplice crescita economica. Ogni sviluppo autentico, infatti, non potrà che essere integrale, cioè volto alla promozione di ogni uomo.

Nel Magistero si afferma un nuovo significato del termine capitale, che in modo più o meno appropriato viene definito capitale umano, per significare le risorse umane, cioè “gli uomini stessi, in quanto capaci di sforzo lavorativo, di conoscenza, di creatività, di intuizioni delle esigenze dei propri simili, di intesa reciproca in quanto membri di una organizzazione” (C.D.S. nr 276).

Nella considerazione dei rapporti tra lavoro e capitale, soprattutto di fronte alle imponenti trasformazioni dei nostri tempi, “si deve ritenere che la principale risorsa ed il fattore decisivo in mano all’uomo è l’uomo stesso” (Giovanni Paolo II, *Centesimus annus* nr 32).

Il mondo del lavoro sta scoprendo sempre di più che il valore del “capitale umano” trova espressione nelle conoscenze dei lavoratori, nella loro disponibilità a tessere relazioni, nella creatività, nell’imprenditorialità di se stessi, nella capacità di affrontare consapevolmente il nuovo.

Questo impone l’aprirsi di un dialogo centrato sull’uomo, e non sui prodotti e sulle tecniche. Le conseguenze porteranno ad una qualità spirituale e morale così elevata da garantire uno sviluppo che non sia soltanto economico.

Gli ostacoli che si frappongono al pieno sviluppo non sono soltanto di ordine economico, ma dipendono da atteggiamenti più profondi: è un sentire, un riconoscere e un assumere come categoria morale l’interdipendenza – quale sistema determinante di relazioni nel mondo contemporaneo – nelle sue componenti: economica, culturale, politica e religiosa. Se questa interdipendenza viene riconosciuta, si apre la via maestra dove l’uomo e tutti gli uomini si realizzano nella solidarietà.

Solidarietà intesa non certo come un sentimento di vaga compassione o di superficiale intenerimento per i mali di tante persone, vicine o lontane. Al contrario, è la determinazione ferma e perseverante di impegnarsi per il bene comune (Paolo VI, *Populorum Progressio* nr 73).

Il bene comune, quindi, è il motivo della solidarietà, fine necessario di ogni società che si organizza come popolo sotto giuste leggi, affinché per ogni cittadino si realizzi una vita degna.

Con motivazioni diverse, ci è dato di assistere, ai nostri giorni, ad un'ansia da prestazione e a una lettura del lavoro in una mera logica individuale, che lo rende essenzialmente fonte di guadagno e di autosostentamento.

Secondo Bauman l'economia moderna, la crescita economica e la crescita dell'occupazione sono diventate antitetitiche, per via del fatto che il progresso tecnico, sul quale si basa l'aumento della produttività e della crescita, è stato reso possibile dalla riduzione o eliminazione di quote crescenti di posti di lavoro. Pertanto la riproposizione dell'etica del lavoro serve ora a giustificare la presenza dei poveri e dei disoccupati strutturali e a consentire alla società di vivere in pace con "se stessa", senza porsi il problema della crescita del numero dei poveri.

A parere di Bauman, un possibile modo di uscire dalla modalità di funzionamento di una organizzazione sociale che considera "normale" la presenza costante nella società di poveri e di "senza lavoro", consiste nella istituzionalizzazione di un sistema di supporto alla vita dell'uomo, basato non più su un salario, come vorrebbe l'etica del lavoro del passato, bensì dall'erogazione di un "reddito sociale", che Bauman chiama "reddito minimo garantito sufficiente ad assicurare il rispetto della dignità umana", dissociato dall'obbligo di qualsiasi prestazione produttiva.

In contrapposizione al pensiero di Bauman si distingue la voce di Papa Francesco, che parlando ai lavoratori dell'Ilva di Genova, dice: "a volte si pensa che un lavoratore lavori bene solo perché è pagato: questa è una grave disistima dei lavoratori e del lavoro perché nega la dignità del lavoro, che inizia proprio nel lavorare bene, per dignità, per onore".

"Gli uomini e le donne si nutrono del lavoro: con il lavoro sono unti di dignità". La mancanza di lavoro è molto di più del venir meno di

una sorgente di reddito per poter vivere. Il lavoro è anche questo, ma è molto di più. Lavorando noi diventiamo più *persona*, la nostra umanità fiorisce, i giovani diventano adulti soltanto lavorando”.

Troppo spesso il lavoro viene interpretato come una necessità economica, quindi come uno strumento per ottenere un reddito che permetta poi di consumare. Il lavoro è soprattutto un ambito in cui la persona si realizza. La persona sperimenta la sua creatività, sperimenta legami che la uniscono agli altri.

È per questo che il lavoro è una esperienza umana fondamentale ed è per questo che il Papa dice: “attenzione, non possiamo immaginare di risolvere il problema semplicemente garantendo un reddito anche a chi non lavora perché gli mancherebbe un pezzo fondamentale di esperienza umana”.

Bisogna riflettere sul fatto che il lavoro coinvolge ogni persona nell’intelligenza, nella volontà, nei sentimenti e nelle aspirazioni.

“È la prima vocazione dell’uomo: lavorare. Ed è ciò che gli dà dignità” (papa Francesco 1° maggio 2020)

Oggi dobbiamo affrontare due problemi, la disoccupazione e la precarietà che ci interrogano sul futuro.

In tante situazioni la crisi sanitaria ha spostato il lavoro in presenza verso il monitor del proprio domicilio, con aspetti negativi e positivi.

Se da un lato il lavoro da remoto esalta la vittoria della tecnica, dall’altro nega la possibilità di relazioni reali di cui ha bisogno la persona. La comune vocazione degli uomini e delle donne al lavoro ci fa convergere nel compito di “ricreare” il mondo e le sue relazioni.

Perciò quando il lavoro perde la sua dignità viene deformata la persona nel suo essere più profondo.

Il lavoro non è abbastanza, ed è sempre più provvisorio. L’Italia è una repubblica fondata sul lavoro (art.1), ma gli articoli 3 e 4 lo affermano non solo come un “diritto” che garantisce lo sviluppo della

persona, ma anche come un dovere per contribuire al progresso della società.

Per i giovani, il “nostro capitale umano”, la possibilità di avere un’attività stabile è una chimera! Un Paese vecchio deve invertire il ciclo e uscire dal suo inverno demografico. Si deve quindi promuovere un nuovo modello organizzativo costruito su nuovi valori e modalità di concepire il lavoro e il mercato, per lavorare tutti, e magari tutti un po’ meno. L’occupazione deve essere la priorità dei governi e degli imprenditori, in quanto per aumentare produzioni, fatturati e utili abbiamo bisogno di più consumatori: consumatori consapevoli e responsabili.

Creare occupati secondo un modello sostenibile, oltre che giusto è anche conveniente. Le imprese hanno una precisa responsabilità sociale. Il boom degli anni sessanta fu anche dovuto a imprenditori che si prendevano cura dei dipendenti e delle comunità facendo funzionare l’ascensore sociale. L’art. 41 della Costituzione ricorda: “L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

In conclusione vorremmo rispondere alla domanda iniziale: le due parallele, etica e lavoro, si possono incontrare?

La risposta è sì, a condizione che l’economia sia abitata da buoni imprenditori, lavoratori che amano il loro lavoro e la loro azienda e imprese amiche dei consumatori.

L’imprenditore non deve confondersi con lo speculatore. Lo speculatore non ama la sua azienda, non ama i lavoratori, ma vede azienda e lavoratori solo come mezzi per fare profitto. Licenziare, chiudere, spostare l’azienda non gli crea alcun problema, perché lo speculatore usa, strumentalizza, sfrutta persone e mezzi per i suoi obiettivi di profitto.

Oggi ci sono diversi veri imprenditori, imprenditori onesti che amano i loro lavoratori, che lavorano accanto a loro, che amano la loro

l'impresa. Pertanto solo con l'amore e la realizzazione di una comunità si determina l'incontro delle due parallele.

IL VIRUS E L'ETICA

Nel febbraio del 2020, già presente in Europa sotto mentite spoglie, nella colpevole disattenzione generale, è comparso nel nostro Paese, in arrivo dalla Cina, improvviso e letale il Covid-19. Variante di altri microrganismi della stessa famiglia, era sconosciuto agli scienziati di tutto il mondo, a maggior ragione alla popolazione. In poche settimane ci si è trovati a contare decine di migliaia di morti, in gran parte anziani e già affetti da patologie pregresse: un vero e proprio shock.

Al disastro in vite umane, sono seguite gravissime ripercussioni sull'economia nazionale e dell'intero mondo industrializzato, per non parlare dei popoli poveri. La pandemia si è abbattuta su una Italia – e non poteva essere diversamente – già da tempo alle prese con una profonda crisi economica e con le finanze pubbliche disastrose; senza una visione strategica strutturale; con problemi atavici mai affrontati e/o avviati a soluzione; con Istituzioni instabili e gracili e una classe dirigente modesta e culturalmente impreparata. Il “circo” mediatico ha fatto il resto, banalizzando spesso il dibattito, creando confusione e spettacolo.

La crisi sanitaria e le ricadute sulla vita quotidiana hanno fatto emergere, o meglio, hanno sbattuto in faccia agli Italiani – un “quasi” popolo dalla memoria storica molto corta – le radicate caratteristiche genetiche dell’“homo italicus”. Ne è prova, per esempio, il sofferto rapporto con alcuni Stati dell'Unione Europea.

Chiusi in casa, durante le lunghe settimane della quarantena e sempre in presenza dell'imperversare del mortifero Coronavirus, non tutti, ma le menti più illuminate hanno immediatamente avvertito e riproposto il tema che fosse assolutamente necessaria e non più procrastinabile una profonda riflessione, generatrice di nuovi comportamenti, individuali e collettivi, e dei sistemi economici, per evi-

tare che il Paese tutto sprofondasse rovinosamente verso un irre recuperabile declino. Sono stati messi in discussione, in contraddittori infuocati, il nostro essere comunità nazionale e il senso di appartenenza ad uno Stato, il “modus vivendi” feroce e competitivo fra simili; la relazione con l’ambiente, sistematicamente violentato, di cui siamo custodi e non padroni irresponsabili. Si è inoltre discettato sulla mancanza di solidarietà, con la riproposizione di antagonismo mai sopito fra Nord/Sud e di scellerati concetti di confini e nazione, spazzati via in un soffio dal Covid-19. È stato addirittura invocato il rinnovamento dello spirito ed una nuova ricerca del senso della vita e della morte, la riscoperta di una realtà e di un destino trascendenti per l’uomo, diversi da quelli immaginati e propagandati da gabbie ideologiche e culturali precostituite.

Nella terza fase della pandemia, quella della ripresa economica e produttiva, si è assistito a potenti lobby che, in nome del profitto e di ricchi dividendi, dietro la maschera ipocrita della salvaguardia dei posti di lavoro, hanno cinicamente preferito e guardato i propri interessi rispetto alla vita e alla salute dei cittadini. Si è così dimostrato, per l’ennesima volta, come il denaro e la finanza prevalgano sul bene comune e la politica; in Italia è la regola, nonostante gli articoli e lo spirito della Costituzione. Del resto la montagna di soldi, che in qualche modo è arrivata dall’Europa, ha risvegliato molti appetiti.

Sono spesso risuonate nella discussione le parole etica e valori morali da parte di sociologi, imprenditori e ricchi benestanti (!).

Ed è proprio di etica sindacale e di valori morali nel mondo dell’impresa che intendiamo parlare e indirizzare la nostra riflessione, per approfondire il quadro normativo, i comportamenti pratici, fattuali e ripetuti di coloro che detengono il potere economico e dispongono, senza regole né scrupoli, del destino di persone, comunità e Stati, spalleggiati da due loro preziosissimi alleati: la tecnologia e la comunicazione.

Ma che cos’è l’etica? Parola di derivazione greca (èthos = costume) è una parte della speculazione filosofica relativa al dualismo bene/male, che individua le forme di condotta e le relazioni, condivise,

approvate e seguite dalla comunità umana e dai singoli individui insieme alla ricerca dei mezzi atti a concretizzarle, al fine di garantire la prosecuzione della specie. Però l'evoluzione della ricerca filosofica, in tempi recenti, ha portato alla formulazione della tesi che non c'è alcuna morale umana universale (il c.d. relativismo etico), idea secondo la quale la morale non è unica, perché civiltà e popoli hanno costumi diversi, e anche all'interno della stessa civiltà o società la morale e il suo valore cambiano con il tempo. Tesi seducente, molto in voga nella nostra società occidentale decadente, ma solo parzialmente condivisibile. Rimane il fatto che, in tutte le culture, primaria è l'esigenza di una risposta ai bisogni umani fondamentali, quale, ad es., la sopravvivenza degli individui e delle comunità che essi costituiscono, la coesistenza e la convivenza pacifica. Non meno importanti sono la produttività del lavoro e il soddisfacimento dei bisogni materiali, quindi l'economia, la stabilità dei rapporti familiari e affettivi e la capacità di affrontare i conflitti e i pericoli interni ed esterni.

Alla base e alla fine di tutto c'è l'uomo, essere razionante che esercita la volontà, il libero arbitrio e ha coscienza di sé; insito in sé c'è il senso morale originario, universale ed immutabile, che lo porta ad individuare le norme di condotta civili, (ad es. la democrazia, la partecipazione ecc.); senso che è alla base dei diritti fondamentali della persona, della comunità e del diritto positivo. Solo a causa della fragilità umana, della sua sete di dominio e di sopraffazione, spesso la legge morale originaria e derivata non viene percepita e vissuta, come ampiamente dimostrato dalla Storia di uomini ed imperi e dalla vita quotidiana del nostro tempo decadente (migrazioni, usura, evasione fiscale, corruzione, guerre, danaro, perversioni sessuali, violenza, oltraggio ambientale ecc.).

La nostra riflessione s'incentra sul mondo del lavoro e dell'economia. È ormai assodato come l'etica e i suoi precetti abbiano trovato, storicamente, poco spazio nei dogmi del capitalismo e nell'operare concreto, quotidiano, degli imprenditori e dei detentori del potere economico. E di questo i lavoratori e il Sindacato sono

stati e rimangono testimoni. Parlare di imprenditore etico, “buono”, è una semplificazione che favorisce un ossimoro, anche se non mancano rare eccezioni. Ciò è dovuto al fatto che l'imprenditore, per sua natura, punta solo alla massimizzazione del profitto con qualunque mezzo, inganno e forzature, violando spesso anche la legge e l'ambiente, disponendo senza regole degli uomini, suoi subalterni, e degli individui consumatori, di cui esalta ipocritamente l'aspetto individualistico e competitivo. Qui rimbalza evidentissima la responsabilità della comunità e dello Stato, che essendo spesso emanazione degli stessi poteri economici, rinuncia al suo scopo precipuo di regolatore e difensore dei cittadini. Quanto sopra accade sia se si parla di multinazionali e di globalizzazione, sia se si restringe il campo all'ambito domestico. Nella fase di riapertura dell'apparato produttivo, seguita al momento più acuto della pandemia, nel continuo discutere sui “media”, abbiamo assistito a rappresentanti di categorie economiche e a certi politici che hanno spinto forsennatamente sulla ripresa di tutte le attività produttive, sottacendo il rischio dell'infezione e affermando quanto fosse giusto tutto ciò per difendere i posti di lavoro, così mascherando la preoccupazione di veder calare i loro lautissimi profitti.

Sinteticamente, possiamo schematizzare come è organizzato ed agisce il sistema capitalistico. Al centro, ci sono i produttori/venditori di beni e servizi; essi hanno il controllo delle materie prime (fra cui l'acqua) e le fonti energetiche ed alimentari (anche quelle “green”). Ai fianchi, complementari e altrettanto indispensabili, stazionano altrettanto potenti soggetti, emanazione dei primi: la finanza, la comunicazione (pubblicità) e la tecnologia.

C'è consapevolezza di ciò? Il popolo è stato educato a capire attraverso un adeguato livello culturale e civico? Quando, la mattina il bancario accende il computer e inizia a lavorare si rende conto di far parte di un ingranaggio implacabile e di essere solo un microscopico elemento molecolare?

Destinatari, spesso inconsapevoli di questo imponente esercito siamo noi, spesso passivi consumatori e/o utenti, individui, meglio se

isolati o singoli, non coordinati. Il capitale, per il perseguimento del suo fine, mira al singolo soggetto che, contrariamente a quanto si pensi, ha ben scarse possibilità di salvarsi; basta guardare agli effetti della martellante pubblicità, al subire il prezzo delle merci o alla spogliazione dei dati personali o della privacy. Del resto, è legge di natura che nella savana una gazzella isolata o malata, di fronte ai predatori è... una gazzella morta!

Una recente indagine dell'ISTAT ha dimostrato che, in Italia, il Covid-19 ha incrementato le disuguaglianze sociali in un contesto di vuota prosperità, perché contano molto le condizioni iniziali e l'assetto istituzionale presenti ed operanti all'inizio della pandemia, che nel nostro Paese sono molto critiche. Vi è una tendenza all'incremento delle ingiustizie e del divario fra classi, anche per la lentezza stagnante della mobilità sociale. Ricordiamo che alla fine del 2018 l'1% ricco degli italiani possedeva il 24 % della ricchezza. Quindi, c'è la quasi certezza che l'Italia sarà colpita molto più duramente rispetto ad altri paesi europei, anche se l'opportunità per invertire la rotta, la pandemia teoricamente la offrirebbe.

Negli anni '90 dello scorso secolo, per perseverare nella costante ricerca dello stesso obiettivo, e cioè il profitto e il predominio, si sviluppò, per decisione politica nei paesi anglosassoni, una nuova fase evolutiva del capitalismo a livello planetario: la globalizzazione.

Con questo termine si indica un ampio complesso di fenomeni relativi all'integrazione economica, sociale e culturale fra le diverse aree continentali e gli Stati. L'unificazione dei mercati, con l'abbattimento di dazi e dogane favorito dalla tecnologia, ha portato ad una sorta di omogeneità dei bisogni, dei consumi e dei comportamenti. Il risultato, in un continuo processo di accentramento in poche mani, è la sopraffazione delle grandi multinazionali, la delocalizzazione di imprese alla ricerca di salari più bassi e un enorme potere della finanza internazionale, motore dei commerci esteri e degli investimenti. Il dibattito in merito alle ricadute sulle popolazioni e sui lavoratori è molto articolato, in parte indirizzato e interessato, con posizioni anche molto distanti. La distribuzione della ricchezza

non è omogenea, gli Stati sono sempre più deboli e meno autonomi nella politica economica. La globalizzazione riguarda non solo merci e servizi, ma anche idee e cultura, e qui il pericolo della uniformità è presente e drammatico. Pesanti gli effetti negativi sul mercato del lavoro, sull'ambiente del pianeta, le cui forze della natura ci siamo illusi di controllare, e sulla stabilità dei popoli (vedi le migrazioni). Anche se non si possono sottacere le novità positive della comunicazione.

Di fronte a quanto finora tratteggiato, davanti ad un sistema economico ingiusto, inevitabile nasce la domanda: la parola etica, soprattutto quella collettiva, i comportamenti, il fine e la natura del sistema, che valore hanno?

Si parla spesso, in teoria, di responsabilità sociale dell'impresa, di questa è intriso il senso della nostra Costituzione, che individua il lavoro quale elemento costitutivo e fondante della Repubblica; della responsabilità sociale parlano anche molti contratti collettivi di lavoro, compreso quello dei bancari. Ma è o è stato sempre così? È stato fatto qualcosa in tale direzione, oltre alle enunciazioni di principio? Ci sono molti dubbi. Responsabilità verso chi? Verso le fasce più deboli della popolazione? Contro l'alienazione e il ricatto occupazionale? Verso la libertà di tutti e la legalità? Il futuro in mano ai "responsabili" dell'economia è fosco, perché senza responsabilità etica non rinunciano a inseguire il profitto e la supremazia dell'uomo sull'uomo.

Anche il sistema bancario non è esente da responsabilità. In esso i lavoratori sono stati parzialmente privati della libertà di sciopero, stressato da continue trasformazioni, che cambiano quasi tutto per non cambiare quasi niente inquinati dal capitale straniero, da società di consulenza e da capitani di (s)ventura. Punteggiato da scandali, fallimenti e ruberie che hanno lasciato sul campo molti caduti, il sistema finanziario rischia di collassare e di andare rapidamente verso l'abisso. Le ultime banche "umane" (le banche di credito cooperativo) corrono il pericolo di essere snaturate.

Nel periodo di chiusura quasi totale delle attività produttive, immediata è stata la reazione del sistema creditizio e non solo, i progetti erano già nel cassetto, il virus ha offerto un'opportunità imperdibile: lasciare a casa migliaia di bancari (i meno qualificati) affinché effettuassero la prestazione lavorativa dal proprio domicilio, con strumenti propri: il c.d. telelavoro e/o lo smart-working. Durante la pandemia, quando si affermava che la nostra vita non sarebbe stata più la stessa, ci si riferiva proprio a questo. Da calcoli fatti, la produttività non ne risentirebbe e sappiamo che problema sia la produttività in Italia, in presenza anche di una burocrazia costosa e inefficiente. La grancassa mediatica ha immediatamente sbandierato gli effetti positivi sulla vita dei singoli e i vantaggi nelle grandi città: meno traffico pendolare, mezzi pubblici vivibili, meno inquinamento, la positività e la ineluttabilità del progresso tecnologico. Ma i vantaggi più corposi sono tutti ad appannaggio delle imprese, come molti hanno fatto rilevare. Le aziende, con quasi la metà dei propri dipendenti a casa, hanno grossi risparmi gestionali (ad es. mense, clima, assicurazioni, affitti ecc.) e qualcuna ha già incominciato ad operare tagli alle retribuzioni. Poi, le donne, che si vedrebbero nei fatti raddoppiare il loro impegno nella cura della casa e dei figli, stando ... appunto a casa. Ma vi sono altri rischi molto pericolosi. Nell'indeterminatezza per l'avvento dell'intelligenza artificiale e dei robot, l'isolamento del singolo lavoratore nei confronti del datore di lavoro è totale, come totale è il potere che si esercita su di lui; ritorna in mente l'immagine della gazzella sola nella savana! Inoltre, è dimostrato che una tale situazione, protratta nel tempo, comporta problemi gravi di natura psicologica, mancando la socialità, che è una componente essenziale della natura umana. E ancora, il controllo aziendale, a mezzo di strumentazioni tecnologiche a distanza, diventa inevitabilmente invasivo, e porta ad una incontrollata dilatazione dei tempi di adibizione, con pesanti ricadute sulla vita delle persone. Urge legiferare, sperando di fare buone leggi etiche nel merito, per tagliare le unghie ai predatori. La strada maestra, però, deve essere la contrattazione collettiva di categoria, aziendale o ter-

ritoriale, nel rispetto delle specificità delle situazioni e della dignità del lavoratore.

Nelle società capitalistiche e democratiche è nato, e si è sviluppato in varie forme, un avversario del “sentimento” dell’imprenditore e del suo sistema, fermo oppositore e promontorio difensivo: il Sindacato, che ha combattuto, contrastato e umanizzato il lavoro come da altri immaginato e imposto.

Il significato etimologico della parola sindacato è: *insieme per la giustizia*. La presa di coscienza e la consapevolezza del proprio stato di bisogno, il sentirsi vittime di ingiustizie e soprusi, spogliati della dignità, con la spinta a combattere l’individualismo imperante, hanno indotto i lavoratori ad unirsi, organizzarsi per rivendicare i propri diritti, non solo economici, e a perseguire le proprie aspirazioni.

L’azione del Sindacato si basa, si deve basare su principi e valori etici contrapposti a quelli dei padroni del denaro, quasi in una eterna lotta fra bene e male. La solidarietà e il mutuo soccorso, la legalità e l’onestà, la libertà, la centralità dell’uomo e la difesa della salute e la sicurezza sul lavoro sono gli elementi costitutivi del Sindacato, utili anche per contribuire a formare una società diversa da quella in cui viviamo.

Il lavoro, quindi, addirittura dichiarato nella nostra Costituzione fondamento della Repubblica. Anni dopo, a conclusione di dibattiti infiniti e dure battaglie sindacali, nel maggio del 1970 veniva approvato lo Statuto dei lavoratori, di cui di recente si è ricordato il 50esimo anniversario dell’entrata in vigore nel nostro ordinamento. Una legge storica, che ha riconosciuto e restituito la dignità a chi prima ne era privo.

Ma il braccio di ferro non è finito! La tecnologia e l’intelligenza artificiale evolute ed invasive controllano in maniera stringente e discriminatoria la libertà del prestatore d’opera sul posto di lavoro e aprono altri problemi. Siano essi per la rappresentanza e il diritto negoziale, il proselitismo e la libertà di assemblea. Tutti i giorni la Banca parla al lavoratore, non solo con la voce e lo scritto, ma con

metodi virtuali collaudati, invasivi e sicuramente efficaci; anche i bancari della FABI per contrappasso hanno la loro Voce!

È un vecchio sogno, a lungo accarezzato ma in gran parte irrealizzato, quello di eliminare, una volta per tutte, la presenza del Sindacato nei luoghi di lavoro; è urgente l'impegno di tutti affinché questo tentativo fallisca.

Fondamentale rimane la base etica del Sindacato e dei suoi rappresentanti e che sia chiara ed opposta a quella della controparte, unita alla ferma consapevolezza da che parte stare quando, su mandato fiduciario, si rappresentano gli interessi dei lavoratori, senza compromessi, né debolezze o atteggiamenti corporativi. Solo con forti motivazioni ideali, pur accompagnate da nuove forme organizzative e di linguaggio, il Sindacato sarà in grado di respingere gli attacchi che la tecnologia e i tempi nuovi (il pensiero unico interessato) muovono al lavoro e ai lavoratori e saprà escogitare le soluzioni più adatte alle nuove realtà.

Una delle angosce permanenti che tormentano l'uomo contemporaneo, dedito alla rimozione di valori e principi "tradizionali", è la mancanza di certezze autentiche nel vivere il presente e di progettare il futuro, non certo quelle indotte, artificiali ed effimere. Dovrebbe essere ormai chiaro a tutti che il progresso, il denaro e la scienza, elevati a livello di nuovi dei, non danno tutte le risposte ai profondi interrogativi dell'uomo. Siffatta angoscia è già un indiretto, intimo riconoscimento della debolezza dei nuovi, effimeri valori e stili di comportamento che il sistema capital-consumistico predatorio è riuscito a creare artificialmente e ad inculcare alla massa di individui. Infatti, è dimostrato come lo sfrenato consumismo e lo scarso interesse riconosciuto alla relazione verso il proprio simile addormentino le coscienze e riducano gli esseri umani quasi in automi indifferenti. È sempre più diffuso il convincimento dell'ineluttabilità e immutabilità dei meccanismi di sopraffazione dell'uomo sull'uomo e di un sistema economico che contempla ed esalta la superbia dell'essere umano, che si ritiene invincibile anche sulle forze della natura.

Ma a questo *sentimento* ci si deve opporre, utilizzando intelligentemente gli strumenti che la storia e la scienza mettono a disposizione!

Il Covid-19 ha messo in discussione le presunte sicurezze e la tracotanza di un certo modo di agire di chi si riteneva padrone del pianeta e che ha innalzato al rango di nuove divinità internet e la tecnologia, ritenute le uniche capaci di risolvere i problemi della vita.

Il virus ha mandato in frantumi anche le gabbie ideologiche di destra e di sinistra, le teorie economiche e politiche, i postulati sociologici, le evoluzioni di pensiero, gli accenti rivoluzionari di vario colore e forme e i profeti dalle “nuove” verità.

È andato in crisi anche il primato della tecnologia sull'uomo; la verità è che le tecnologie invecchiano e vengono sostituite, la relazione fra uomini no.

La pandemia configura una crisi e da un momento di difficoltà non si esce uguali a prima: o migliori o non se ne esce. Dovremmo allontanarci migliori per combattere le ingiustizie sociali e il degrado ambientale, modificando la natura dei rapporti interpersonali e delle Nazioni. Il virus è anche il prodotto di un'economia malata, il frutto di una crescita economica e di un progresso iniqui; sono le disuguaglianze che hanno fatto emergere il morbo che avvolge e infetta tutti.

Il perseguimento della felicità e la soddisfazione solidale e rispettosa di tutti i bisogni materiali non possono esserci se affidiamo questa possibilità solo alle teorie speculative dell'intelligenza umana. Le dottrine politiche ed economiche sono il prodotto della mente umana hanno un orizzonte umano e, per natura limitate e caduche, oggettivamente insufficienti.

Bisogna recuperare e riaffermare la centralità dell'“homo sapiens” e di tutti gli “homines sapientes”, che devono essere i perni, i destinatari unici e centrali di ogni profilo, non solo nell'economia e nel lavoro.

L'uomo, pur imperfetto e mortale, tende naturalmente verso un destino ed una verità ulteriori; una realtà trascendente che egli ha i mezzi razionali per riconoscere ed accettare. Solo così potrà essere combattuta l'incertezza che attanaglia e disorienta.

Per i cristiani, c'è un'*ulteriore* opportunità da afferrare e riscoprire: accogliere la parola di Paolo di Tarso (1° secolo) che nella lettera agli Efesini (4,22) invita a rinnovarsi nello spirito dei (nostri) pensieri e a rivestirsi dell'"uomo nuovo", che è stato creato ad immagine di Dio, nella vera giustizia e santità.

Non quindi, una sovrastruttura assommata alla vita umana, un orpello ornamentale ma un'autentica e duratura rivoluzione, non solo individuale ma anche sociale fondata sulla sobrietà, spirito di sacrificio e solidarietà.

Cogliamo l'occasione, possiamo farcela. Se così sarà, il Covid-19 non avrà imperversato invano.

ANALOGIE

“... l’uomo possiede il linguaggio... e quindi lo usa, talvolta piegandolo alla propria convenienza...”

In questa frase, estrapolata dal primo capitolo, a mio modesto parere, si trova l’essenza dell’Etica e la “stella polare” del nostro agire, che inevitabilmente si riflette nella vita quotidiana, di cui il lavoro di sindacalista è parte preminente.

Proverò a rendere più fruibile e di immediata comprensione un concetto che, di per sé, ha margini che possono apparire “sfuggenti”, riportando l’impegno nel sindacato di un collega, che ho trovato interessante ascoltare.

La premessa è che chiunque di noi, facendo cose, alcune giuste, altre sbagliate, inevitabilmente fa sì che la sintesi del nostro operato venga racchiusa in quel contenitore chiamato “esperienza”, che null’altro è se non il bagaglio degli accadimenti che dovrebbero, se utilizzati bene, farci vivere una esistenza nel migliore dei modi possibili, per noi e per gli altri.

Senza quindi avere la pretesa di giudicare in senso assoluto cosa è “bene” e cosa è “male” (si aprirebbero scenari filosofici di cui, francamente, non ho assolutamente titoli per disquisire) tenterò di portare un “vissuto” a giudizio di chi legge, evidenziando i passaggi che potrebbero aiutare a dare un risvolto pratico al concetto di “Etica”, e possano coniugarlo con il Sindacato.

La prima considerazione che mi viene in mente come “corrispondenza” è che per avere un’Etica, bisogna essere non ricattabili.

Può sembrare riduttivo, ma, se ci pensiamo bene, il più delle volte ci spostiamo, nel nostro agire, verso “compromessi” morali per convenienze, che non sempre sono “la cosa giusta da fare”.

E qui inizia la parte della testimonianza, nella speranza che possa offrire uno spunto per una riflessione, senza la pretesa che debba essere un modello, ma semplicemente un episodio di vita reale.

Il collega sindacalista era quello che, nel frasario comune, viene considerato uno “sportivo” per eccellenza (non tanto per i risultati conseguiti, seppur degni di nota, quanto per l’impegno e la costanza con cui ha sempre praticato attività fisica dall’età dei 13 anni fino ad arrivare a oggi, a ridosso dei 60).

Partiamo da lì, perché già nel modo di confrontarsi con gli altri con l’obiettivo di “prevalere”, il nostro agire è fortemente condizionato dall’Etica (in questo caso definita “sportiva”, ma di facile estensione alle altre attività a cui ci dedichiamo).

Nello specifico, non si può prescindere dalle qualità sia fisiche che tecniche, che in qualche modo ci permettono con più facilità di tenere comportamenti improntati all’“onestà”, anche nei momenti in cui l’avversario sta avendo la meglio.

In altre parole: se uno è più forte, sicuramente sarà meno tentato dall’usare scorrettezze, pur di arrivare a prevalere. Concetto ben distinto dall’aver strategie comunque previste dal campo di gioco, che invece hanno lo scopo di adeguarsi meglio alle nostre caratteristiche.

Il collega, pur avendo vinto tanto nel corso della sua attività agonistica, mi disse di avere sempre rifiutato un risultato proveniente da un errore arbitrale, così come da qualunque episodio ambiguo si fosse creato nel gioco: il punto andava fatto” al di sopra di ogni sospetto”. Il famoso momento in cui uno “si guarda allo specchio” non poteva esser sminuito dal sapere, in coscienza, che c’era stato un vantaggio non derivante dai propri meriti, ma da circostanze esterne, diciamo “favorevoli”.

Il torneo andava vinto senza poter dare il minimo adito ad eventuali detrattori dei: “... sì, ha vinto ma...”

Nella pratica, se l'arbitro giudicava un punto in maniera errata, una volta avuta la palla in mano (... nello specifico parliamo di sport individuale) la tirava in tribuna, dando all'avversario il vantaggio che l'arbitro non gli aveva concesso.

Questo ha fatto sì che ricevesse addirittura "premi di sportività" nell'ambito di tornei, riportati anche negli articoli di giornale, e che fosse un esempio di atleta per i più giovani, anche quando avesse perso la partita.

Per semplificare: "chi nasce rotondo, non muore quadrato"... se uno è così in un campo, non può agire diversamente nella vita... lui non era "ricattabile" dal prestigio del risultato... voleva essere considerato il più bravo (ove possibile), ma anche il più corretto, e poter guardare sempre gli avversari dritto negli occhi, specie quelli che invece dell'etica sportiva non avevano la minima idea.

Veniamo all'attività di sindacalista.

Si era avvicinato a questo tipo di esperienza dopo una quindicina di anni di lavoro, su sollecitazione di colleghi già attivisti da tempo, in quanto, per diversi motivi, la zona della sua provincia era "scoperta" e non si trovava nessuno disposto a sobbarcarsi quel genere di impegno.

Ci vollero due anni di "pressioni" prima che accettasse, ma pose alcune condizioni:

- Non avrebbe eseguito azioni non condivise
- "si sarebbero dovuti piacere in due"
- Se non fosse stato all'altezza o se avesse preso altre direzioni, non ci sarebbero dovute essere penalizzazioni... tradotto "amici come prima"

Non aveva la minima idea di cosa dovesse fare e sapere un sindacalista, ma era curioso di vedere il lavoro che a tantissimi colleghi sembra semplice e scontato e che, invece, di fatto condiziona in maniera stringente ogni azione lavorativa che siamo chiamati a perseguire.

I famosi contratti (nazionali ed aziendali) e tutto quell'insieme di azioni che quotidianamente dobbiamo attuare per far rispettare gli accordi presi, nonché avere relazioni con l'azienda, che tendono a risolvere i problemi del territorio, e a cui i colleghi spesso collegano in maniera diretta la loro qualità di vita.

E qui inizia l'analogia dei comportamenti, anche nei rapporti con le altre sigle sindacali.

Prima considerazione: fece una scelta di merito rispetto alla sigla per cui svolgere attività: la FABI è una organizzazione *apartitica*, per cui non c'era il problema di ingerenza di una politica di riferimento, che invece poteva condizionare altre sigle.

Seconda considerazione: non si aspettava niente, semplicemente non sapeva in pratica che cosa stesse iniziando a fare; di fatto non era ricattabile da eventuali ambizioni personali o altre convenienze. Per cui ha potuto lavorare sempre con un obiettivo "sportivo" e fedele ad un concetto alto di Etica: se il collega avesse scelto di sostenere la FABI, lo avrebbe dovuto fare per sua convinzione e non per altre ragioni.

Inutile dire quanto sia variegato il mondo delle opzioni nella pratica. Personalmente, mi disse, ho sempre fatto un proselitismo *oggettivo*, per spiegarmi: se un collega mi chiedeva di venire in FABI perché non aveva avuto la risposta che si attendeva da un'altra sigla, se la risposta era attendibile, lo dissuadevo dalla scelta, perché probabilmente, avrebbe avuto la medesima risposta.

Questo, a mio avviso, è un comportamento sindacale corretto. Trovo inutile sfruttare un bisogno immediato, per avere una tessera in più.

Torniamo ora al "parallelismo" sportivo.

Nel caso della FABI in generale, così come nella mia provincia, il sindacato con più iscritti nella categoria, nella banca considerata tra le più grandi ed efficienti in Italia, e con la assoluta fiducia degli altri

attivisti. Fiducia confermata dal riconoscimento in ruoli di maggiore responsabilità.

Passaggio più complicato, per diversi motivi, è stato quello mantenere comportamenti corretti nei confronti delle altre Organizzazioni Sindacali.

Una situazione tipo si riscontra nella gestione delle assemblee dove ogni tanto emergono imboscate strumentali.

L'importante è non essere ricattabili mai, portando avanti le ragioni del lavoro e nell'interesse degli iscritti e, in senso più ampio, di tutti i lavoratori.

Veniamo ai giorni nostri:

nel mondo attuale assistiamo, sempre più spesso, a comportamenti non coerenti e non corretti. l'intera nostra società è governata da ragioni di convenienza le cui conseguenze sono sotto gli occhi di tutti.

Sicuramente uno sforzo molto ben ripagato, sarebbe quello di insegnare i valori riferiti all'Etica già nelle scuole, ma questo sembra essere considerato marginale, mentre dovrebbe essere considerato il "pilastro" insostituibile.

Nel sindacato, in quanto corpo intermedio che ha come scopo primario la tutela dei lavoratori, l'Etica si pone come garante del patto di fiducia che i colleghi stringono con i loro delegati. È indubbio che nessuno di noi si affiderebbe a persone i cui comportamenti fossero improntati al raggiungimento di risultati "a qualunque costo" e "con qualsiasi mezzo", se non altro perché lo stesso metodo di lavoro, un domani, potrebbe danneggiare noi stessi, ad esempio nel caso di un distonia tra le attese degli iscritti e gli accordi sindacali, situazione in cui molto spesso le Aziende cercano di "infilarsi", per non cedere troppo nelle trattative.

Le nuove sfide del mondo del lavoro, la sua organizzazione, l'evoluzione tecnologica e la flessibilità a cui saremo tutti chiamati a far fronte nell'immediato futuro, ci impongono in maniera sempre

più stringente una attenzione *all'etica della responsabilità*. Da noi e dai nostri comportamenti dipenderà il giudizio che daranno le generazioni future.

AREA ETICA

L'etica è una branca della filosofia che si occupa del comportamento umano.

Senza entrare in discussioni, atti e diatribe che si sono susseguiti nel corso dei secoli, per porre un punto fermo sul significato della parola, senza attingere a studi complessi, riportiamo quanto scritto dalla Enciclopedia Treccani nel suo vocabolario.

“Etica: nel linguaggio filosofico, ogni dottrina o riflessione speculativa intorno al comportamento pratico dell'uomo, soprattutto in quanto intenda indicare quale sia il vero bene e quali i mezzi atti a conseguirlo, quali siano i doveri morali verso se stessi e verso gli altri e quali i criteri per giudicare sulla moralità delle azioni umane”.

Dalla semplice lettura di questa definizione appare chiaro come il concetto di etica abbia subito e subirà mutamenti.

Il comportamento umano è, infatti, condizionato da innumerevoli fattori (valoriali, politici, economici ecc.), che si susseguono nel tempo.

Appare quindi non semplice coniugare questo concetto di “etica” a definire il bene o il male, il possibile e il praticabile in norme e concetti a volte vaghi o oggetto di vivaci dibattiti, su un aspetto della giuslavoristica quale la definizione dell’“area contrattuale”.

Il giudizio (etico o non etico) su quella che è l'attuale situazione è lasciato alla valutazione, alla sensibilità ed ai valori di riferimento di ognuno di noi.

In una breve panoramica storica dobbiamo ricordare alcuni punti di riferimento:

- l'art.39 e seguenti della Costituzione;
- la legge 741/59 detta anche “Legge Vigorelli”;

- la legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) in particolare l'art 19;
- il referendum del 1995 sul testo originario dell'art.19 L.300/70 che premia il principio della libertà contrattuale e del reciproco riconoscimento tra le parti per l'esecuzione dei diritti sindacali e contrattuali;
- gli accordi tra le OO.SS. confederali e Confindustria e Confcommercio del 2014 e del 2018 sulla rappresentanza sulla maggiore rappresentatività.

Attualmente il tema della categoria o area contrattuale è, dai più, considerato complesso nella storia repubblicana e nell'ambito della vicenda del nostro diritto sindacale, sempre improntato alla provvisorietà ed a volte alla indefinizione.

Categoria sindacale, categoria contrattuale, interesse di categoria, rivendicazione di categoria ecc., sono tutte formule verbali che suscitano, non solo nella contrattualistica ma anche nella dottrina, dibattiti e scontri a volte fuori dalle righe.

Provando a dare una interpretazione più specifica, e forse più accessibile, il termine categoria può indicare una serie aperta di soggetti che condividono una identica collocazione nell'economia e nel mercato del lavoro (lavoratori e datori di lavoro).

Tale concetto può essere ulteriormente definito dall'attributo sindacale.

Essa si identifica con il complesso degli addetti di un determinato settore che svolgono attività uguali e/o collaterali e/o equivalenti, su cui si esercita l'attività negoziale delle OO.SS. e delle loro controparti di "categoria".

Nella prassi contrattuale è emersa, e non da oggi, una nuova espressione: quella di "perimetri".

L'utilizzo di tale espressione, che alcuni considerano equivalente a categoria, è indicativo di una situazione di tensione sui confini dei contratti collettivi di categoria.

Molto spesso, infatti, rispetto al passato, si verificano commistioni fra le sfere di influenza in particolare in ambito datoriale.

Il campo di applicazione dei CCNL può essere definito sulla tipologia dell'attività economica, in alcuni settori; poi sulla collocazione delle attività economiche in specifici assetti territoriali.

Inoltre, all'interno del CCNL, possono essere definite altre "unità negoziali" per specifiche figure professionali o per particolari lavorazioni.

Possono essere, inoltre, più o meno diffuse unità negoziali definite sulla realtà di impresa, di gruppo, di sito, di filiera ecc.

Non è difficile prevedere che l'apertura, all'interno del CCNL, di tali opportunità subisca qualche incremento in relazione alle modifiche di una realtà industriale soggetta a frequenti innovazioni tecnologiche ed a nuovi processi di prodotto. Forse la stessa evoluzione industriale porterà, in un tempo medio lungo, ad una revisione del concetto aureo di contratto di categoria.

Gli eventuali scenari che si possono aprire sono essenzialmente due:

- una semplificazione delle aree contrattuali, riducendone il numero, e quindi provvedendo ad un riassetto merceologico;
- una frantumazione della contrattualistica con la creazione di piccole aree contrattuali caratterizzate da particolari interessi, sia dei lavoratori che degli stessi imprenditori.

A tal proposito vi sono diverse opinioni su ambedue le ipotesi che comportano rischi evidenti.

Non è sicuramente compito di queste brevi note caldeggiare l'una o l'altra ipotesi, ma è sicuramente doveroso suscitare e stimolare il dibattito fra i lavoratori e le OO.SS.

Un esempio concreto di come il concetto di "perimetro" avanzi in maniera significativa è la contrattazione del pubblico impiego.

Molto spesso, in alcuni atti negoziali, si fa riferimento al "perimetro contrattuale" e, all'interno di esso, al concetto di comparto.

È utile tornare brevemente all'art 19 dello statuto e al referendum del 1995, nonché all'accordo interconfederale del 2018, che introducono novità nella individuazione dell'"area contrattuale".

L'accordo del 2018 individua nel CNEL l'organismo deputato ad effettuare una prima ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale, al fine di consentire alle parti sociali una verifica della stessa "area contrattuale" rispetto ai processi di trasformazione dell'economia. Tuttavia l'accordo non specifica con quali modalità si potrebbe ipotizzare una delimitazione delle aree contrattuali con accordi interconfederali, come già avviene nella contrattazione per il pubblico impiego.

Non mancano, comunque, proposte di legge, giacenti in Parlamento, che vanno improvvidamente oltre, ipotizzando che le categorie o aree contrattuali vengano definite da un atto eteronomo, in parole povere da un provvedimento del Ministro competente (del Lavoro? Dell'Economia?).

A prima vista un provvedimento del genere (determinazione eteronoma delle categorie o aree contrattuali) potrebbe essere considerato, per molti studiosi, con alte probabilità di successo lesivo della libertà sindacale e aprirebbe, inoltre, la strada ad una tecnica regolativa simile se non uguale a quella del periodo corporativo.

Buona parte della dottrina è su questa linea, indicando come lo strumento del decreto, sia esso puramente ricognitivo, possa essere elemento di ritardo e di mancate definizioni. Tenuto conto della lentezza endemica con cui si recepisce ogni novità rispetto alla dinamicità economica e tecnologica.

La situazione del settore del credito gode di una particolare regolamentazione avendo, quali punti di riferimento, gli artt. 10 e 59 del DLgs1\9\93n.385.

Tuttavia, non sono mancati in passato elementi di tensione. Sicuramente il settore ha subito profondi cambiamenti.

Ne ricordiamo alcuni significativi, quali il lodo Donat Cattin sull'area contrattuale e nel 1990 la legge Amato – Carli, che determina il processo di privatizzazione degli istituti di diritto pubblico. Nel 1992 la II direttiva CEE, recepita dal dl.481, influisce fortemente sugli assetti di settore, dando il via, di fatto, alle operazioni di aggregazione fra le banche, con evidenti riflessi sull'area contrattuale e sull'adeguamento degli istituti contrattuali.

Il futuro non sarà privo di tensioni.

Il cambiamento del *core business*, l'avanzare impetuoso di nuove tecnologie e il cambiamento del sistema organizzativo; i nuovi elementi di configurazione della prestazione lavorativa, provvedimenti che determinano nuove figure di prestatori di lavoro, sicuramente porteranno a un corposo e vivace dibattito anche sull'area contrattuale.

Lo scopo di queste note è quello di fornire una panoramica generale sullo specifico aspetto. Non possiamo non sottolineare, però, che il tema della categoria o dell'area contrattuale ha rappresentato e rappresenta tuttora un argomento di continuo dibattito, sollecitato dalle variazioni economiche e sociali, dal progresso tecnologico, dal mutamento delle aspirazioni del mondo del lavoro.

LO SMART WORKING: UN CAMBIAMENTO SOCIALE CON VANTAGGI E SVANTAGGI

1. Introduzione

Se volessimo applicare le norme etiche all'attuale mondo del lavoro, a quello bancario in particolare, vedremmo sicuramente alcune distorsioni, dovute all'assenza di normativa sia contrattuale, sia di carattere etico.

Dal punto di vista giuridico non ci sarebbero grandi problemi, perché in realtà quasi tutte le regole sono già scritte, basta applicarle in analogia. Invece, per quanto riguarda i codici etici o le norme etiche aziendali, andrebbe fatta molta attenzione, al fine di ritrovare un giusto equilibrio fra diritti dell'impresa e diritti del lavoratore; il tutto in coerenza con gli obiettivi del benessere nazionale e le necessità sopravvenute dall'emergenza sanitaria. Non bisogna dimenticare che il coronavirus fra qualche anno sarà magari ridimensionato, ma le norme potrebbero restare.

Il lavoro agile e il telelavoro esistevano già, erano in gran parte contrattati, ma in Italia hanno assunto una frequenza del tutto residuale. L'emergenza, con le chiusure forzate, ha amplificato in maniera esponenziale il numero di lavoratori coinvolti: da qui la necessità di ritrovare nuovi equilibri, analizzando benefici e pericoli derivanti da una nuova organizzazione del lavoro.

Numerose aziende o gruppi bancari e assicurativi hanno annunciato che, indipendentemente dalla pandemia, ricorreranno in maniera molto più estesa che in passato al "lavoro agile". A questo punto sorge l'impellente necessità per le organizzazioni sindacali di deter-

minare regole, diritti e doveri, al fine di eliminare i pericoli che una nuova organizzazione del lavoro di tale portata può far nascere.

2. Lo smart working e il coronavirus

È ormai un fatto che l'emergenza sanitaria abbia determinato la necessità di ripensare il modo di intendere il lavoro. Da marzo 2020, quando miliardi di persone si sono ritrovate costrette a riorganizzare le proprie esistenze per far fronte alla pandemia di COVID-19, il concetto di *smart working* ha fatto breccia nel cuore del dibattito sul futuro del mondo del lavoro.

Innanzitutto, è bene fare chiarezza sul concetto stesso di *smart working*. Infatti, quello sperimentato durante il *lockdown* è stato per lo più telelavoro. Quest'ultimo si differenzia dallo *smart working* non per il fatto di essere condotto da casa o in uno specifico luogo decentrato rispetto all'ufficio, e per essere soggetto a ispezioni da parte del datore di lavoro, al fine di verificare il normale svolgimento del lavoro in sicurezza e in adeguato isolamento. Si tratta, invece, di una modalità lavorativa soggetta a orari precisi nella quantità di ore settimanali, anche se flessibili nella collocazione della giornata, e a vincoli molto simili a quelli del lavoro in ufficio.

Lo *smart working* si differenzia dal telelavoro per il fatto di poter essere svolto in un qualunque luogo sia presente una connessione internet. Può essere quindi svolto a casa, così come in un parco o in un ristorante. La grande innovazione del lavoro agile, però, riguarda l'autodeterminazione dell'orario di lavoro: gli *smart workers* possono decidere quante ore lavorare, purché raggiungano l'obiettivo prefissato con il datore di lavoro. La definizione anglosassone "*flexible work*" rende più chiara la differenza rispetto al telelavoro. Nell'ordinamento giuridico italiano la mancanza dell'orario di lavoro rende questo contratto molto simile a quello del lavoro autonomo.

Quando si parla di lavoro agile è quindi indispensabile fare chiarezza totale sul fatto che il lavoratore debba lavorare con un orario prefissato, o almeno con un numero di ore di lavoro ben quantificato, la-

sciando al lavoratore la scelta della collocazione temporale dell'attività lavorativa.

Quindi, se il contratto originario è quello di lavoratore dipendente, ne consegue che il lavoratore ha diritto di svolgere, salvo patto contrario, l'attività con lo stesso orario pattuito all'assunzione, o comunque con un numero di ore settimanali identico.

Presupposto fondamentale di tale cambiamento dev'essere la scelta volontaria da parte del lavoratore, non solo nel caso in cui l'orario sia elastico o addirittura non quantificato, che comporti una modifica contrattuale, ma anche per tutti i casi in cui vi sia una prestazione con orario identico a quello precedente.

L'orario di lavoro è uno dei presupposti fondamentali del contratto di lavoro dipendente (con opportune clausole di elasticità). Se invece nel nuovo contratto si fa riferimento a obiettivi prefissati (ad esempio numero di pratiche, acquisizione di nuovi clienti ecc.) ci sarebbe di fatto un passaggio nell'area del lavoro autonomo, nel quale il lavoratore viene pagato per un risultato, e non in base alle ore impiegate.

Come anticipato, la chiusura forzata di uffici e stabilimenti ha costretto manager e amministratori delegati a ristrutturare le attività professionali, facendo ricorso al lavoro agile. Alcuni Paesi hanno vissuto questa transizione in maniera del tutto naturale. Altre nazioni, invece, storicamente più avverse al concetto di flessibilità da un punto di vista professionale, hanno dovuto fare affidamento sulla capacità di adattamento della propria forza lavoro. In questo contesto, l'Italia ha dimostrato una certa arretratezza rispetto ad altri Paesi europei. Secondo un rapporto Eurostat del 2018, la media europea di lavoratori stabilmente in regime di *smart working* si aggirava intorno all'11,6%, contro il 2% del nostro Paese – la più bassa d'Europa dopo Cipro e Montenegro. Un dato assolutamente impietoso se si considera che, in seguito alla pandemia di COVID-19, potrebbero essere ben 8 milioni i lavoratori italiani costretti a ricorrere al lavoro agile.

Benché il divario tra i Paesi del Nord Europa e quelli del Sud sia certamente rilevante, queste differenze devono tenere in considerazione le specificità delle economie delle singole nazioni. L'Italia, per esempio, è un Paese caratterizzato da un tessuto economico incentrato sull'attività del settore manifatturiero, così come lo è la Germania – dove il ricorso allo *smart working*, secondo il rapporto Eurostat 2018, si attesta attorno all'8,6%, rispetto, per esempio, al 31% di Svezia e Olanda. A prescindere dal fatto che l'Italia ha un numero di imprese medie e piccole più alto della media, le quali hanno maggiore difficoltà nell'organizzazione del lavoro a distanza, il 2% dell'Italia si spiega con l'enorme numero di titolari di partite IVA a cui fanno ricorso gli imprenditori. Si evince, dunque, una generale tendenza a considerare i lavoratori indipendenti alla stregua di veri e propri dipendenti aziendali e, di conseguenza, una certa renitenza a implementare in pianta stabile il lavoro agile, perché a questo punto l'imprenditore preferisce utilizzare forme di lavoro autonomo.

Ciononostante, la pandemia ha dimostrato all'opinione pubblica l'obsolescenza di una concezione del lavoro fondata sulla mobilità fisica dei dipendenti, in un mondo sempre più globalizzato e interconnesso. Il rischio di contrarre il virus sul posto di lavoro, o nel percorso per raggiungerlo, è sicuramente elevato.

Di certo, l'emergenza sanitaria sta dimostrando come non sia più possibile, e neanche conveniente, continuare con una concezione del lavoro di stampo fine novecento. Il mondo ha compiuto passi da gigante in ambito tecnologico e, ormai, la possibilità di connettere individui residenti ai poli opposti della Terra è subordinata alla presenza di una buona linea internet ed eventualmente alla capacità di incastrare differenti fusi orari. Ecco perché, ora più che mai, una riflessione strutturata sul futuro del mondo del lavoro assume una valenza decisiva, soprattutto in un momento in cui l'introduzione di tecnologie all'avanguardia appare sempre più imminente.

Ad ogni modo, la riprogrammazione del modo di intendere il lavoro dovrà tenere in considerazione, oltre agli indiscutibili vantaggi, tutti

quegli elementi potenzialmente dannosi per il futuro delle nostre società che lo *smart working* sarebbe in grado di scatenare. Chiaramente, le ipotesi che seguono si concentrano, per lo più, sugli effetti del lavoro agile nel lungo periodo e perciò devono tenere conto dei possibili sviluppi politici, economici e sociali del futuro.

3. Gli effetti benefici del lavoro agile sui lavoratori: flessibilità, riduzione dell’impatto ambientale e fiducia

Il primo effetto positivo che l’introduzione del lavoro agile su larga scala potrebbe comportare è la gestione autonoma dei tempi di lavoro. La possibilità di lavorare da remoto, riducendo al minimo i tempi di spostamento – o addirittura abbattendoli – garantirebbe ai lavoratori molto più tempo a disposizione da dedicare ad attività extra-lavorative. Che si tratti di hobby, sport o momenti di socialità con amici e parenti, il ricorso al lavoro agile permetterebbe ai dipendenti aziendali di dedicare molto più tempo a se stessi, o alle cure parentali.

Lo *smart working*, infatti, favorisce sicuramente tutte quelle famiglie che purtroppo hanno al loro interno un soggetto portatore di handicap, sia esso un genitore (che magari non abita con la famiglia, come spesso succede), un figlio, il coniuge o lo stesso lavoratore. In questo caso le cure parentali possono essere svolte con un’elasticità di orario prima impensabile.

In questi mesi di sperimentazione forzata per il COVID sono stati quasi azzerati i costi di trasporto e quelli dovuti alle pause pranzo. Inoltre, chi doveva sborsare tutti i giorni circa 13,50 euro (media calcolata nel 2015) per il pranzo, ora non ne sente il peso, o almeno non del tutto.

Sveglia posticipata, ambiente familiare e risparmio economico sono solo alcuni degli aspetti positivi che questa *scoperta* ha portato con sé. Ancora più rilevante è il fatto che la maggior parte dei lavoratori ha dimostrato che lavorare da casa li ha resi più efficienti e dinamici.

Uno dei vantaggi del lavoro agile è quello che potrebbe ridurre, forse quasi del tutto, la necessità di ricorrere a trasferimenti: nel settore bancario, nel bel mezzo di una fase di fusioni e ristrutturazioni, sarebbe un bel vantaggio.

Si pensi, ad esempio, alla situazione del Monte dei Paschi di Siena che ha una forte concentrazione di lavoratori nelle province di Siena e Firenze: la possibilità di trasferire lavorazioni in remoto dal Gruppo (o da un eventuale altro Gruppo acquirente) potrebbe risolvere o diminuire gli esuberi in tali zone. Questa operazione di trasferire lavorazioni e non lavoratori è stata fatta, finora, nei confronti delle Direzioni Generali e nei Centri operativi e informatici dei Gruppi acquisiti, con cambiamento di mansioni, ma nulla vieta che venga allargata al lavoro agile.

Dal punto di vista organizzativo può risultare abbastanza facile che determinate mansioni vengano fatte in lavoro agile a Siena piuttosto che a Milano o Roma, però come organizzazione sindacale dobbiamo tener conto dei risvolti sociali che questa operazione potrebbe comportare, nell'ottica di una valorizzazione della professionalità.

4. L'impatto sull'ecosistema e i risparmi sulle infrastrutture

Un guadagno certo sarebbe soprattutto in termini di eco sistema: un'analisi del Corriere della Sera riporta come, grazie allo *smart working*, ogni lavoratore risparmierebbe ogni giorno circa 62 chilometri, per un totale di 2.400 chilometri all'anno. La diminuzione degli spostamenti permetterebbe una riduzione annuale dell'impatto ambientale di 270 chili di CO₂ nell'aria, pari a 18 alberi per ogni lavoratore in *smart working*.

I dati riportati, e confermati anche nella tendenza dall'Enea, sembrerebbero confermare quanto una riduzione degli spostamenti per motivi di lavoro determinerebbe un miglioramento della qualità

dell'ambiente delle nostre città; la riduzione del traffico nelle aree centrali dei centri urbani; una diminuzione delle spese per i carburanti e una rivitalizzazione delle periferie – nelle quali potrebbe verificarsi una maggiore utilizzazione dei servizi pubblici, come parchi, biblioteche, bar e ristoranti, in virtù della maggiore presenza degli abitanti.

Per avere un'ulteriore conferma delle conseguenze positive della nuova modalità di lavoro sull'ambiente, è utile far riferimento allo studio del *Royal Netherlands Meteorological Institute*. L'istituto riporta che, tra il 13 marzo e il 13 aprile 2020, in seguito all'introduzione delle misure di contenimento della COVID-19, città come Milano e Roma hanno registrato una diminuzione delle concentrazioni di biossido di azoto – prodotto da centrali elettriche, strutture industriali e trasporti – di circa il 45%.

Non bisogna sottovalutare il risparmio economico in termini di carburanti, che comporta un abbassamento drastico dei livelli di inquinamento dell'aria, dovuto alle poche macchine in circolazione. Non si dimentichi che i mezzi pubblici sono diventanti meno affollati e più *vivibili* soprattutto in tempo di pandemia, proprio grazie all'azione dello *smart working*. E non è poca cosa, visto che ancora oggi si parla del problema dei trasporti pubblici come uno dei più grandi responsabili della trasmissione del contagio tra le persone.

Certamente, una diminuzione dei pendolari garantirebbe alla pubblica amministrazione una riduzione delle spese delle infrastrutture per gli spostamenti e un miglioramento del servizio. Soprattutto, offrirebbe la possibilità di reindirizzare la spesa pubblica in settori fondamentali come la sanità e l'educazione, specialmente dopo i limiti messi drammaticamente in luce dalla COVID-19.

Un altro beneficio che il lavoro agile potrebbe produrre riguarda, invece, la ristrutturazione del rapporto tra dipendenti e datori di lavoro e la conseguente creazione di una cultura aziendale fondata sulla fiducia. In effetti, sono molti i manager e i datori di lavoro che guardano allo *smart working* con sospetto. La preoccupazione è che il lavoro da remoto potrebbe indebolire la potenzialità della collabo-

razione tra persone abituate a lavorare fianco a fianco. È, inoltre, condiviso il timore che il lavoro a distanza possa tramutarsi in un'occasione per smarcare le incombenze professionali. Tuttavia, una visione di questo tipo non tiene conto degli enormi traguardi raggiunti in campo tecnologico, grazie ai quali è ormai possibile stabilire rapporti professionali virtuali ugualmente produttivi e di monitorare empiricamente i risultati raggiunti anche da remoto.

Si passa, quindi, da una cultura del lavoro basata sul controllo “fisico” a quella di un controllo da remoto, basata sui risultati e sulla responsabilizzazione. Se la responsabilizzazione del lavoratore è indubbiamente il fulcro basilare, la quantificazione dei risultati lascia adito a molti dubbi, anche dal punto di vista giuridico.

Cosa succede infatti se il lavoratore si connette, svolge le pratiche, ma l'azienda non trova un riscontro economico o organizzativo adeguato? Se prima la presenza in ufficio era basata su un orario settimanale, anche l'orario di connessione, per ore settimanali, lasciando margini di flessibilità al lavoratore, dovrà essere lo stesso.

Alcuni problemi, però, possono sorgere dalla tecnologia impiegata. Un computer lento, o più spesso una connessione lenta, rendono la produttività più bassa, e non è giusto che questo handicap venga sopportato dal lavoratore

Un ricorso allo *smart working* su base nazionale permetterebbe di operare una vera e propria rivoluzione culturale. Dipendenti e datori di lavoro sarebbero chiamati a stabilire un programma lavorativo incentrato sul raggiungimento di obiettivi comuni nel breve e nel lungo periodo, favorendo, paradossalmente, una maggior collaborazione e condivisione di intenti. Un approccio che avrebbe enormi benefici; sia per quanto riguarda la responsabilizzazione dei dipendenti – i quali, ragionando su macro-obiettivi, sarebbero molto più inclini a fornire il proprio apporto – sia per quanto riguarda i datori di lavoro – i quali, riscontrando un maggior grado di coinvolgimento da parte dei propri dipendenti, sarebbero più propensi a fidarsi dei collaboratori. Un sistema di questo genere permetterebbe di creare luoghi di lavoro più coinvolgenti, dinamici e strutturati. Il vantaggio

più evidente si avrebbe in termini culturali. Le aziende sarebbero in grado di stabilire un sistema valoriale fondato sulla fiducia e l'importanza del singolo nella collettività, piuttosto che sulla reticenza a fornire un certo grado di flessibilità nella gestione individuale dei tempi di lavoro.

Ciononostante, l'adozione di una metodologia di lavoro *smart* potrebbe comportare anche una lunga serie di possibili effetti negativi: basterebbe far riferimento a quanto accaduto durante l'emergenza per rendersi conto delle pericolosità insite nel ricorso sistematico, e non regolamentato, al lavoro agile.

Oltre a questo, non è da sottovalutare la possibilità di trovarsi in un ambiente al cento per cento familiare, dove le persone si sentono a loro agio e senza subire la pressione di *colleghi* e datori lavoro. Insomma, qualche spazio di tranquillità in più.

Inoltre, come anticipato prima, la rendita lavorativa non è mancata, anzi. La maggior parte di coloro che hanno intrapreso la strada dello *smart working* ha dimostrato che i risultati, in termini di raggiungimento obiettivi e di denaro, sono sempre arrivati e non sono mai stati inferiori alle aspettative.

5. Gli effetti negativi del lavoro agile per i lavoratori: la solitudine e il diritto alla disconnessione

Una delle problematiche più evidenti quando si parla di *smart working* ha a che fare con il diritto alla disconnessione. Non è un caso che negli ultimi due mesi moltissime persone abbiano lamentato un aumento delle ore lavorative causato da un ricorso disordinato al lavoro agile. Il che non si è tradotto obbligatoriamente in un incremento del carico di lavoro. Piuttosto, la situazione verificatasi più frequentemente è quella di lavoratori subissati di richieste anche al di fuori dell'orario di ufficio. Sarà capitato a molti di sincronizzare la propria casella postale aziendale sullo smartphone e di leggere le email ben oltre l'orario di ufficio.

Purtroppo, una gestione del carico di lavoro di questo genere rischia di cancellare la linea di confine tra vita professionale e privata. La perenne reperibilità potrebbe esporre i lavoratori a una lunga serie di problematiche psico-fisiche molto nocive per la salute. Si rende quindi necessaria una riorganizzazione del piano di lavoro su base settimanale e/o giornaliera, per evitare il sovraccarico degli *smart workers* e garantire il diritto alla disconnessione – a questo proposito è molto interessante la legge che in Francia ha reso illegali le email dopo l'orario di ufficio per le aziende con più di 50 dipendenti.

Analoga riflessione va fatta sulle riunioni collettive, che devono essere previste in un orario che tenga conto della vita privata dei lavoratori. Un accordo nel Gruppo assicurativo Generali limita, ad esempio, la fascia oraria dalle 9 alle 18, con una pausa pranzo prefissata dalle 13 alle 14.

Un problema pratico che è stato riscontrato è quello della difficoltà di trovare all'interno dell'abitazione un locale adatto per potersi concentrare e lavorare con tranquillità. Spesso la presenza di figli piccoli rende difficile questo isolamento. A questo problema si potrebbe ovviare con una rete di posti di lavoro, anche individuali, da prendere in affitto, ovviamente con compensi adeguati da parte dei datori di lavoro.

Da un punto di vista esclusivamente lavorativo è facile intuire che il fatto di avere l'ufficio a portata di mano esponga il lavoratore a un monte ore, giornalieri e settimanali, maggiore rispetto a quando sedeva nel suo *bureau* abituale. Il richiamo del *computer* è più forte quando lo si ha a portata di mano. E conduce, alle volte, a utilizzarlo anche fuori dall'orario lavorativo (dando per scontato che questo sia contrattualizzato).

Anche per esperienza personale, quando si avvicina l'orario al quale siamo abituati a staccare e timbrare l'uscita, si finisce con il prolungare di molti minuti la fine della giornata lavorativa. Per il fatto, forse, di essere già a casa, di non doversi preoccupare magari del viaggio di ritorno e perché, probabilmente, non si sente in maniera forte

la necessità di *staccare la spina* dall'ufficio vero e proprio dopo una dura giornata.

A livello umano e personale, non è sempre ben visto il fatto di ritrovarsi a passare praticamente ventiquattrore a casa. Se prima era necessario staccare dal lavoro come accennato sopra, ora è diventato utile il contrario, cioè *staccare da casa* e cambiare aria.

Il danno della perenne reperibilità si collega a un altro pericolo per la salute dei lavoratori. L'attività da remoto, infatti, comporta un aumento delle possibilità di isolamento. Molti individui, in particolare quelli senza una famiglia, si ritroverebbero a dover fare i conti con un deciso incremento della solitudine. Questa situazione potrebbe rivelarsi molto dannosa per tutti quei lavoratori che, per inclinazioni caratteriali, hanno bisogno di stabilire rapporti sociali anche sul luogo di lavoro. Il pericolo è quello di assistere a un ulteriore indebolimento dei legami sociali. Non a caso, a quasi vent'anni dalla creazione dei primi social network, molti studi hanno cercato di dimostrare l'esistenza di un legame profondo tra iper-connesione e solitudine.

Di certo, la diminuzione delle interazioni sociali, determinate dal lavoro agile, potrebbe generare stati depressivi clinicamente nocivi. Questo è vero soprattutto per i telelavoratori; per gli *smart workers*, il fatto di poter beneficiare di spazi come caffetterie e biblioteche potrebbe, in un certo modo, diminuire il senso di solitudine.

Tuttavia, stabilire contatti sociali mentre si è presi da decine di e-mail o da una grande mole di lavoro di data entry non è un'impresa facile. Ecco perché ai manager verrà richiesto uno sforzo maggiore per pianificare le attività in modo tale da coinvolgere il più possibile gli *smart workers* in attività collettive. I dipendenti dovranno percepire di essere parte di un gruppo e non asettici esecutori di mansioni difficilmente inquadrabili all'interno di una strategia comune. Da questo punto di vista, l'abilità di pianificare il programma di lavoro si rivelerà cruciale per allineare flessibilità e unità di intenti.

6. L'impatto sociale del lavoro agile: l'aumento delle disuguaglianze e il problema della redistribuzione della ricchezza

Se lo *smart working* pone problemi da un punto di vista individuale, allargando il campo dell'indagine a una dimensione collettiva la necessità di regolamentarne il funzionamento si fa ancora più impellente. Infatti, la pandemia ha fatto emergere in tutta la sua drammaticità le disparità sociali. In Occidente, dove il sistema liberale ha da sempre contenuto gli effetti delle spaccature sociali, questa divergenza è sembrata ancora più sorprendente.

Durante il *lockdown* le società europee e nordamericane hanno riscontrato una vera e propria spaccatura sociale: da un lato, i lavoratori più abbienti, che hanno potuto ricorrere al lavoro da remoto già prima dell'introduzione delle misure di isolamento; dall'altro, la forza lavoro meno qualificata – quella impiegata nei servizi essenziali – che ha continuato a recarsi nei luoghi di lavoro, esponendosi in maniera molto più rischiosa alle possibilità di contagio. Una frattura, questa, che rischia di esacerbare in maniera ancora più considerevole i conflitti sociali già ampiamente esistenti nelle società occidentali.

In effetti, il dibattito relativo al processo di redistribuzione della ricchezza appare una delle problematiche chiave relativamente all'adozione dello *smart working*. Quanto accaduto durante la fase di *lockdown* è un assaggio di ciò che potrebbe verificarsi nelle nostre società nei prossimi anni. Il rischio che il ricorso strutturato al lavoro agile possa aumentare la forbice delle disuguaglianze è più che concreto. La rivoluzione dello *smart working*, infatti, determinerà una revisione dei contratti di lavoro, ma non è detto che ciò si tradurrà automaticamente in una correzione delle disparità sociali.

Per esempio, in Italia, prima della pandemia, il lavoro agile, a livello contrattuale, è stato considerato un benefit non monetario, da concedere su richiesta del lavoratore, perché permette di gestire libe-

ralmente il carico di lavoro e di risparmiare il tempo impiegato per gli spostamenti.

Generalmente, i contratti di lavoro sono strutturati attorno a un rapporto inversamente proporzionale tra salario e benefit. Maggiori sono i benefit, minore è l'ammontare del salario. Per quanto riguarda il lavoro agile, è possibile ipotizzare che in futuro le aziende, garantendo ai dipendenti una maggiore flessibilità, possano decidere di frenare la crescita dei salari. Secondo questa interpretazione, la differenza tra il valore dei salari dei lavoratori più qualificati e quella dei lavoratori meno qualificati potrebbe notevolmente ridursi. Il pericolo non lo corre ovviamente chi ha già un contratto, ma chi viene assunto: vi può essere, ad esempio, un inquadramento contrattuale più basso.

Non bisogna dimenticare che il sistema di contatti con la clientela, tutti in remoto, e quello con i colleghi, può eludere gli attuali sistemi di inquadramento adottati nei vari settori, ed anche in quello bancario. Questo è un pericolo non solo per i neo assunti, ma anche per chi è già in servizio, perché potrebbe eliminare le promozioni, sostituite magari da voci di stipendio non contrattualizzate, e quindi precarie.

Non bisogna sottovalutare anche l'impatto sulla progressione della carriera: la modalità a distanza rende difficile l'applicazione di alcune metodologie di valutazione. Ad esempio come sono i rapporti con i colleghi, questione essenziale nel lavoro di gruppo o di squadra. Anche nel settore bancario sarebbe opportuna una rivisitazione dei criteri, che altrimenti verrebbero effettuati con valori meramente statistici.

L'adozione dello *smart working* e il ricorso a nuove tecnologie potrebbero valorizzare in maniera disomogenea le competenze delle classi sociali. Questo fenomeno, verificatosi già a inizio millennio con l'introduzione di nuove tecnologie, potrebbe inasprire le disuguaglianze. Alla digitalizzazione dei lavoratori ad alto reddito, infatti, si affiancherebbe l'esclusione dei lavoratori a basso reddito, le cui

competenze risulterebbero incompatibili con un mercato del lavoro sempre più tecnologico.

Tenendo in considerazione quanto accaduto in occasione dell'emergenza coronavirus, appare impellente la necessità di formalizzare una soluzione al problema dell'esclusione dei lavoratori meno qualificati in seguito alla remotizzazione delle attività lavorative. Come sarà possibile assorbire la forza lavoro meno qualificata?

È prevedibile, infatti, che l'introduzione di macchine e robot sempre più sofisticati determinerà l'automazione di interi settori economici e il conseguente licenziamento di milioni di lavoratori. Questo processo non avverrà improvvisamente, ma richiederà una certa progressività. Purtroppo, però, in una realtà in cui i lavori manuali saranno sempre più appannaggio di elaborati elettronici in grado di replicare – se non addirittura di superare – le azioni umane, le competenze professionali richieste agli esseri umani avranno a che fare esclusivamente con la creatività, la comunicazione, la progettualità e la capacità di risolvere problemi astratti; tutte competenze subordinate a elevati livelli di istruzione.

Ecco perché la digitalizzazione del lavoro espone al pericolo di generare una classe sociale troppo poco qualificata per risolvere problemi teorici e troppo costosa per eseguire lavori manuali. Se a questa circostanza aggiungiamo una generale diminuzione del tempo che gli esseri umani dedicheranno al lavoro, la necessità di pensare a nuovi parametri per la redistribuzione della ricchezza assume più che mai una valenza storica.

7. Lo smart working e la ridefinizione del welfare aziendale

Una corretta adozione di modalità di lavoro agile non potrà non tenere in considerazione una revisione del *welfare* aziendale. Se i lavoratori non avranno più l'obbligo di recarsi sul luogo di lavoro, la fornitura di servizi o benefit aggiuntivi al salario dovrà essere com-

pletamente rielaborata. Un esempio sono i buoni pasto, che giuridicamente non spetterebbero, in quanto sono un servizio sostitutivo della mensa aziendale. Tuttavia stanno aumentando gli accordi per la corresponsione degli stessi anche per chi è in *smart working*.

Le aziende stanno prendendo in considerazione il rimborso dei costi sostenuti dai dipendenti relativi alla connessione, al consumo elettrico e dei dispositivi elettronici come tablet, pc e smartphone. Costi compensati peraltro dai risparmi nella predisposizione e nell'utilizzo degli uffici.

In piena emergenza, il ricorso disperato allo *smart working* non ha minimamente tenuto in considerazione i costi a carico dei dipendenti relativi ai contratti internet e alle spese energetiche. In molti casi si sono addirittura verificate situazioni in cui ai dipendenti non sono stati forniti i pc portatili. Una circostanza, questa, che ha interessato per lo più i lavoratori a partita IVA e gli insegnanti, chiamati a proseguire l'attività didattica da remoto.

Per di più, questa impreparazione ha creato notevoli problemi a tutte quelle famiglie in cui coppie conviventi o sposate si sono ritrovate a dover proseguire l'attività lavorativa da casa pur avendo un solo pc a disposizione. Come immaginabile, le situazioni più critiche si sono verificate al Sud. Secondo l'Istat, nelle regioni meridionali del Paese 4 famiglie su 10 non posseggono un pc, mentre a livello nazionale la percentuale si attesta attorno al 33,8%. Non consola neanche il dato relativo alle famiglie che possiedono un solo computer, la cui percentuale si ferma al 47,2%.

Il discorso si fa ancora più avvilente tenendo in considerazione tutte quelle famiglie costrette a dover scegliere, durante il *lockdown*, tra il lavoro e l'attività scolastica dei figli. La scelta, neanche a parlarne, ha visto prevalere la ragione economica su quella educativa, ma è bene interrogarsi come sia possibile che, nel Paese che ospita la settima economia mondiale, vi siano famiglie per cui la digitalizzazione è ancora un privilegio invece che una consuetudine. Con l'esplosione del numero di contagi, il tessuto economico italiano ha certamente subito un contraccolpo devastante. Tuttavia, ad aver in-

cassato il colpo più violento è stata proprio la scuola. Il trasferimento delle attività didattiche online ha messo in luce tutti i limiti di un sistema scolastico che, alla prova dei fatti, si è dimostrato piuttosto impreparato di fronte alla digitalizzazione forzata.

È chiaro che divari di questo tipo non possono far altro che aumentare le disparità tra le classi sociali. La mancata digitalizzazione di un'enorme fetta della popolazione ha evidenziato i grandi limiti tecnologici dell'Italia e, contestualmente, ha avuto il triste primato di aver inasprito le differenze sociali tra i minori: da una parte nuclei familiari che dispongono dei mezzi per lavorare e far studiare i propri figli, dall'altra famiglie condannate alla povertà, i cui bambini si sono visti privare persino del diritto allo studio. Va da sé che una nazione come l'Italia, sempre più anziana e sempre più arretrata dal punto di vista economico-sociale, mettendo in discussione un diritto inalienabile come quello allo studio, rischia di condannarsi definitivamente al collasso.

Per tutti questi motivi sarà imperativo potenziare le reti di comunicazione e l'accessibilità a internet, al fine di eliminare le problematiche di analfabetismo digitale presenti in Italia – sebbene il discorso possa essere ampliato su scala mondiale. L'epidemia ha evidenziato la necessità di riconoscere il diritto alla connessione nel novero dei principi fondamentali della costituzione, così da scongiurare le disuguaglianze tra i cittadini e promuovere il pieno sviluppo della persona umana. Solo così sarà possibile contenere un drammatico aumento delle disparità sociali determinate dalla remotizzazione del lavoro e delle attività scolastiche.

Sembra opportuno che, soprattutto nel settore bancario, dove le aziende hanno una certa potenzialità economica, sia l'azienda a fornire la tecnologia necessaria, e laddove questo non possa essere quantificato (ad esempio la connessione internet separata) venga stabilita una equa forma di ristoro.

A tutte queste considerazioni se ne aggiungono innumerevoli altre di carattere più pratico. Sono a rischio i settori della ristorazione, specie nei grandi centri urbani, ormai carenti di clientela. Ma anche

l'abbigliamento, ed altri negozi, come gli alimentari, collocati in centro, vedono una netta diminuzione della clientela, che resta nei quartieri residenziali, periferici o semi periferici.

Quel che è certo è che lo *smart working* costringerà i governi a fare i conti con una vera e propria rivoluzione sociale. Sarà necessario ridisegnare complessivamente il mercato del lavoro, così come il *welfare* aziendale. In particolare, andranno prese in considerazione problematiche finora accantonate, come quelle relative all'assorbimento della forza lavoro impiegata.

La rivoluzione dello *smart working*, insieme con quella della digitalizzazione, è il primo atto di una trasformazione sociale destinata a superare una concezione del lavoro appartenente al secondo millennio. Sarà necessario mettere in campo politiche sociali che possano accompagnare la rivoluzione digitale, fornendo assistenza, formazione e, soprattutto, strategie politiche che possano regolamentare i processi tecnologici.

8. Vantaggi e svantaggi dello smart working per le aziende

Vantaggi:

- **Risparmio economico:** le aziende che decidono di utilizzare dei lavoratori in remoto hanno molte meno spese delle aziende tradizionali, considerando che le aziende *smart* non hanno bisogno di un ufficio per poter gestire le loro attività. Questo significa nessuna spesa di affitto, utenze o attrezzature varie.
- **Maggiore scelta:** la scelta con chi lavorare diventa quasi infinita quando non si hanno confini geografici in cui cercare i candidati. Questo significa riuscire a trovare praticamente sempre il professionista giusto per te.
- **Maggiore produttività:** è stato già constatato più volte che chi lavora in *smart working* riesce ad essere più produttivo.

Questo fattore sembra abbia una connessione con il miglioramento della qualità della vita, che questo modello lavorativo elargisce agli stessi lavoratori. In questo modo, un'azienda smart riesce ad essere più produttiva di un'azienda tradizionale sullo stesso numero di ore lavorate.

- **Longevità lavorativa:** Secondo alcune statistiche, sembra che i dipendenti che lavorano in *smart working* rimangano più a lungo sotto le dipendenze della stessa azienda; in parole povere, chi lavora in modo agile si licenzia di meno. Questo è un ottimo dato, considerando il tempo e le risorse che un'azienda deve impiegare per poter rimpiazzare un dipendente valido che dà le dimissioni.

Svantaggi:

Minor controllo: ma non è detto che questo sia un difetto. In Italia, quasi tutti gli imprenditori sono abituati a controllare costantemente i propri dipendenti. Un imprenditore che non è abituato a far lavorare in *smart* i suoi dipendenti potrebbe avere la sensazione che i suoi lavoratori non stiano lavorando. Per risolvere questo problema basta, per esempio, porsi degli obiettivi.

Lo *smart working* è un modello lavorativo che ha come base la fiducia l'uno nell'altro. Ovviamente il rischio di affidarsi a persone poco professionali esiste. Non potendo osservare con i propri occhi come una persona svolge il suo lavoro, non è facile capire a chi ci stiamo affidando. Per questo è fondamentale scegliere bene, magari affidandosi alle referenze, le persone con cui collaborare.

9. Riflessi sulla vita sociale e sindacale.

Come organizzazione sindacale, tuttavia, non possiamo esimerci dal ragionare sui riflessi che l'adozione di lavoro agile o telelavoro può comportare nella cultura sindacale dei lavoratori.

Il timore non è sugli strumenti di comunicazione fra lavoratori e sindacato, che già adesso si avvalgono delle tecnologie informatiche, e

neppure per il diritto di indire le assemblee, che è già normato per legge e che nel settore bancario non incontrerà ostacoli particolari.

Il problema è che il distacco fisico fra i lavoratori, e la mancanza di dialogo fra gli stessi sul posto di lavoro e nelle pause pranzo, incidono pesantemente sul sentimento di appartenenza ad un gruppo, quello dei lavoratori dell'azienda del settore, eliminando o riducendo il concetto di collettività che storicamente è nato – per il mondo del lavoro – all'interno delle prime fabbriche.

L'isolamento, specie nel caso di lavoratori che non si recano mai sul posto di lavoro, può portare a queste conseguenze sociali, ma anche ad alcuni problemi derivanti dalla solitudine.

10 La sindrome da burnout e smartworking: cos'è e come prevenirla

I casi di *burnout* da stress da lavoro sono aumentati durante la pandemia, soprattutto tra i lavoratori in *smart working*. Ecco i sintomi e come prevenire questa sindrome.

L'emergenza sanitaria ha costretto molti di noi a cambiare abitudini e modalità di lavoro.

In particolare, per chi poteva farlo, si è verificata l'esigenza di lavorare da casa.

Letteralmente "lavoro agile", lo *smart working*, nei mesi, si è trasformato da idilliaca ambizione di molti a condizione difficile da gestire, soprattutto da un punto di vista psicologico, al punto da diventare un fattore di rischio per la sindrome da *burnout*, ovvero "esaurimento".

Il termine *burnout* tradotto in italiano significa letteralmente "bruciato", "scoppiato", "esaurito" ed è stato utilizzato per la prima volta negli anni 70 con riferimento alle cosiddette *helping professions* (professioni di aiuto), cioè le professioni sanitarie e assistenziali a contatto con le persone o deputate alla sicurezza pubblica e alla ge-

stione delle emergenze (infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, operatori per l'infanzia, poliziotti e vigili del fuoco).

Queste professioni, per loro natura, sono state inizialmente identificate come le più esposte a frequenti stati di sofferenza.

Da allora, però, il concetto di *burnout* si è esteso a tutti gli ambiti lavorativi in cui ci siano forti condizioni di tensioni e pressioni.

La sindrome da burnout

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce il burnout come un fenomeno occupazionale dovuto a stress cronico mal gestito e nel 2019 l'ha riconosciuta come "sindrome". Il *burnout*, quindi, è legato a una condizione di stress prolungato.

Burnout da smart working

Se in condizioni normali il *burnout* è in genere legato alla percezione di uno squilibrio tra le richieste-esigenze professionali e le risorse disponibili, in questa fase di emergenza sanitaria alla base del fenomeno del *burnout da smart working* ci sono due fattori:

- l'incapacità o impossibilità di disconnettersi dal lavoro;
- l'incapacità o impossibilità di avere orari precisi di attività lavorativa, come in ufficio.

In altre parole, l'impossibilità di "staccare", preservando i propri spazi extra-lavorativi.

Come una lampadina che non si spegne mai, o quasi, si può fulminare, allo stesso modo anche il lavoratore alla lunga può andare incontro a una sorta di esaurimento, dovuto a un investimento di energie e risorse troppo elevato.

I numeri parlano chiaro: secondo alcune recenti ricerche, in media la giornata lavorativa in *smart working* dura da 1 a 3 ore in più; si fanno più riunioni (ovviamente in modalità virtuale), si è reperibili anche al di fuori dall'orario di lavoro, rispondendo al telefono o anche "solo" mandando mail.

Il risultato? 2 lavoratori su 3, ovvero il 69% dei lavoratori, soffrono di *burnout*, 20 % in più rispetto ai mesi che hanno preceduto il *lock-down*.

I fattori di rischio

Nell'insorgenza della sindrome da *burnout* sono diversi i fattori che possono giocare un ruolo importante ed esporre quindi a un maggior rischio. Tra questi:

- fattori sociali e personali (livello socio-economico, stile di vita, supporto familiare o amicale, capacità di tollerare lo stress ecc.);
- fattori legati al tipo di lavoro (attività ad alto tasso di relazione, come gli ospedali, le scuole, ecc.);
- fattori organizzativi (scarsa retribuzione, condizioni ambientali sfavorevoli, turni ed orari stressanti, routine burocratica, ecc.).

Per evitare il rischio di *burnout* da *smart working*, è importante darsi delle regole e in particolare:

- organizzare e definire gli orari lavorativi: stabilire l'orario di inizio e fine della giornata lavorativa, calcolando una pausa pranzo adeguata. Prima e dopo l'orario di lavoro non si deve rispondere al cellulare, guardare o scrivere mail, tenere acceso il pc o i dispositivi che si utilizzano per lavorare;
- fissarsi obiettivi ragionevoli, senza pretendere troppo da sé stessi;
- definire una lista di priorità tra i lavori e i progetti da fare;
- lavorare in un ambiente o in uno spazio definito, così da poter cambiare anche luogo prima e dopo l'orario di lavoro;
- non dimenticare di uscire e di prendersi del tempo per cambiare aria e respirare. Appena possibile dedicare pochi minuti all'attività fisica, meglio se all'aria aperta;
- ritagliarsi del tempo per rigenerarsi con il riposo e dedicandosi ad attività e hobby preferiti.

Se si riconoscono alcuni sintomi del *burnout*, inoltre, non bisogna esitare a confrontarsi innanzitutto con i propri colleghi, che possono attraversare le stesse difficoltà, o con il datore di lavoro. Se poi il malessere aumenta o persiste è meglio rivolgersi a uno specialista, come uno psicologo o uno psicoterapeuta, per ricevere aiuto.

11. Conclusione

Abbiamo esposto quali sono i vantaggi, ma anche i pericoli, dal punto di vista del lavoro, ma soprattutto sull'impatto del lavoro agile sulla vita privata del lavoratore. Le organizzazioni sindacali devono quindi controllare, unitamente al legislatore ed alle forze sociali, questi punti particolari:

Eccessivo *stress / burnout* dovuto a indebite pressioni commerciali. È importante porre dei limiti di orario, con opportuna flessibilità, ma che non incidano sulla vita privata del lavoratore.

La mancanza del posto di lavoro fisico (fabbrica o ufficio) può comportare problemi per la progressione di carriera, perché il sistema elimina o semplifica le gerarchie e il sistema degli inquadramenti del CCNL. È opportuno controllare tempo per tempo lo sviluppo professionale e la retribuzione per evitare che nel tempo vi sia un allineamento verso il basso delle retribuzioni. Non si può escludere che l'uso del lavoro agile porti ad un'esternalizzazione della attività, oppure ad una delocalizzazione, intesa come trasferimento all'estero del rapporto di lavoro.

Rischio di emarginazione, precarietà e retribuzione dei lavoratori esclusi per le loro mansioni dal lavoro agile.

La mancanza del posto di lavoro fisico (fabbrica o ufficio) può comportare una minore coscienza sociale. Questo può rappresentare, fra l'altro un'ulteriore problema sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze in generale.

I PRINCIPI ETICI NEL CONTRATTO DI LAVORO BANCARIO

Nel Contratto Collettivo Nazionale dei Bancari sono presenti alcune norme che potremmo definire a carattere etico, che coinvolgono il lavoratore dipendente non in quanto tale, ma come “cittadino”, nel senso di appartenente alla comunità nazionale.

Il Contratto norma alcuni casi di conflitto, o potenziale conflitto, fra l’interesse dell’impresa bancaria di veder svolti i propri compiti dal dipendente, che deve seguire le direttive da essa emanate, compresi obblighi e limiti legislativi, e quelli del singolo lavoratore, in quanto persona appartenente alla comunità, e quindi con diritti costituzionalmente garantiti.

Entrambi questi aspetti sono meritevoli di tutela, sia morale che giuridica.

Già nella Premessa al contratto, il quarto comma riporta i principi del “Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario” del 2004, che comunque viene allegato, come parte integrante al Contratto stesso. Viene affrontato il delicato passaggio della specificità delle banche, che non devono essere imprese totalmente dedicate al profitto, ma devono essere portatrici di ricchezza e benessere alla clientela e sostegno all’economia reale. Infine esplicita il ruolo centrale della valorizzazione e dello sviluppo professionale del personale.

Gli ultimi tre capoversi della Premessa, infine, pongono l’accento sul contratto “connotato sulla forte valenza sociale”, con contenuti e strumenti utili a risolvere i problemi occupazionali di chi lavora già, ma anche di un rilancio delle assunzioni, in particolare rivolto a chi accede per la prima volta al mercato del lavoro.

Collaborazione, correttezza, buona fede, diligenza qualificata

In tutti i contratti collettivi di lavoro italiani viene citato, all'interno dei capitoli che parlano degli obblighi e doveri del personale, il principio della collaborazione, correttezza e buona fede. Questo principio è derivato proprio dal Codice Civile, nell'art. 1375 c.c., che stabilisce che «il contratto di lavoro deve essere eseguito “secondo buona fede”, sia da parte del lavoratore che dell'impresa. Questo articolo assegna alle parti un comportamento leale e corretto in relazione alle concrete circostanze di attuazione del contratto.

Inoltre l'art. 2104, individua la diligenza che deve caratterizzare il lavoratore subordinato, come viene classificato il lavoratore bancario, quale “diligenza qualificata”. Non si tratta quindi solo della diligenza comune, definita “del buon padre di famiglia”, ma di quella «richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale». Quest'ultima parte risente ovviamente del periodo in cui il Codice è stato emanato (1942), ma può essere facilmente assimilata al principio del benessere della collettività.

Il particolare ruolo delle aziende di credito, infatti, fa assumere alla figura del dipendente bancario una funzione collettiva più ampia, assimilabile, sotto certi aspetti, a quella del dipendente pubblico, in quanto più coinvolto nei processi produttivi che interessano maggiormente la collettività.

Nei Regolamenti interni delle Casse di Risparmio, ma anche in quelli di molte banche nazionali nel primo dopoguerra, era specificato che il dipendente doveva tenere un contegno rispettoso verso i superiori, cordiale coi colleghi, all'interno dell'azienda; ma soprattutto si faceva obbligo di tenere una condotta irreprensibile sotto qualunque aspetto, sia in ufficio che fuori.

Dal principio di questi Regolamenti è nato l'attuale primo comma dell'art 38, che stabilisce che “il personale, nell'esplicazione della

propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità”. Questi ultimi due concetti investono anche i comportamenti tenuti all'esterno dell'azienda.

Tale norma – non presente nella maggioranza dei contratti di lavoro di altri comparti, che stabiliscono regole di comportamento interno, ma niente per quanto riguarda la vita privata del lavoratore – è una delle differenze essenziali rispetto ad altri settori produttivi italiani.

In passato le violazioni del 1° comma dell'art. 38 si riferivano soprattutto a rapporti illeciti con la criminalità organizzata o a favoritismi personali non giustificati. Invece, attualmente, le tipologie sono in continuo aumento, per effetto della normativa di controllo da parte della Banca d'Italia, della legislazione antiriciclaggio e contro la privacy, ma anche di quella relativa alle norme comunitarie.

Quindi, già le disposizioni del Codice civile – anche in assenza di specifiche disposizioni del datore di lavoro – impongono ai lavoratori di eseguire la prestazione secondo la particolare qualità dell'attività, tenendo conto dei profili professionali anche in misura superiore a quella della diligenza. Bisogna ricordare che più di un terzo dei lavoratori bancari ha la qualifica di “Quadro Direttivo”, con l'obbligo di fatto di osservare, altresì, in misura superiore alla media, tutti quei comportamenti e quelle cautele che si rendano necessarie per evitare rischi di sanzioni o di cause per comportamento illecito alla banca, ed assicurare quindi una condotta professionalmente corretta.

Fedeltà – Divieto di concorrenza

L'articolo 2105 del c.c. regola ed istituisce un altro dovere al cui rispetto è tenuto il prestatore di lavoro subordinato: l'obbligo di fedeltà.

Tale articolo specifica che "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Come già accennato prima, ad integrazione e specificazione dell'articolo del Codice, il contratto dei bancari stabilisce, nel primo comma dell'art 38, che "il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità".

Quindi viene coinvolta, per norma contrattuale, sia la sfera professionale – e questo è chiaro anche in base al Codice Civile, che quella privata del lavoratore bancario. Il quale però, in quanto cittadino, ha anche il diritto alla tutela della libertà e della riservatezza della persona.

Il personale bancario ha anche il dovere di "dare all'impresa, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio".

Il segreto d'ufficio va inteso in maniera analoga a quello dei dipendenti pubblici: il divieto di diffondere all'esterno dell'azienda (o anche all'interno in alcuni casi) notizie riservate, di cui l'interessato sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Ad esempio, un consulente finanziario, che svolga la propria attività a stretto contratto con la clientela, non può essere il titolare e neanche il consulente di una finanziaria, e nemmeno può fare il consulente di una ditta concorrente ad un'altra della quale deve esaminare documentazione e bilanci.

Possono essere in via generale compatibili le attività, gratuite ma anche con compenso, a favore di terzi, qualora si tratti di attività ricreative, culturali, di beneficenza e/o volontariato. Il limite, però, può/deve essere che gli enti e le associazioni cui fanno capo non siano, ad esempio, clienti della banca stessa ed abbiano dunque in atto prestiti, mutui od altri rapporti economici o finanziari, rispetto ai quali possa insorgere nel lavoratore un conflitto di interessi.

Tuttavia, si può anche immaginare che attività ricreative, culturali o di beneficenza, di per sé ammissibili, non possano assorbire le energie psico-fisiche del lavoratore in maniera tale da pregiudicarne l'equilibrio psico-fisico.

Ciò spiega perché il contratto lasci all'azienda bancaria di valutare la sussistenza o meno degli anzidetti profili di incompatibilità.

Ne consegue l'obbligo del lavoratore di portare a conoscenza della banca tutte queste situazioni prima di intraprenderle. Vale qui, in assenza di situazione di chiara incompatibilità, la regola del silenzio assenso: se entro un termine ragionevole l'azienda non risponde al lavoratore, il permesso si ritiene accordato. La mancanza di comunicazione può esporre il lavoratore ad una sanzione disciplinare.

Pertanto, alcune situazioni particolari, ad esempio le attività di volontariato, ma anche la stessa attività sindacale sono stati normati nel CCNL.

Dopo aver esaurito le parti dell'articolato che trattano l'applicazione nel settore di alcune norme del Codice Civile, analizzeremo alcuni Accordi specifici e capitoli del Contratto che trattano questi temi, cosiddetti "etic".

Il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario ed i codici etici di autodisciplina

La prima esigenza di comprendere principi etici nella normativa contrattuale del settore bancario è nata dalla diffusione del sistema incentivante: questo istituto, non contrattuale, esisteva da tempo, ma fra la fine degli anni novanta e i primi anni del nuovo millennio è cresciuto in termini sia di importi che di numero dei percettori, in maniera tale da preoccupare le organizzazioni sindacali del settore, dato che si trattava quasi esclusivamente di salario non contrattato e neppure controllato.

La platea originaria dei percettori dei sistemi incentivanti era quella della dirigenza o dei funzionari di grado elevato, per poi allargarsi alla nuova categoria dei quadri direttivi ed estendersi anche agli impiegati. Erano gli anni del boom degli investimenti privati in nuove forme di risparmio, più redditizie per il cliente, ma anche per la banca, che però presentavano, visto che nessuno dà nulla per nulla, un margine di rischio maggiore.

La legge, tuttavia, permette questo tipo di salario, che del resto non poteva venir contestato se non nel controllo dell'equità della distribuzione, visto che ne erano escluse, in molti casi, le fasce più basse dei lavoratori e non erano trasparenti i criteri con cui queste erogazioni venivano fatte.

Pertanto, si era reso necessario affrontare questo problema, di non facile soluzione, dato che i sistemi incentivanti erano molto differenti tra loro all'interno dei gruppi bancari. Si rese, dunque, necessaria la stipula di un accordo programmatico di settore, contenente i principi che poi sarebbero stati completati con accordi specifici a livello di gruppo.

Venne così stipulato tra ABI e sindacati, il 16 giugno 2004, il "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario". Si basava sul fatto che le Parti stipulanti volevano condividere i principi e i valori che "possano risultare di opportuno indirizzo nel mi-

glioramento continuo nella qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema”.

Le parti sindacali intendevano controllare, attraverso il Protocollo e gli accordi applicativi sottostanti all'interno dei grandi Gruppi Bancari, il fenomeno dell'incentivazione, che in alcuni casi assumeva valori economici rilevanti, però non sempre conforme ai principi di equità e di trasparenza.

Un altro obiettivo sindacale è stato quello della formazione. Nella prima fase dell'applicazione delle nuove innovazioni tecnologiche le banche avevano ridotto i centri informatici e contabili trasferendo personale allo sportello, con un piano di formazione affrettato ed in molti casi inadeguato. Questo fatto era anche aggravato dalle nuove politiche commerciali, che prevedevano uno sviluppo basato su molti sportelli di piccole dimensioni, nei quali il personale aveva poche possibilità di specializzarsi nella mansione, dovendo svolgere un'ampia tipologia di lavorazioni.

Viene così sancito nel Protocollo che “al personale impegnato nella rete di vendita devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della propensione al rischio del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto”.

In particolare, tali obiettivi si realizzano:

- dedicando al personale una formazione specifica e specialistica;
- ponendo la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante;
- assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute, con correttezza e buona fede.

In base a questi tre obiettivi sono stati rivisti i capitoli contrattuali della Formazione, quelli relativi al sistema incentivante, con condivisione fra le Parti stipulanti, e, in alcuni casi, con una contrattazione vera e propria, se inserito anche in Accordi che coinvolgano il Premio di produttività e redditività.

Successivamente, anche a causa dei noti scandali finanziari, molte banche si sono dotate dei cosiddetti “codici etici di autodisciplina”, imponendo al proprio personale il rispetto di norme regolamentari o di comportamento.

Giuridicamente questi codici o regolamenti, spesso denominati anche Carta dei Valori, costituiscono l’estrinsecazione dell’obbligo di osservare disposizioni per l’esecuzione del lavoro impartite dalla banca e del divieto di trattare affari in concorrenza con essa. Vi sono, inoltre, norme tese a far rispettare in maniera puntuale le direttive dell’impresa.

Oltre a specificare meglio, anche in relazione alla grandezza dell’impresa o Gruppo bancario, le norme richiamate dal CCNL o dal Codice, fanno riferimento alla possibilità di creare un organismo interno con funzioni di vigilanza e controllo, utilizzabile da parte della clientela, ma in alcuni casi anche dai dipendenti, al fine di dirimere controversie sia di carattere economico che di carattere etico (c.d. Ombudsman, figura giuridica molto usata nel diritto anglosassone, che significa rappresentante dell’uomo /cittadino).

In molti codici etici viene specificato che il dipendente bancario, di qualunque grado, non può accettare dalla clientela regali o donazioni che non rientrino nei regali usuali (ad esempio un’agenda) e che abbiano un valore significativo. Spesso si fa riferimento al DPR 16.04.2013 – Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, dove all’art. 4, per «modico valore» si intende «non superiore in via orientativa a 150 euro»).

Nei codici etici del sistema delle Banche di Credito Cooperativo è sempre presente un riferimento alla mutualità, all’assenza del fine di lucro, alla cooperazione ed al territorio locale di competenza.

È richiamato spesso l'obiettivo del Credito Cooperativo: creare valore economico, sociale e culturale a beneficio dei soci e della comunità locale. Vi è un orientamento alla sostenibilità, visto che la Banca persegue la logica del vantaggio mutualistico, prevalentemente a favore dei propri soci, e non la massimizzazione dei dividendi e il ritorno sul capitale (assenza dello scopo di lucro);

Vi è un legame totale e permanente con il territorio, stabilito dalle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia. Possono diventare soci le persone o le imprese o le associazioni che svolgono la loro attività in via continuativa in tale zona e i soggetti che vi risiedono o che ne abbiano la loro sede. Questo perché Il Credito Cooperativo è legato alla comunità locale da un'alleanza durevole per lo sviluppo. Attraverso la propria attività creditizia, e mediante la destinazione annuale di parte degli utili della gestione, promuove il benessere della comunità locale, il suo sviluppo economico, sociale e culturale. Il Credito Cooperativo esplica un'attività imprenditoriale "a responsabilità sociale", non soltanto finanziaria, anche al servizio dell'economia civile.

A differenza delle altre banche, nei codici etici di settore anche i soci del Credito Cooperativo collaborano per lo sviluppo della Banca, promovendone lo spirito e l'adesione presso la comunità locale e dando chiaro esempio di controllo democratico, eguaglianza di diritti, equità e solidarietà tra i componenti la base sociale. I soci stessi credono ed aderiscono ad un codice etico fondato sull'onestà, la trasparenza, la responsabilità sociale. Pertanto in caso di condanna penale per violazione di questi principi il socio può anche essere espulso.

Gli ammortizzatori sociali e il rilancio dell'occupazione

La riforma del sistema italiano del credito, introdotta nell'ormai lontano 1993, ha trasformato le banche italiane da enti pubblici, o governati da enti pubblici, in Spa. Per la quasi totalità delle banche è stata un'innovazione totale nella governance, negli obiettivi da rag-

giungere (*mission*) e di come impiegare le risorse, in particolare quelle umane.

Sono emerse da subito criticità nel livello occupazionale, nell'equità delle retribuzioni e dei sistemi di incentivazione. Per cui le Organizzazioni Sindacali hanno, con molta lungimiranza, richiesto un sistema di ammortizzatori sociali di cui il sistema bancario italiano era privo, perché la Cassa Integrazione Straordinaria (ora Naspi) al tempo non prevedeva alcun sostegno per i lavoratori del settore.

È nato così il "Fondo di Solidarietà per la riconversione e la riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del Credito", più semplicemente Fondo Esuberi, con un accordo del 1997, ratificato e ripreso nel CCNL 1999, sostenuto, tramite la rinuncia ad una parte degli aumenti, anche dal finanziamento da parte dei lavoratori del settore. La normativa di tali accordi è stata recepita in un decreto-legge nel 2000 al fine di rendere possibile l'operatività dell'INPS come gestore delle risorse. Va sottolineato che nel caso dei bancari l'INPS è un gestore, non un erogatore, in quanto i fondi erogati sono pagati dalle banche e dai lavoratori.

La creazione del Fondo Esuberi ha permesso, ormai da venti anni, la risoluzione dei problemi occupazionali del settore, anche attraverso una serie di Accordi successivi, accompagnando alla pensione tutti i bancari cui mancavano meno di cinque anni al raggiungimento dei requisiti.

Nel dicembre 2013 è stata inserita nel Fondo Esuberi la sezione emergenziale, dedicata a coloro che venivano licenziati dall'azienda senza aver diritto alla pensione, per la quasi totalità dipendenti da Gruppi bancari esteri. In questo caso, peraltro, l'INPS ha preso in carico, nei limiti di legge tempo per tempo vigente, la quota spettante come CIG Straordinaria, ora NASPI. Il Fondo emergenziale infatti integra, raddoppiandolo di fatto sia per importo che per tempi, l'assegno mensile per i lavoratori che hanno perso il lavoro.

Il funzionamento del Fondo Esuberi è stato gestito congiuntamente dalle banche e dalle OO.SS. con effetto positivo, e pertanto il Governo ha emanato una legge ad hoc per allargare anche alle altre categorie questo strumento di prepensionamento, proprio allo scopo di ridurre le tensioni occupazionali.

L'Occupazione giovanile

Nella Premessa del CCNL 2015 è sottolineato che “le Parti hanno inteso definire un contratto connotato da una forte valenza sociale, introducendo e rafforzando strumenti utili per fronteggiare efficacemente l'attuale fase e, al tempo stesso, in grado di cogliere i segnali della ripresa”.

Allo scopo di realizzare compiutamente questo enunciato, l'ABI e le OO.SS. di settore hanno creato nel 2012 il FOC (Fondo Nazionale per l'occupazione). Infatti, nonostante la difficile congiuntura economica, la fragilità dell'economia nazionale e del mercato del lavoro da un lato, e le richieste e i vincoli all'attività delle imprese bancarie posti dal livello europeo dall'altro, sono state concordate alcune disposizioni di carattere sociale e a tutela dell'occupazione. Esse prevedono sia l'incremento del livello retributivo di inserimento professionale, sia la proroga e l'ampliamento degli obiettivi del Fondo per l'Occupazione.

Nel CCNL del 2015 l'intervento del FOC ha permesso, con apposite erogazioni la riduzione del differenziale di salario dei neoassunti dal 18% al 10%, in linea con la volontà ribadita nel testo dell'accordo di “intervenire efficacemente in favore delle nuove generazioni”. Nel recente Accordo di rinnovo le erogazioni di cui sopra si sono incrementate, permettendo l'eliminazione del differenziale e la parificazione economica dei neo assunti.

Il suo utilizzo non è stato limitato alla nuova occupazione, ma esteso al finanziamento di progetti di rioccupazione di lavoratori licenziati per motivi economici, progetti di riqualificazione professionale, lavoro e integrazione al salario. In questo caso possono essere utiliz-

zati anche le giacenze della sezione emergenziale, oppure della sezione ordinaria del Fondo.

Nel recente Accordo del 2018 sull'occupazione è stata prevista appunto una più stretta integrazione dei due strumenti (FOC e Fondo Esuberi), proprio al fine di realizzare più facilmente la sostituzione di personale con età elevata con giovani non ancora occupati. In pratica anche questa volta il settore ha provveduto a sostituire strumenti legislativi, come quelli per la solidarietà espansiva, non decollati per mancanza di risorse.

Iniziative sociali

Nell'art. 69 del CCNL 2015 sono state inserite alcune norme di iniziative sociali.

Il testo si apre con la flessibilità prevista per i lavoratori che intendono svolgere attività di volontariato presso ONLUS riconosciute. Ad essi vengono allargate le norme di flessibilità di orario previste nel contratto, con il limite, però, delle esigenze di servizio.

Viene anche garantito il diritto ai lavoratori di poter praticare il culto religioso nel rispetto delle leggi in materia, con spostamenti di orario o permessi per assistere a funzioni, nel rispetto delle vigenti leggi in materia.

IL secondo paragrafo, invece, richiama le norme europee per la tutela della dignità del lavoratore e parifica le unioni di fatto all'interno del contratto a quelle che hanno contratto matrimonio.

Il terzo regola i rapporti all'interno dell'azienda fra colleghi e con i superiori. Il paragrafo richiama la reciproca correttezza evitando:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
- altri atti e/o comportamenti offensivi, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;

- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

Le banche hanno promesso che in questi casi “verranno concordate azioni mirate a rimuovere

le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona”.

Infine viene garantita, ai dipendenti delle banche che non abbiano già trattamenti migliorativi, un’indennità annuale di 103,29 euro per ogni figlio, o altra persona a carico, che risulti portatrice di handicap ai fini dell’apprendimento.

Nell’art. 65 viene anche enunciato che per eventuali spostamenti di orario extra standard, le aziende terranno conto della situazione familiare, nel caso che il lavoratore abbia necessità di assistenza a familiari portatori di handicap, o a ulteriori situazioni analogamente meritevoli.

Tempi di vita e tempi di lavoro

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto, nel corso del rinnovo del 2015, l’inserimento nel testo contrattuale di una sezione dedicata al futuro sviluppo di modalità innovative per supportare la genitorialità.

Il punto 7 dell’Accordo richiama infatti la Legge delega del Jobs Act n. 183/2014, in vigore dal 16 dicembre 2014 e contenente le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva, e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, e stabilisce un incontro tra le parti entro 30 giorni dall’entrata in vigore del decreto delegato – la “famosa” e attesissima quinta delega del Jobs Act “in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” – al fine di valutare insieme i criteri applicativi presso le

aziende “con particolare riguardo a possibili modalità innovative che favoriscano l’equilibrio di genere e all’attuazione della normativa sui congedi parentali ad ore”.

Il paragrafo cita inoltre il Verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d’impresa, firmato il 19 aprile 2013, in cui le parti definivano le attività della Commissione Nazionale sulle Pari Opportunità e dell’Osservatorio nazionale paritetico sulla Responsabilità Sociale d’Impresa, istituiti rispettivamente dal CCNL del gennaio 2012 e dal Protocollo del 16 giugno 2004 sullo Sviluppo Sostenibile e compatibile del sistema bancario. Entrambi chiamati a favorire la diffusione dell’utilizzo degli istituti contrattuali, ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e promuovere l’utilizzo dei congedi parentali su base oraria. In linea con gli auspici espressi dalle parti nel verbale del 2013, il punto 7 dell’ipotesi di accordo prevede anche che le aziende consentano la fruizione ad ore dei permessi per l’assistenza ai figli affetti da patologie legate all’apprendimento, per un massimo di cinque giorni all’anno e con un preavviso minimo di dieci giorni.

Nonostante la complessità del percorso, che ha condotto le parti alla formulazione di un’ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del credito attraverso momenti di scontro e intensa negoziazione, sfociati in soluzioni di compromesso – specialmente rispetto alle questioni legate a inquadramento professionale e scelte retributive – il testo del contratto, oggi sul tavolo delle trattative, ribadisce la volontà del settore bancario di assumere un ruolo “sociale”, attraverso l’elaborazione di nuovi strumenti a tutela e promozione dell’occupazione, con un occhio di riguardo per la condizione dei giovani. Altrettanto significativo è l’impegno comune di parte datoriale e sindacale di dare stimolo e continuità alla diffusione delle politiche di conciliazione vita-lavoro, recentemente introdotte dal Governo e ormai da tempo oggetto di riflessione congiunta delle parti sociali. Se il Jobs Act sembra infatti “affacciarsi” attraverso la quinta delega alla tutela della genitorialità sul posto di lavoro

ro, le parti sociali affrontano da anni il tema del *work-life balance* all'interno dell'organizzazione aziendale, come dimostrano nel caso del settore bancario le azioni a livello nazionale previste dal Verbale dell'aprile 2013 e, ancora prima, l'inserimento di *work-life balance* e pari opportunità tra le tematiche di interesse elencate dal Protocollo del 2004.

Un'ulteriore richiesta in piattaforma è quella del diritto alla disconnessione, che non sia su base volontaria, ma che colpisce alla radice la prassi ormai consolidata di essere sempre connessi agli strumenti di lavoro, oggi vere e proprie catene virtuali per le persone con effetti pesanti sugli equilibri di vita e sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. È il tempo di ripensare e coniugare con il senso collettivo la responsabilità sociale delle imprese. La buona finanza non è solo un problema dei bancari e delle banche di questo paese, ma deve diventare un problema di tutti.

Ciò ha comportato una politica di tagli di costi e di mancata valorizzazione della professionalità, focalizzata su un'unica componente di valore: il risultato immediato, il raggiungimento del budget ad ogni costo, (causa anche di nuove patologie conosciute come il "mal di budget"), che induce anche a comportamenti eticamente scorretti nei confronti della clientela, come si è evidenziato in recenti vicende che hanno negativamente caratterizzato alcune Banche.

Questo si è realizzato in conflitto con lo sviluppo professionale, con la formazione, con le pari opportunità, con il diritto a lavorare in aziende socialmente ed eticamente responsabili, con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in una parola in conflitto con gli interessi più profondi dei lavoratori.

Il diritto alla disconnessione

Tema caldo, anche alla luce di previsioni legislative al riguardo, è risultato quello della "disconnessione". Anche in questo caso si tratta di previsione indotta dalla generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro, che rende necessario individuare un

opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata del personale.

Profilo più significativo della norma sembra essere quello per cui, al di fuori dell'orario di lavoro e delle regole sulla prestazione lavorativa, l'interessato possa disattivare i propri dispositivi di connessione, evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali.

L'Accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali e sull'Organizzazione del Lavoro

Le problematiche derivate dalle pressioni commerciali da parte delle banche hanno indotto le Organizzazioni Sindacali di settore e l'ABI a stipulare, l'8 febbraio 2017, un Accordo sulle politiche commerciali, che, richiamando anche i principi del Protocollo del 2004, ha enunciato principi e valori condivisi ed ha delineato diverse soluzioni pratiche, anche sul piano del coinvolgimento sindacale, sia in sede nazionale che aziendale.

In concreto si tracciano le "Linee Guida" per le disposizioni che le aziende del credito impartiscono ai propri dipendenti per quel che attiene, anche oltre gli specifici obblighi e divieti contenuti nel contratto nazionale, ai principi e criteri cui attenersi nello svolgimento, per conto proprio, o di propri familiari, di attività finanziarie.

L'accordo è stato perfezionato successivamente, il 17 ottobre 2017, con la definizione del Regolamento della Commissione nazionale.

Queste due intese hanno consentito alle Organizzazioni sindacali di settore di ottenere una contrattazione fortemente innovativa, che guarda alle politiche commerciali delle Banche ponendo al centro i valori etici fondamentali.

Principio cardine dell'intesa è la realizzazione di uno sviluppo sostenibile ottenuto attraverso il rispetto delle regole e di valori condivisi, che possano migliorare le performance aziendali nel medio e lungo termine.

Possiamo sintetizzare, quindi, che l'obiettivo è quello di fornire un vero contributo alla costruzione di un clima di maggiore fiducia nei rapporti tra banche, lavoratori e clienti. L'intesa si articola in 11 punti e una premessa, con l'obiettivo condiviso di diffondere le buone pratiche e del fare prevenzione.

Si parte dalla condivisione di obiettivi e principi etici e si arriva alla diffusione della conoscenza e della cultura delle regole tramite una informazione e una formazione adeguate, individuando, altresì, idonee modalità di comunicazione interna, monitoraggio e analisi dei dati commerciali; il tutto attuato nelle sedi di confronto sia nazionali che aziendali di gruppo.

Nella premessa si chiarisce l'intento delle parti (Sindacati e Abi) di valorizzare, implementare e diffondere effettivamente ed efficacemente l'applicazione dei principi contenuti nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004, e dell'art.53 del ccnl 31 marzo 2015 intitolato Politiche commerciali.

L'accordo si applica a tutte le aziende che conferiscono mandato sindacale ad ABI attraverso queste linee guida:

- a) Aziende o gruppi presso i quali non sono già stati definiti specifici accordi in materia, nel rispetto della relativa autonomia sarà valutata la definizione di accordi.
- b) Imprese o gruppi presso i quali siano stati già sottoscritti specifici accordi in materia, nelle quali si valuterà, nel rispetto della loro autonomia, la possibilità di effettuare raccordi necessari con l'accordo in commento.

Nella consapevolezza che vi è un ampio e complesso sistema di regole provenienti da Istituti europei e nazionali, le Parti sociali non hanno inteso aggiungerne altre, ma hanno sottolineato che l'intesa deve avere a riferimento puntuale il quadro legislativo e normativo applicabile tempo per tempo, che risulta in continua evoluzione, e quindi soggetto a successive modificazioni da parte delle predette Autorità.

I principi e i valori basilari sono i seguenti:

- Valorizzare il ruolo fondamentale dei lavoratori bancari e rafforzare la reputazione delle banche
- Individuare i valori e i principi che siano di indirizzo e prevenzione per il miglioramento della qualità dei rapporti fra personale, banche e clientela, e migliorino il clima lavorativo
- Sottolineare la necessità di una organizzazione del lavoro trasparente e sostenibile, affinché sia chiaro quale sia la responsabilità operativa ai vari livelli
- Divulgare la cultura delle regole e della prevenzione dei comportamenti non conformi, individuando in tale ambito misure efficaci, sottolineando che i processi di vendita sono strettamente connessi al modello di servizio scelto da ciascuna banca
- Spingere l'evoluzione delle imprese verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile.

In base a questi enunciati le banche si impegnano a mirare soprattutto all'eccellenza delle loro performance in termini di qualità e di valore dei prodotti e servizi offerti, avendo presente il ruolo fondamentale di tutela del risparmio a sostegno della economia.

Le loro politiche commerciali devono essere responsabili e sostenibili, coerenti con i valori etici con obiettivi di produttività specialmente nel medio e lungo periodo, salvaguardando la centralità dei clienti insieme alla qualità dei prodotti offerti, con trasparenza sulle condizioni offerte e adeguando la consulenza e l'azione commerciale sostenibile.

Le risorse umane, quindi, hanno un ruolo centrale, e l'obiettivo comune delle aziende bancarie deve essere la loro valorizzazione. Il rispetto della persona è un principio imprescindibile e deve essere condiviso nell'orientamento dell'azione commerciale.

Viene infine sottolineato che i valori di riferimento che le banche devono seguire nell'attività di impresa sono l'onestà, la lealtà, la tra-

sparenza, l'equità, il rispetto, la libertà, la professionalità e la fiducia.

Punto importantissimo dell'accordo è quello che valorizza la formazione, l'informazione e la comunicazione, sia verso i lavoratori bancari essenzialmente impegnati nella rete di vendita, che verso la clientela.

Bisogna quindi prestare attenzione all'operatività dei ruoli di coordinamento manageriali, ai quali va dedicata una formazione/informazione specifica che possa influenzare comportamenti etici su tutta la filiera produttiva, allo scopo di favorire una diffusa conoscenza della normativa e dei principi generali della responsabilità sociale ed una cultura diffusa sul tema delle politiche commerciali sostenibili.

Le banche devono ampliare la diffusione della conoscenza normativa sovranazionale, nazionale e contrattuale in materia, impartendo istruzioni chiare sui comportamenti da seguire verso la clientela.

Va sottolineato l'impegno ad una formazione continua da parte delle banche stesse, che devono impegnarsi per la diffusione della conoscenza dei principi generali della responsabilità sociale e di sostenibilità, dei codici etici e del presente accordo in particolare verso i ruoli di coordinamento.

Devono inoltre curare che il personale della rete addetto alle vendite venga costantemente formato sui prodotti finanziari e sulla così detta propensione al rischio della clientela rispetto al prodotto offerto, fornendo una formazione continua al personale, anche utilizzando la dotazione oraria annuale prevista dal nostro CCNL. Si impegnano a sviluppare una piena conoscenza degli strumenti messi a disposizione dei colleghi bancari per supportare l'azione commerciale, ed anche una consapevole partecipazione di tutti i lavoratori bancari alla vita aziendale, che favorisca un clima aziendale di rispetto, fiducia e coesione inteso a favorire la collaborazione fra colleghi.

Vengono richiamati alcuni comportamenti tenuti dalle aziende, specificando che le comunicazioni aziendali devono essere rispettose della normativa, senza messaggi fuorvianti o addirittura vessatori, nei confronti dei colleghi bancari, che ledono la loro dignità e professionalità. In tal senso le riunioni di orientamento commerciale dovranno essere effettuate nel rispetto della normativa contrattuale.

Il monitoraggio di verifica degli andamenti commerciali dovrà essere attuato tramite modalità strutturate, onde evitare pressioni indebite e contrarie ai principi e alle normative aziendali che possano ledere la dignità dei colleghi e la loro professionalità. Inoltre la rilevazione dei dati commerciali, finalizzata a dare riscontro al personale del proprio posizionamento rispetto a obiettivi assegnati, dovrà essere effettuata tramite strumenti approntati dalle aziende, evitando abusi, l'eccessiva frequenza e le ripetizioni inutili.

Ancora, in tema di segnalazioni interne l'accordo intende sostenere e diffondere modalità di ascolto attivo di miglioramento del clima aziendale, rispettando la normativa sulla tutela dei dati personali e con l'impegno a garantire che non vi siano pregiudizi negativi sui segnalanti.

Non poteva mancare un capitolo dedicato alla tutela delle azioni commesse nell'esercizio delle funzioni, dedicato a coloro che operano nel rispetto delle istruzioni ricevute. In concreto, ferme restando le garanzie di legge e di contratto per i colleghi che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute, si è inserita una specifica raccomandazione delle parti alle banche, affinché anticipino con la massima ampiezza possibile e per tutti i gradi di giudizio, le spese legali ai colleghi chiamati in causa nei casi riconducibili alle norme contrattuali in materia. Questa parte dell'Accordo è stata recepita nel rinnovo del CCNL che è stato integrato in tal senso.

Per quanto riguarda la valutazione della prestazione lavorativa, le Parti si sono date atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina, di per sé, una valutazione negativa dei colleghi bancari e non costituisce inadempimento del

dovere di collaborazione attiva ed intensa contrattualmente prevista.

Nel capitolo sulla retribuzione variabile collegata ai risultati è stato affrontato il problema dell'erogazione del premio aziendale, del sistema incentivante e del premio variabile di risultato. In tale sede si è sottolineata l'esigenza che i sistemi incentivanti devono essere fondati su criteri realistici, equi e trasparenti, basati sul medio e lungo periodo e su obiettivi sostenibili. Una particolare attenzione dovrà essere applicata nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e sull'annoso problema della variazione degli stessi in corso d'opera.

È stata poi introdotta una raccomandazione, alle imprese bancarie, di rendere a consuntivo una informativa annuale di sintesi agli organismi sindacali aziendali o di gruppo su iniziative commerciali effettuate nel periodo preso in esame.

Nell'accordo viene istituita una Commissione nazionale fra Abi e organizzazioni sindacali, il cui regolamento è stato definito con l'Intesa del 17 ottobre 2017. Si sottolinea l'importanza della costituzione di tale commissione, a cui vengono attribuiti compiti importanti, atti a indirizzare favorire e monitorare, tempo per tempo, l'applicazione corretta dell'Accordo. Particolare attenzione va dedicata al delicato compito affidato alla Commissione di svolgere momenti di confronto, nel caso in cui sorgano significative questioni riferite a fattispecie di rilievo, che non abbiano trovato riscontro nelle sedi aziendali e di gruppo in merito all'applicazione dell'Accordo.

La Commissione sarà paritetica e sarà coordinata da due coordinatori, uno di parte sindacale e uno datoriale. Il suo ruolo sarà quello di indirizzo positivo e di diffusione di buone pratiche, nonché di sostegno e propulsione di una cultura finanziaria etica e responsabile.

Nella sopra richiamata Commissione nazionale si è stabilito inoltre di concordare con l'Abi una indagine di clima settoriale, i cui risultati saranno analizzati dalla commissione stessa.

Il lavoro agile (Smart Working)

Di particolare interesse risulta l'introduzione, nel testo dell'accordo di rinnovo recentemente sottoscritto, della disciplina relativa al lavoro agile (c.d. *smart working*), sulla scorta dei numerosi accordi già stipulati da imprese e gruppi del settore e della l. 22 maggio 2017, n. 81 (artt. 18-24), che viene espressamente richiamata.

La previsione, piuttosto articolata, muove dalla definizione del lavoro agile come «forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro».

Il ricorso al lavoro agile avverrà su base volontaria, ma compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, ferme le priorità previste dalla legge, tenuto anche conto delle condizioni personali e familiari degli interessati.

La prestazione in modalità agile sarà possibile presso altra sede aziendale, nella residenza o nel domicilio del lavoratore, ovvero presso altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dall'interessato e preventivamente autorizzato dall'azienda.

Ulteriori previsioni regolano poi le modalità di svolgimento della prestazione, nel rispetto delle norme in materia contenute nel CCNL o negli accordi aziendali o di gruppo, i diritti e doveri delle parti, sostanzialmente quelli della generalità del personale, la salute e sicurezza ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, la privacy, la formazione ed i diritti sindacali.

IN CASA NOSTRA

Se risulta chiaro che “L’etica studia i fondamenti che permettono di assegnare ai comportamenti umani uno status deontologico, ovvero distinguerli in buoni, giusti, leciti, rispetto ai comportamenti ritenuti ingiusti, illeciti, sconvenienti o cattivi, secondo un ideale modello comportamentale (ad esempio una data morale). Come disciplina affronta questioni inerenti dalla moralità umana, definendo concetti come il bene e il male, il giusto e lo sbagliato, la virtù e il vizio, la giustizia e il crimine”. Allora una Persona che assume il ruolo di sindacalista come dovrebbe comportarsi?

Sicuramente dovrebbe agire correttamente nei confronti dei propri rappresentati. Ciò non sempre si riscontra soprattutto nella realtà del settore del credito.

Infatti tanti “sindacanti”, in passato privilegiati dall’appartenenza partitica, vanno in giro principalmente tra i non iscritti al loro sindacato per raccontare favole, per illuderli promettendo obiettivi personali che nella stragrande maggioranza dei casi diventano un pugno di mosche nelle loro mani.

In passato questi avevano fortuna perché riscontravano che nelle promesse fatte una buona percentuale trovava esito positivo (promozioni, trasferimento e anche qualche assunzione)

Oggi il mondo del credito è cambiato, per cui diventa raro il colpo di fortuna e i venditori di fumo, dopo poco tempo, vengono smascherati.

La Fabi e i suoi quadri sindacali non hanno mai attuato sistemi scorretti per qualche delega in più.

Non ne ha avuto bisogno fin dalla sua nascita, avvenuta a Milano nel lontano 1948, e sicuramente oggi perché rappresenta con certezza il sindacato di riferimento della categoria.

I numeri hanno la testa dura ed affermano che 110.000 donne e uomini continuano a dare fiducia all'Organizzazione il cui leader è Lando Maria Sileoni.

Se nel 1948 i bancari sentivano l'esigenza di avere regole certe contrattuali hanno ottenuto risposta solo ed esclusivamente dalla nostra Organizzazione che, da sola nel 1949, ha firmato il primo contratto nazionale dei bancari.

E negli ultimi anni cosa ha fatto la Fabi? È stata in prima linea nel rinnovare il nuovo contratto con l'ABI e per gestire i processi di riorganizzazione delle Aziende, garantendo la volontarietà per gli esodi anticipati, non trascurando le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori rimasti in attività di servizio.

L'etica vera portata avanti e con determinazione dal nostro Segretario Generale – attraverso la sua presenza costante nei media – ci ha messo in prima linea, non solo in difesa dei nostri rappresentati, ma anche della clientela che ha subito danni rilevanti a causa di scelte immorali da parte di alcuni amministratori e alcuni vertici delle Aziende di credito, e, nel contempo, ha difeso il sistema bancario sano dell'Italia.



CENTRO STUDI SOCIALI
PIETRO DESIDERATO



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Via Tevere, 46 - 00198 Roma - www.fabi.it - federazione@fabi.it