

# **Il Tempo della Memoria**

Evoluzione del sistema  
del credito negli ultimi decenni

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](http://www.quiedit.it) – e-mail: [informazioni@quiedit.it](mailto:informazioni@quiedit.it)

Edizione I – Anno 2019. Finito di stampare nel mese di novembre 2019

ISBN: 978-88-6464-552-0

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

# Indice

|   |    |
|---|----|
| PRESENTAZIONE .....   | 5  |
| 1. DELITTO SENZA CASTIGO .....  | 7  |
| 2. BANCARI E BANCHIERI NELL'EVOLUZIONE DEL SISTEMA .....                            | 15 |
| 2.1 Evoluzione e cambiamento: da "banca sociale" a impresa .....                    | 15 |
| 2.2 Cambiamento inevitabile? .....  | 26 |
| 3. L'OCCUPAZIONE NEL SETTORE BANCARIO .....   | 29 |
| 3.1 L'espansione nel secolo scorso e la crisi attuale .....                         | 29 |
| 3.2 Il progresso tecnologico e l'occupazione<br>nelle banche italiane .....         | 32 |
| 3.3 Il Fondo di sostegno del reddito .....  | 37 |
| 3.4 IL Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) .....                  | 41 |
| 4. L'EVOLUZIONE DEL CONTRATTO NAZIONALE DI FRONTE<br>AI CAMBIAMENTI ESTERNI .....   | 45 |
| 4.1 L'area contrattuale .....   | 45 |
| 4.2 Il sistema degli inquadramenti .....  | 53 |
| 4.3 L'orario di lavoro .....  | 57 |
| 4.4 Le tutele contrattuali .....  | 63 |
| 4.6 <i>Welfare</i> : da <i>fringe benefit</i> a forma di retribuzione esentasse ... | 69 |



# PRESENTAZIONE

In ogni occasione utile abbiamo sottolineato come l'identità sia consentita dalla memoria, senza la quale saremmo poco più che vegetali.

Vale per le persone, così come per ogni associazione o comunità, qualunque agire sociale siano chiamate a svolgere.

Questa *identificazione* trova un consenso generale, naturalmente da parte degli osservatori più avveduti.

Il filo, lungo il quale corrono accadimenti, episodi, evenienze, anche interruzioni e riprese, descrive il profilo che delinea l'identità.

Cambiano i fatti, gli ostacoli, le cose di tutti i giorni, ma rimangono mille gesti che ciascuno compie, uomo o ente che sia.

L'ultimo lavoro del Centro Studi affronta l'evoluzione del sistema del credito, destinato a confrontarsi con cambiamenti di rotta rapidi e non sempre lineari; all'interno, tra l'altro, di un perimetro, dove influenze e ingerenze sono sempre più "larghe" ed evidenti, nello stesso tempo riducendo il raggio d'azione consentito agli attori in esso coinvolti.

Il testo affronta tutti i capitoli che hanno descritto il sistema nel suo lungo percorso, le conseguenze sui rapporti di lavoro, alcune ipotesi di prospettiva.

Un'attenta lettura consente di ripercorrere il tempo e di conservare la memoria. Per capire il presente.

**Gianfranco Amato**

Direttore del Centro Studi Sociali  
Pietro Desiderato



# 1. DELITTO SENZA CASTIGO

*“Lì dove cresce il pericolo cresce anche ciò che salva”*

Friedrich Hölderlin

Ancora una riflessione sulla Storia, che possiamo scrivere (e pensare) con due iniziali: maiuscola e minuscola.

Non occorre spiegare la differenza, anche se esse toccano i bordi di una regione di confine mai del tutto definita.

La Storia contiene le forme plurime in cui si dispone e si muove la vita degli uomini e delle cose, appare senza confini; ed è così in quanto non è la Storia che genera i modelli, altrimenti avrebbe confini rigidi, ma sono i modelli e le forme che generano la Storia.

Le *storie* si svolgono e si delimitano all'interno di un'area, più o meno ampia, di spazio, tempo e pensiero.

Lunga durata contrapposta ad un tempo relativamente breve. Illuminante, a questo proposito, la lezione degli storiografi francesi. Tra loro Fernand Braudel, in particolare, distingue una storia *evenementielle*, fatta di oscillazioni e cambiamenti brevi, sotto i quali scorre una storia più lunga, quella dei gruppi e delle aggregazioni sociali, indicatori di linee di tendenza profonde.

È quella delle istituzioni politiche e degli assetti sociali.

Sotto queste due figure scorre, con un passo molto lento, “una storia quasi immobile, quella dell'uomo nei suoi rapporti con l'ambiente” come ci ricorda Braudel.

Dunque una geo-storia, sopra la quale le altre due si muovono con un passo più veloce e più visibile.

La lunga durata si lega alla geografia, all'ambiente, mentre la storia dei periodi, la storia *epocale*, si combina meglio con un quadro di variabili, economiche e dunque sociali.

Alcune note per mettere a fuoco il tema: una osservazione degli ultimi decenni, dagli anni '80 del secolo scorso fin ai nostri giorni. Uno sguardo che non vuole limitarsi ai *codici* visibili e acquisiti, e nemmeno accontentarsi di una inevitabile coscienza riflessiva; ma cerca di cogliere l'esperienza di quella regione intermedia dove i cambiamenti corrono secondo differenze crescenti e gradualità.

In altre parole, occorre cercare nel sottosuolo dei contenuti visibili, delle convenienze a cui essi si accompagnano, dei valori che li definiscono, delle tecniche che li sostengono.

In questa *regione* riposano le *forme*, riposano ma non dormono, poiché la loro efficacia, la capacità di produrre effetti si deposita, appunto, in contenuti visibili – come già accennato – “secondo differenze crescenti e gradualità”.

Questione antica, spesso male interpretata, la definizione di forma ha coinvolto analisi e riflessioni dei maggiori studiosi dei fenomeni culturali delle diverse epoche.

Siamo soliti contrapporre al termine *forma* quello di contenuto, come fossero una coppia speculare ma lontana.

In realtà la distinzione è frutto di una analisi di *comodo*, che funziona soprattutto nel mondo vasto e composito dei fenomeni artistici. È utile perché *serve* a distinguere, per poi ricomporre in un ambito unitario.

Due esempi, per capire meglio, in due campi radicalmente diversi, almeno in apparenza. Immaginiamo un testo del teatro classico, greco in particolare, dove viene messo in scena un racconto, secondo i modi della tragedia o della commedia.

Testo, recitazione, scenografia, dialogo, costumi: una storia che è arrivata fino ai nostri giorni, e tuttora resiste al cambiamento dello spazio e dei territori che l'hanno ospitata.



Come e perché ha superato, indenne, più di 2000 anni? Che cosa ha consentito di mantenere integra la sua forza estetica?

Non certo la pura e semplice descrizione del racconto, delle parole, degli eventi, poiché caratteristiche cangianti e mutevoli; disponibili ad essere delineate con tonalità diverse. Rimane, invece, il significato simbolico che abita il nucleo della storia stessa.

Possiamo dire *l'idea*, la cui definizione più corretta è *forma visibile*.

Nell'**Edipo re** o nell'**Antigone**, riconosciamo una proposta *immortale*, che va ben oltre le modalità del racconto.

La "colpa" di Edipo o il conflitto tra leggi della città e leggi *divine* sono, così, le *forme* che trascendono il *contenuto*, o che possiamo ritrovare in mille altri racconti, teatrali e *non* solo, e in mille altre evenienze ricorrenti nei campi più diversi dell'agire sociale.

Entriamo, ora, in un terreno del tutto diverso: il fenomeno della globalizzazione, da lungo tempo osservato e ampiamente studiato, per il quale rimandiamo alla lettura di "Destinazione banca", pubblicato a cura del Centro Studi nel 2011.

In quella sede avevamo affrontato il tema del nuovo mercato *globale*, destinato a saltare i tradizionali confini ed a porsi come evento probabilmente irreversibile.

Fenomeno dalle diverse articolazioni economiche e dalle inevitabili conseguenze sociali, le quali rappresentano, per rimanere nel linguaggio di apertura, i possibili *contenuti*, intesi come manifestazioni concrete e pragmatiche.

Contenuti plurimi, anch'essi mutevoli, spesso instabili: nuove modalità (e nuovi modelli) di produzione; nuovi prodotti, destinati ad essere rapidamente consumati; *merci* intangibili, poiché virtuali, eppure ritenute indispensabili.

Essi, tuttavia, *pervasi* da una *forma* che li avvolge: una nuova percezione dello spazio e del tempo, non più separati, ma intesi come un *unicum*, secondo la lezione di Einstein.

Uno spazio non più osservato attraverso la coppia “qui e altrove”, bensì misurato lungo una infinita linea orizzontale, che attraversa i confini senza sforzo apparente.

È un tempo non più unilineare, progressivo, orientato, così come avevamo ereditato dall’inizio del Cristianesimo, poi conservato nella sua forma originaria anche nell’ambito delle grandi rivoluzioni laiche: passato, presente, futuro (colpa, riscatto, redenzione); bensì depositato in una sorta di eterno presente. Del passato si perde progressivamente la memoria, del futuro si ha un’idea incerta e confusa “...come in uno specchio”, meno nitido di quello che siamo abituati a pensare.

Due esempi di natura molto diversa, ma di *qualità* simile, riposti in quel luogo poco visibile ma ampiamente abitato, dove gli eventi, i cambiamenti, le mutazioni camminano molto lentamente.

Queste note vanno lette come breve premessa al merito della evoluzione del sistema del credito negli ultimi decenni, con l’avvertenza che, nei capitoli successivi, il tema verrà affrontato nelle sue diverse articolazioni, nei cambiamenti concreti, nei salti di qualità e nelle differenze di quantità, anche negli effetti e nelle ricadute sulle condizioni di lavoro.

In questa sede ci limitiamo alla ricerca delle zone intermedie che sostengono l’evoluzione, o *l’involuzione*, dell’intero sistema.

La differenza tra *causa e motivo* appartiene ad una conoscenza ormai acquisita. Forse meno evidente è il fatto che la causa *favorisca* il motivo. In altre parole: se per causa intendiamo un evento che *crea* un effetto, allora ad essa si può combinare il motivo, inteso come evento, episodio, accadimento che *muove* ad una conseguenza ciò che già esiste. Insomma, causa e motivo si ritrovano in una sintesi più frequente di quello che pensiamo.

Subito un esempio. La trasformazione dell’economia da territoriale e globale, come dicevamo, è certamente una *causa*, a sua volta determinata da cause precedenti. Osservazione impossibile da approfondire in questa sede. Ma, una volta individuata come tale, inevi-

tabili sono i passi successivi, legati alla nuova modalità di produzione e di consumo, al cambiamento delle forme di lavoro, al tempo diversamente percepito.

È utile chiamare in causa (appunto) l'origine della Postmodernità comunemente collocata negli anni sessanta del dopoguerra, anche se è possibile intravederne le radici nei primi decenni del secolo scorso.

Un passaggio complesso, che introduce una nuova epoca, dove si manifesta un nuovo *ordine culturale*, esteso a tutti i campi dell'agire umano: sociale, civile, politico, estetico, che va sottolineato in modo particolare, poiché è proprio la dimensione da cui la Postmodernità prende inizio.

È il momento di mettere a fuoco le *forme*, che vanno intese come ciò che consente e sostiene i cambiamenti visibili, nel nostro caso le mutazioni del sistema del credito.

Tali forme – lo diciamo subito e con chiarezza – sono riconducibili alla Tecnica e ai suoi effetti, non solo collaterali. Ne abbiamo già parlato nell'ultimo lavoro del Centro Studi, in alcuni passaggi, dove abbiamo avanzato una critica radicale della "Ragione Tecnica". Ora, in questa sede, ne definiamo meglio la natura, sostituendo a *ragione* il termine *razionalità*, poiché i suoi effetti, i suoi *fenomeni*, sono certamente *razionali*, ma non sempre *ragionevoli*. In altre parole: se il sistema messo in piedi dalle tecnologie (variamente intese) è senza dubbio razionale, poiché costruisce strutture funzionali e comunicative in grado di rispondere ad alcune esigenze, economiche, sociali, interpersonali; nello stesso tempo manifesta una volontà di potenza progressiva, inarrestabile e irriducibile, tale da rendersi autonoma da ogni controllo e, ancora, di creare dipendenza. A queste condizioni non può dirsi *ragionevole*.

Ma la "volontà di potenza", ci ricorda Nietzsche, è una struttura della Storia, e non riguarda solo la Tecnica, se pure con essa trovi una combinazione ideale.

Esempio? Sono di questi mesi le materie che riguardano aggregazioni finanziarie, ma anche commerciali, *smisurate*. Istituti di credito europei stanno facendo le prove per possibili matrimoni, non certo d'amore, se non amore per il profitto. Dunque? Qual è il motivo? E l'obiettivo? Chi sono i destinatari dell'eventuale vantaggio?

La risposta dei decisori va nella direzione del vantaggio per tutti: i clienti, il territorio, i dipendenti, gli azionisti. Ma la realtà, fino ad ora, dimostra altro.

Ai clienti sembra non interessi granché se invece di trovarsi di fronte ad una banca di dimensioni normali, hanno a che fare con un player internazionale, sostanzialmente a parità di servizi.

Il territorio, semmai, viene indebolito, poiché perde il riferimento tradizionale e locale, a favore di un'entità complessa governata altrove.

Gli azionisti? Forse; talvolta sì, ma sovente la maggior parte di essi ci rimette denaro. E i dipendenti? Sono quelli che probabilmente accusano i danni maggiori, per diversi motivi.

Intanto per la dislocazione geografica, che porta con sé cambiamenti anche radicali del posto di lavoro e del profilo professionale, poi per le inevitabili sovrapposizioni di uffici e agenzie, che si trovano ad offrire gli stessi servizi a pochi metri di distanza od elaborare gli stessi dati in luoghi diversi.

Gli effetti più gravi si riverberano sull'occupazione, che si trova a fare i conti con un eccesso di personale, vero o presunto.

Allora, alla fine, chi trae vantaggio? I grandi attori che muovono le leve del capitalismo finanziario, l'unico autentico *dominus* della geografia economica attuale.

I grandi finanziari; i fondi d'investimento; i top manager, i quali, con l'obiettivo (a parole) di importanti benefici per tutti, si propongono al miglior offerente, naturalmente ai prezzi di mercato, come i calciatori professionisti o i barili di petrolio; sempre pronti ad uscire dal business, al momento opportuno, con liquidazioni hollywoodiane,

per riciclarsi, o per dileguarsi, come gli dei nelle commedie del teatro greco.

Visione pessimistica? Forse, ma il pessimismo è una delle *figure* della ragione.

Ora, a che punto siamo della *Storia*? A che punto si trova l'evoluzione della *storia* del sistema? È un punto di non ritorno? Nessuno può dirlo, anche se ne sapremo di più leggendo i capitoli successivi.

Tuttavia almeno un angolo riteniamo di aver messo in luce. Quando, in apertura, abbiamo accennato al tentativo di esplorare quella "regione intermedia dove i cambianti corrono...", crediamo di averla resa *visibile*. È il luogo dove corre il fiume carsico della tecnologia.

Se è vero – e noi ne siamo consapevoli – che ci troviamo di fronte ad una sintassi che lega la Politica all'Economia e questa alla Finanza, allora occorre essere in grado di spingere l'osservazione fino a cogliere la *Forma* che la sostiene e la condiziona: la Tecnica come sostantivo primario, insieme alle sue costellazioni.

Sarà bene riflettere su tale considerazione, poiché il Credito è la spina dorsale del nostro sistema; le sue difficoltà, i suoi disagi, i cambiamenti in corso provocano effetti rapidi sull'intero tessuto sociale, economico e, per quel poco che conta ancora, politico.

Ma i cambiamenti, nella logica dello spazio/tempo, possono diventare mutazioni e queste, come sappiamo, cambiano il codice genetico.



## 2. BANCARI E BANCHIERI NELL'EVOLUZIONE DEL SISTEMA

“I diritti dei lavoratori, come tutti gli altri diritti,  
si basano sulla natura della persona umana e  
sulla sua trascendente umanità”.  
(al n. 301 del Compendio della dottrina sociale)

### 2.1 Evoluzione e cambiamento: da “banca sociale” a impresa

Non è possibile un'analisi corretta del tema proposto senza una preventiva, seppur sintetica, storia della trasformazione del sistema bancario nel nostro Paese.

Alla nascita dello Stato unitario, le banche italiane erano organizzate col modello della banca mista, con operatività del credito su tutte le scadenze e senza nessuna regola di contesto.

Sul finire del diciannovesimo secolo, una grave crisi edilizia impattò fortemente e negativamente sul sistema bancario nazionale, provocando il fallimento di quattro grandi banche e la liquidazione della Banca Romana, a motivo di una situazione economico-finanziaria insostenibile ed operazioni fraudolente.

Contestualmente viene istituita la Banca d'Italia, al fine di riordinare il sistema, che prevede la nascita di nuove banche a carattere misto e la definizione delle Casse di Risparmio e delle Banche Popolari, per dare una risposta adeguata alla domanda di credito proveniente dai territori.

Ricordiamo anche la nascita di banche private, emanazione delle grandi famiglie che si erano affermate sull'onda della nascente industrializzazione, soprattutto nel “ triangolo industriale “.

Nel 1921 parte dell' assetto generale va in difficoltà con il crollo della Banca Italiana di Sconto e la crisi del Banco di Roma, legata ad ingenti prestiti erogati ad imprese insolventi.

A questo punto, con la legge bancaria del 1926, varata per garantire ulteriore stabilità al sistema, vengono costituiti i primi Istituti specializzati, ed alla Banca d'Italia sono assegnati, in esclusiva, i compiti di vigilanza e di emissione di valuta.

Dobbiamo rilevare che nella percezione comune non esisteva la categoria dei bancari; i termini bancario/banchiere sono quasi sinonimi, confusi e sovrapponibili, in quanto chi lavorava in banca, nonché istruito, proveniva dalle classi sociali borghesi e aristocratiche.

La legge bancaria del 1936 viene dopo la "grande crisi" del 1929 e risponde all'esigenza di regolamentare e riordinare il sistema; rimane in vigore sino al 1990. La legge poggiava su alcuni punti essenziali: l'istituzione di un organismo statale con funzioni di vigilanza e di direzione politica dell'attività creditizia (Banca d'Italia); la distinzione fra le aziende di credito che raccoglievano e prestavano a breve termine e istituti specializzati che esercitavano il credito a medio/lungo termine. Prevista, inoltre, la particolarità degli istituti di diritto pubblico che operavano a breve termine e, con loro, sezioni speciali, a medio/lungo termine. Praticamente la Banca d'Italia diventa, a tutti gli effetti, arbitro del sistema creditizio. I banchieri dovevano decidere il "core business": risparmio o speculazione. Non solo, ma era anche vietato alle banche di entrare nei consigli di amministrazione delle aziende, per il sacrosanto principio che "chi eroga credito non può essere socio del debitore".

Per dovere di cronaca, si evidenzia il contributo dei bancari alla politica coloniale dell'epoca, alle tragiche vicende belliche e la partecipazione alla guerra di Liberazione, soprattutto nelle formazioni cattoliche e di Giustizia e Libertà.

Nel 1949 viene firmato il 1° Contratto collettivo nazionale di lavoro, che migliora e unifica le regolamentazioni precedenti, realizzando una sintesi normativa valida per tutto il territorio nazionale. Si svi-



luppa la rappresentanza sindacale e l'esercizio delle ritrovate libertà costituzionali (ad es. lo sciopero). Negli anni del boom economico del secondo dopoguerra, il sistema creditizio, in particolare quello pubblico, svolge la funzione di ammortizzatore sociale per l'espulsione di forza lavoro da altri settori, *in primis* quello agricolo. Si allarga la base di reclutamento e si segnalano le prime presenze femminili. Le donne, negli anni a seguire, saranno sempre più numerose, tanto che oggi, costituiscono quasi il 50% degli organici. La stima sociale verso i bancari, per la loro dirittura morale e per il senso del dovere, è molto alta.

Nel 1990 – con la legge Amato/Carli – si avvia il processo di privatizzazione degli istituti di diritto pubblico in società per azioni, dove il principale azionista è la fondazione di origine bancaria, anche per dare respiro internazionale alle banche domestiche in una visione europea e globale.

Le fondazioni bancarie sono holding pubbliche che gestiscono il pacchetto di controllo della banca partecipata, ma non possono esercitare attività bancaria; i dividendi sono intesi come reddito strumentale ad una attività istituzionale (indicata nello statuto), che deve perseguire “fine di interesse pubblico e di utilità sociale”.

Infatti le fondazioni devono operare nel mondo “no profit”, pur potendo conservare una certa vocazione economica (ma sempre nell'ambito di scopi non lucrativi).

L'art. 2 della legge Amato/Carli permette alle banche il superamento del divieto, previsto dalla legge del 1936, di operare contemporaneamente come imprese commerciali e di investimento, permettendo la partecipazione nel capitale sociale in imprese industriali e commerciali. Sostanzialmente, con la legge Amato, si torna alla “banca mista”.

Oltre a quanto sopra, le innovazioni tecnologiche ed i nuovi strumenti finanziari innalzano, inevitabilmente, la concorrenza tra gli intermediari, e prende il via il processo di riduzione della presenza pubblica nel capitale delle banche, con inevitabili effetti negativi sui

lavoratori bancari. Essi vedono profondamente mutare la natura del loro lavoro e il rapporto con la clientela, vissuta come preda da cacciare, in seguito agli incentivi economici. Assume sempre più importanza il salario legato alla produttività e ai risultati aziendali. Iniziano a manifestarsi, e si rafforzeranno nel tempo, la diffusione di malattie professionali e la perdita di riconoscibilità dello “ status sociale “

Un'altra importante evoluzione normativa deriva dal recepimento della II° Direttiva CEE con il D.L. 481/1992 che introduce:

- l'abolizione della distinzione tra le aziende di credito ordinario ed istituti di credito speciale (ovvero il principio della despecializzazione, per il quale anche le banche commerciali possono erogare crediti a medio/lungo termine. Prima le banche erano specializzate solo in un settore ed in un determinato tipo di clientela, mentre oggi le banche sono organizzate secondo il modello di “banca universale”, cioè si possono specializzare in più settori o servizi ed in più tipi di clientela);
- la possibilità, per le banche, di commercializzare propri prodotti assicurativi e previdenziali o quelli di altri intermediari finanziari e/o assicurativi;
- regole uniformi per la vigilanza degli enti creditizi.

Negli anni fra il 1990 ed il 2000 sono state realizzate numerosissime operazioni di aggregazione tra banche che, per capirne la portata, intermediavano quasi la metà del totale dei fondi, determinando, conseguentemente, la diminuzione delle banche attive e formando, prevalentemente, gruppi creditizi con significativi aumenti del patrimonio. Si è articolato maggiormente il settore dell'intermediazione finanziaria nella gestione del risparmio, del leasing, del factoring, ecc.

Tumultuose e sempre più frequenti le trasformazioni societarie e le ristrutturazioni aziendali, mentre si registra un innalzamento del livello d'istruzione e dell'età d'ingresso al lavoro.

Il decennio “d’oro” può essere considerato, per il settore bancario, un periodo sostanzialmente positivo, giudicando i dati complessivi, nel quale si sono verificate, però, ristrutturazioni e crisi significative, che hanno cambiato il quadro di riferimento del settore; come, ad esempio, la scomparsa delle banche meridionali, privando, di fatto, il Sud Italia delle sedi decisionali di aziende nazionali. Importanti banche meridionali, profondamente indebitate e colluse col potere politico, sono state dapprima risanate per legge e poi assorbite da banche del centro-nord. Per la prima volta, nel 1998, i lavoratori della Banca di Roma sono chiamati ad effettuare giornate di solidarietà e la sospensione di previsioni contrattuali. Tutti passaggi non indolori per i lavoratori, che vedono diminuire il salario e peggiorare la situazione previdenziale ed assistenziale.

Negli anni ‘90 si assiste all’introduzione di diverse tipologie di contratto, ad una riforma unificatrice dello stesso e alla creazione delle aree professionali e dei quadri direttivi.

A seguito delle incentivazioni e pressioni della Banca d’Italia a realizzare maggiori aggregazioni fra banche nazionali, allo scopo di preservare la nazionalità degli istituti e di reggere la concorrenza dei colossi europei inizia un rilevante processo di fusioni ed acquisizioni, che ha il suo culmine nel 2006/2007. Nonostante questo, è giusto rilevare l’ingresso di banche straniere nel capitale sociale di banche domestiche o il loro insediamento sul nostro territorio con proprie filiali.

Con opportuna lungimiranza fu previsto – grazie alle OO.SS. – l’effetto negativo sull’occupazione bancaria, tant’è che, nel 1998, viene definito il Fondo nazionale di sostegno al reddito (Fondo di Solidarietà) che diventa operativo nei primi anni 2000. Tale strumento ha consentito, e consente ancora, di accompagnare il personale in esubero vicino alla pensione, con accordi sindacali che garantiscono il reddito ai lavoratori, sino al pensionamento effettivo.

Le banche, a questo punto, hanno come obiettivi primari, se non esclusivi, la redditività aziendale; la produttività dei dipendenti; l’instaurazione di nuovi rapporti fidelizzanti con la clientela **per ga-**

**rantire la maggiore remunerazione possibile agli azionisti.** In questo senso sono stati effettuati, dalle banche, diffusi interventi con flessibilità accentuata sull'orario di lavoro e di sportello, sulle ferie con previsione di abolizione dello stock arretrati, sui permessi, sulle festività soppresse. E poi: contenimento di straordinari e prestazioni aggiuntive sostituite con ricorso alla banca ore; esternalizzazioni prevalentemente nel settore back-office; riduzione degli sportelli; indirizzo alla clientela verso strumenti informatici ed on-line per tutte le operazioni di sportello. Un'ulteriore riduzione del costo del lavoro, sempre per garantire la maggiore remunerazione possibile agli azionisti, viene sostenuta dai lavoratori con la riduzione – se non cancellazione – del premio aziendale, in ogni caso con ampia discrezionalità delle banche, se del caso.

Nella crisi finanziaria ed economica, nazionale ed internazionale, il sistema bancario ha le proprie responsabilità. Le grandi banche sono piene di titoli pubblici soggetti a quotazioni di mercato influenzate dall'andamento dello spread, che dipende, in gran parte, dalla speculazione finanziaria e politica internazionale.

Le grandi banche detengono poi, direttamente od indirettamente, il controllo di molte grandi e piccole imprese e ne determinano, spesso, gli indirizzi e le strategie. Per non parlare dei risparmi delle famiglie.

Una crisi del sistema bancario non è solo una crisi finanziaria, ma anche, una crisi economica (impresa), sociale (famiglie) e politica (Stati). Ovviamente esiste, ed è rilevante, anche la direzione inversa di questo meccanismo critico, cioè gli stili di vita consumistici delle famiglie occidentali, i comportamenti speculativi delle imprese e gli sprechi degli Stati che hanno peggiorato la “trappola di povertà” nella quale siamo precipitati. È vero, e poco sottolineato nel dibattito pubblico di questi ultimi anni, che il sistema-banca è gravemente malato, e con esso l'intero sistema sociale. La legge bancaria del 1936 andava sicuramente riformata per cancellare l'eccessiva presenza statale che conteneva. Ma l'eliminazione di quella antica distinzione tra banche commerciali e banche speciali è tra le principali

cause della crisi che viviamo, ormai da un decennio, in Italia. Così le banche hanno operato come qualsiasi altra impresa, hanno fatto lautissimi profitti, tanto che, prima della crisi, il settore bancario era tra quelli con i più alti tassi di profitto nell'intero sistema economico. Una anomalia, se è vero che la banca, almeno quella commerciale o tradizionale, dovrebbe essere per natura un'impresa civile, cioè una istituzione che non ha come scopo la massimizzazione del profitto, ma la garanzia dell'accesso al credito e la gestione efficiente dei risparmi, che sono interessi generali troppo delicati per lasciarli in balia dei profitti. Quando uno Stato decide di salvare una banca sta salvando due realtà ben diverse tra loro, le quali, e qui sta il punto, coesistono all'interno della stessa istituzione bancaria: sta salvando la banca commerciale, che dev'essere necessariamente salvata perché amministra i risparmi dei cittadini e finanzia le imprese, ma sta salvando anche la banca d'affari speculativa. Non è etico usare le tasse della gente per salvare gli speculatori. Dentro gran parte delle nostre banche convivono due anime: quella della filiale sottocasa del bancario "umano" ed amico, e quella delle direzioni che gestiscono operazioni speculative. Il problema cruciale è che oggi non riusciamo più a separare "il buono dal cattivo" ed attrezzarci con nuove leggi perché, il prima possibile, questa separazione possa essere fatta.

Su questi temi, anche la Commissione d'inchiesta parlamentare sulle banche, per rafforzare la tutela del risparmio, suggerisce la separazione tra banche d'affari e banche commerciali, allo scopo di separare le attività che implicano rischi per le banche stesse da tutte le altre attività di detenzione dei depositi bancari o di svolgimento di servizi di pagamento, che dovrebbero rimanere esclusivamente in capo alle banche commerciali. In questo modo si creerebbe un sistema finanziario più sicuro e si impedirebbe l'utilizzo di risorse derivanti dal risparmio della clientela per attività speculative.

Altro aspetto da sottolineare è il problema dell'introduzione dell'istituto del *bail in*, che, com'è noto, dispone il salvataggio delle banche in crisi utilizzando, innanzitutto, le risorse economiche priva-

te (attingendo, in ordine, al denaro degli azionisti, degli obbligazionisti e dei depositanti oltre i 100.000,00 euro); prevedendo solo in un secondo momento, e comunque in via residuale, il ricorso ai capitali pubblici, sacrificando, così, la tutela del risparmio sull'altare della stabilità finanziaria e della situazione economica degli Stati interessati dalle crisi bancarie. L'art. 47 della Carta Costituzionale, che prevede espressamente la tutela del risparmio in tutte le sue forme, confligge evidentemente con la norma europea sul *bail in*, recepita nel nostro ordinamento, comprimendo il succitato principio costituzionale di tutela del risparmio. Addirittura alcuni costituzionalisti parlano di "violazione dei principi dell'ordinamento costituzionale e dei diritti inalienabili della persona riconosciuti e garantiti dalla Costituzione Italiana", che rappresenterebbe una indebita ingerenza della normativa europea in quella italiana mentre, a loro avviso, la normativa italiana dovrebbe essere prevalente rispetto a quella comunitaria.

Un'altra decisione comunitaria influente è la nascita della Unione Bancaria Europea, a novembre 2014, che ha rappresentato un provvedimento pesante ma opportuno, visti gli scandali, al punto che le banche nazionali di maggiori dimensioni non sono più vigilate dal proprio Istituto nazionale preposto, ma direttamente dalla BCE. Che poi, nel suo ruolo di vigilanza e verifica, si appoggia ancora ai medesimi uomini ed alle medesime strutture degli Istituti nazionali (per noi la Banca d'Italia). Ma il cuore ed il controllo di ogni operazione è a Francoforte, non più a Roma.

Le banche ed i risparmiatori italiani non si scorderanno del 2015. Un anno iniziato con il decreto legge di riordino del sistema delle banche popolari (che prevedeva la trasformazione in società per azioni per quelle con un attivo oltre gli otto miliardi di euro) e terminato col salvataggio sistemico di quattro piccoli e medi istituti locali.

Un'operazione che ha cancellato banche con una storia secolare e gettato nella disperazione decine di migliaia di risparmiatori, trasformati da semplici correntisti a soci delle banche o prestatori di denaro, tramite strumenti finanziari ad alto rischio come le obbliga-

zioni subordinate. Gli italiani sono un popolo capace di elevare a virtù sociale il risparmio, uno dei maggiori patrimoni nazionali, una vera e propria ricchezza, ma relegata in secondo o terzo piano nelle pubbliche priorità con scarsi investimenti in tutela, conoscenza e promozione.

Mentre le banche popolari sono oggetto di un intervento legislativo di riordino, dovuto essenzialmente all'inerzia del loro management che si era impegnato, senza poi attuarla, ad una autoriforma del sistema, le banche di credito cooperativo riescono ad evitare la sorte delle popolari grazie all'intervento dell'allora Ministro del Lavoro, proveniente dal mondo cooperativo, con l'impegno ad autoriformarsi (cosa che effettivamente è avvenuta con la creazione di tre gruppi nazionali).

I lavoratori bancari – pressati dalla crisi, con la significativa introduzione delle nuove tecnologie e gli effetti delle fusioni ed incorporazioni tra banche – sono oggetto di esuberi, tanto che il Segretario Generale Lando Sileoni dichiara: “la figura del bancario si è evoluta e non è più riconducibile ad uno schema valido su tutto il territorio nazionale. Oggi i lavoratori del credito hanno profili professionali molto diversi tra loro e le professionalità vanno considerate nel loro ambito aziendale”.

Se le vittime delle crisi bancarie sono, anzitutto, gli azionisti ed i sottoscrittori di obbligazioni subordinate, anche i bancari rientrano a pieno titolo tra la categoria delle “vittime”. Il “posto in banca” non rappresenta più, come nel passato, una sicurezza lavorativa né, tanto meno, uno “status sociale”. Siamo convinti che il nuovo CCNL, attualmente in fase di trattativa con la controparte datoriale, riesca a guardare al futuro del settore, rilanci l'area contrattuale, difenda l'occupazione ed il salario. Un nuovo contratto, insomma, che metta “al centro” la persona e valorizzi le professionalità.

L'idea che l'economia sia la dimensione fondamentale della realtà sociale è un luogo comune, tanto che passa il messaggio che sia “naturale” e che sia sempre stato così. Se le borse, lo spread, le agenzie di rating bocciano un Paese, la sua economia va in difficoltà. Oggi il

primato dell'economia non ha rivali ed è entrato prepotentemente nella nostra mentalità. Che la politica e la cultura debbano obbedire all'economia, che i fini ultimi debbano essere indicati dai poteri forti, o almeno con la loro approvazione, ci sembra "normale" e fuori discussione. Ma il primato dell'economia garantisce il migliore dei mondi possibili? Molto probabilmente non è così. La crisi economica che stiamo vivendo, da un decennio a questa parte, è la più grave e la più lunga nella storia dell'Occidente: è la campana che suona per mettere in dubbio il primato dell'economia. Ci affanniamo a trovare soluzioni economiche della crisi, e certamente questo è necessario. Ma non usciremo dalla crisi se non rimetteremo in discussione il primato dell'economia. Se non torneremo ad affermare, convintamente, che spetta all'etica indicare i fini della società. E spetta alla politica, quella con la P maiuscola, indicare i mezzi per realizzare tali fini. La politica funziona solo se accetta di avere un limite nell'etica. L'economia funziona solo se guidata dall'etica e dalla politica. Viceversa non funziona se pretende di sostituirla o se si crede onnipotente. Non si tratta di tornare indietro nei secoli, ma di rivitalizzare i principi fondanti di una "società naturale", che sono veri a prescindere da come e quando le epoche storiche le abbiano affermati o negati. La strada è lunga, ma non ce ne sono altre.

*"L'economia funziona solo se accetta di essere guidata dall'etica e dalla politica, non funziona se pretende di sostituirla". (S.S. Benedetto XVI)*

Nella contemporaneità siamo coinvolti, nei media, da parole quali intelligenza artificiale, robot, algoritmi, banca digitale, social network, cibernetica, cripto valute e bitcoin, ecc. Non sempre si comprendono l'esatto significato e le enormi potenzialità che sviluppano i processi cui sottendono. Come finora la terra era considerata la risorsa più importante per lo sviluppo dell'" homo sapiens", così" i dati digitali" lo saranno in futuro. Il controllo e l'uso da parte di pochi rappresentano un rischio e/o un'occasione d'instaurare società illiberali. Con questa nuova realtà, anche i lavoratori del credito dovranno confrontarsi (o... scontrarsi).



Siamo giunti al termine di una fase della storia dell'uomo, in cui non ci sarà più posto per l'umano, geniale e fallibile?

Tutto appare quasi perduto! Forse no: anche questa volta, come altre nel percorso della nostra specie, viene in soccorso il primato della ragione, della morale e della conoscenza (libero arbitrio) che rettamente formate e praticate consentiranno a noi di proseguire verso il destino ultimo.

Per tornare all'oggi, possiamo affermare, senza tema di smentite, che il sistema bancario ha sempre avuto un ruolo fondamentale nella nostra società. Fino alla crisi del 2008, la situazione socio-economica italiana era raffigurabile come una piramide, dove al vertice c'erano le persone con alto reddito, al centro quelle con reddito medio (la cosiddetta classe media) ed alla base quelli con reddito basso. In questa situazione la banca dava l'opportunità a tutti quei soggetti che, investendo su se stessi o sulla propria attività, riuscivano a passare dalla fascia bassa a quella media: il sistema bancario, quindi, aveva un ruolo di aiuto nei confronti dei più. Oggi, invece, lo scenario è diverso ed è rappresentabile come una clessidra, dove le fasce di reddito più basse sono rimaste pressoché invariate. La responsabilità maggiore è da ricercare nel ruolo svolto dalle banche che non aiutano più le persone a migliorare la propria condizione economica, così da spingere la fascia media verso il basso, aumentando ancora di più la distanza tra chi sta in alto e chi sta in basso. Premesso questo, si verifica la perdita della fiducia storica della clientela nei confronti della "istituzione banca". La situazione attuale è ulteriormente peggiorata. Infatti, in Italia, l'ascensore sociale si è fermato: la crisi nata come "finanziaria" diventa poi "economica e produttiva, occupazionale e sociale". Il nostro Paese sta attraversando, da anni, un periodo di ristagno socio-economico, dove si riduce la capacità delle persone a migliorare la propria posizione, comportando, al contempo, una sorta di rassegnazione nelle nuove generazioni. Tutto questo, unito alla disoccupazione giovanile, induce un vero e proprio smarrimento fra i più giovani che non riescono, nonostante l'ormai elevato e generalizzato grado di istruzione, a

perseguire un miglioramento della propria situazione socio-economica, costringendoli, spesso, a trovare occupazione in altri Paesi.

## 2.2 Cambiamento inevitabile?

Istituti di emissione; Istituti di diritto pubblico; Banche d'Interesse Nazionale; Casse di Risparmio; Casse Rurali; Banche Popolari; Banche Private, etc.

C'erano una volta e sicuramente rispondevano ai bisogni sociali. In particolare citiamo le Casse di Risparmio e gli Istituti di Credito che non operavano per speculare e fare utili, tant'è che con gli utili conseguiti venivano incontro a coloro che avevano necessità di denaro per sopravvivere e ad alcune necessità dei servizi sanitari e scolastici che lo Stato non soddisfaceva.

Ricordiamo, ad esempio, che le Casse di Risparmio fornivano a tante scuole, ad inizio di anno scolastico, delle agende-diario denominate "Scuola Serena": Casse di Risparmio e Banche dotavano le aule scolastiche di carte geografiche ed altro materiale.

Nel contesto sociale dobbiamo dare atto che le Casse Rurali ed artigiane sono nate nei piccoli centri per contrastare il fenomeno dell'usura.

E i dipendenti delle Banche Pubbliche e Casse di Risparmio? Sicuramente non si potevano lamentare poiché, oltre alle conquiste sindacali, godevano di alcune prerogative in materia sanitaria e previdenziale.

Alcune Casse Sanitarie aziendali autorizzavano la gratuità non solo di tutti i farmaci, ma anche dei dentifrici.

In materia previdenziale ricordiamo che fino alla fine degli anni '70, presso la Cassa di Risparmio V.E., oltre al Fondo Pensioni Aziendale, esisteva un altro Fondo denominato "Fondo di Previdenza per il Personale C:C:R.V.E.", che garantiva al personale che andava in pensio-

ne l'erogazione di una mensilità per ogni anno di servizio prestato. In pratica veniva erogato al personale il doppio di quanto maturato per il trattamento di fine rapporto.

Fino al 1990 i lavoratori degli Istituti di Credito di diritto pubblico (Banco di Napoli, Banco di Sicilia, Istituto San Paolo di Torino, Monte dei Paschi di Siena, etc.) godevano di un regolamento per il Personale che era sostitutivo delle contrattazioni nazionale e aziendale.

Ogni modifica del contratto a livello nazionale, stipulato all'epoca tra le Organizzazioni Sindacali e l'allora associazione datoriale Assicredito, comunque, veniva recepita nei regolamenti con delibera dei Consigli di Amministrazione. Anche le innovazioni di carattere aziendale riguardanti il Personale venivano recepiti all'interno dei regolamenti.

La legge Amato del 1990 ha provocato sicuramente conseguenze negative al Personale degli Istituti di diritto pubblico in particolare sotto l'aspetto previdenziale; in quanto, fino all'entrata in vigore della nuova normativa, vigeva nelle Aziende di carattere pubblico un sistema alternativo al regime dell'assicurazione generale obbligatoria, con regole dettate dagli accordi aziendali fissati tempo per tempo nel "Regolamento" aziendale.

Senza dubbio la vecchia normativa consentiva vantaggi per tutti ma in particolare per i fortunati colleghi che erano riusciti a fare carriera, poiché all'atto del pensionamento veniva loro riconosciuta una pensione corrispondente all'80% dell'ultima retribuzione.

Con l'entrata in vigore della Legge n.318 del 30/7/1990 (Legge Amato) e del D.Lgs. n. 357 del 20/11/1990, a seguito dell'iscrizione all'Assicurazione Generale Obbligatoria di tutti i dipendenti in servizio e dei pensionati degli Istituti di Credito di diritto Pubblico, il sistema aziendale fu trasformato in "integrativo" delle prestazioni AGO.

Questo ha fatto venire meno l'adeguamento delle pensioni alle retribuzioni percepite dal personale in attività di servizio, perché, in precedenza, subito dopo i rinnovi contrattuali, venivano automati-

camente riconosciute le differenze economiche agli ex dipendenti in quiescenza.

Purtroppo constatiamo che il mondo è cambiato, per i bancari sicuramente in peggio. Ma il Sindacato c'è, in modo particolare la FABI, che è il vero sindacato del credito, forte e rappresentativo.

## 3.L'OCCUPAZIONE NEL SETTORE BANCARIO

### 3.1 L'espansione nel secolo scorso e la crisi attuale

L'occupazione nel nostro settore è sempre stata per la FABI, primo sindacato di categoria, un problema da tenere sotto stretta osservazione.

**Nel 2003** la consistenza occupazionale complessiva era di 342.428 addetti e l'universo delle imprese era così composto: 298 banche e 241 società finanziarie. Il mondo delle Casse Rurali, poi diventate Banche di Credito Cooperativo, contava oltre 40.000 addetti.

La dimensione media del complesso delle aziende iscritte all'Associazione Bancaria Italiana era pari a 635 addetti, per un numero medio di 1.075 dipendenti presso le banche e 92 presso le società finanziarie.

Il 96,5% dei dipendenti era composto da personale a tempo indeterminato di cui l'89,4% full time ed il 7,1% a tempo parziale.

Per quanto riguarda, poi, le cessazioni esse riguardavano per il 70% i lavoratori a tempo indeterminato full time, rispetto al 24% relativo ai rapporti a termine ed al 4% dei contratti di formazione e lavoro.

Il 7% delle cessazioni riguardava il personale confluito nel " Fondo esuberi".

Infine sottolineiamo il fatto che in tale anno il dato combinato dei flussi di assunzioni e cessazioni mostrava un *turn over* pari allo 0,9%, in altre parole vi erano 9 assunti per ogni 10 cessati (Fonte elaborazioni ABI).

Con riferimento agli inquadramenti alla data del 2003 il personale delle banche risultava così composto

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Dirigenti                     | l'1,8% |
| Quadri direttivi              | 31,8%  |
| Dipendenti aree professionali | 66,4%  |

Il personale bancario aveva mediamente 41,7 anni, con un valore medio annuo di 50,4 anni per i dirigenti, di 45,7 anni per i quadri direttivi e 39,6 anni per le aree professionali.

Il personale del credito risultava composto per il 63,6" da uomini e per il 36,4% da donne.

**Nel 2016** la consistenza occupazionale complessiva è risultata di circa 308.500 lavoratori dipendenti operanti in Italia su 386 aziende, di questi lavoratori 170,2 mila sono presenti presso i primi 5 gruppi bancari; 76,1 mila nelle "altre banche grandi"; 33,3 mila nelle "banche piccole"; 3,4 mila nelle "filiali di banche estere" e infine 25,4 mila in quelle "minori".

Il numero medio di dipendenti per impresa è pari a 799, a conferma del trend di crescita negli anni della dimensione media delle imprese bancarie.

La combinazione delle assunzioni e delle cessazioni nell'anno mostra un *turn over* inferiore al valore di sostituzione(0,8), quindi abbiamo 8 assunti ogni 10 cessati. Tale valore medio si riferisce alle banche "piccole", mentre per i primi 5 gruppi e per le altre banche grandi il valore si attesta rispettivamente a 0,6 e 0,9.

Con riferimento a gli "inquadramenti" il personale bancario è così composto

|                    |       |
|--------------------|-------|
| Dirigenti          | 2,1%  |
| Quadri direttivi   | 41,3% |
| Aree professionali | 56,5% |

Prendendo in considerazione la tipologia contrattuale dei dipendenti bancari, emerge come i rapporti tradizionali a tempo indeterminato riguardano il 98,7% dei bancari in servizio

Il personale bancario nel 2017 ha una età anagrafica media di 46,8 anni: in particolare i quadri direttivi hanno in media 49,9 anni, le aree professionali 44,4 anni e i dirigenti 52,3 anni.

Alla data del 31 dicembre 2016 le unità operative presenti sul territorio nazionale sono circa 30.300 e sono costituite per l'80% da sportelli. La dimensione media è di 9,7 dipendenti per le unità operative e di 6,9% addetti per sportello.

La presenza femminile rappresenta il 45,2% del personale. (dal 1997 al 2016 il personale femminile è cresciuto di oltre 14 punti percentuali), quindi vi è una crescita del tasso di femminilizzazione dei bancari che dovrebbe portare nei prossimi anni ad un sostanziale equilibrio di uomini e donne nelle banche italiane.

Nel corso del 2017 si è continuato nel settore a porre in essere iniziative di contrasto alla disoccupazione, mediante una politica di incentivazione volta ad agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro, di cui il Fondo per l'occupazione (Foc) è la massima rappresentazione.

A fine 2019 si stima che nelle banche ABI i dipendenti saranno circa 275.000. Un trend di decrescita che si sta accentuando.

Per quanto riguarda l'occupazione nel settore del Credito Cooperativo l'evoluzione è stata diversa da quella delle banche ABI.

Infatti, il numero di addetti nel 2000 era di 21.000 dipendenti, saliti a 29.000 nel 2007 e con un picco di 31.700 nel 2012, nella fase di espansione di sportelli, laddove molte banche di grandi dimensioni si ritiravano.

Attualmente i dipendenti sono 29.300, però con altri 5.200 che lavorano in aziende consortili che lavorano per il sistema. L'area contrattuale conta perciò 34.500 unità.

Le ragioni della differenza fra il settore ABI, che ha iniziato un trend di discesa dal 2008, e quello delle BCC sono essenzialmente due. La prima dovuta alla dimensione delle singole aziende e alla loro diffusione sul territorio, che non hanno finora permesso risparmi di scala

così rilevanti come nel settore ABI. Infatti, l'eliminazione delle direzioni in caso di fusione non comporta gli stessi esuberi che troviamo nelle banche, sia per le dimensioni, ma anche per la diffusione sul territorio, che permette in genere trasferimenti di breve distanza, e quindi un assorbimento meno traumatico.

La seconda causa, derivante dalle fusioni e dalla sovrapposizione degli sportelli e dall'eliminazione delle direzioni generali, è appena iniziata. La riforma del settore è stata emanata nel 2016 con notevole ritardo, a causa della mancanza di legislazione appropriata. Solo ora i tre gruppi nazionali che si sono costituiti stanno elaborando i rispettivi piani industriali, che dovrebbero comportare un numero consistente di riduzioni di personale

Certamente il problema dell'occupazione sarà un problema che, rinviato a lungo per i motivi sopra menzionati, riguarderà anche il settore del Credito Cooperativo.

### 3.2 Il progresso tecnologico e l'occupazione nelle banche italiane

L'occupazione nelle banche italiane sta diminuendo. Questo trend discendente, iniziato nel 2012, è diventato stabile, anzi sta aumentando ogni anno che passa.

L'opinione comune, ripresa dalla stampa, è che la diminuzione del numero di occupati sia dovuta all'affermarsi di nuove tecnologie applicate ai processi produttivi delle aziende di credito. Tale affermazione risponde indubbiamente a verità, ma non soddisfa un'altra questione. Il progresso tecnologico c'è sempre stato.

Fino al 1965, circa, gli addetti allo sportello registravano i movimenti e calcolavano interessi e spese su registri cartacei.

Attorno al 1965 sono entrati in banca i primi computer, che occupavano una grande stanza, e avevano bisogno di uno staff di esperti per funzionare. Erano collocati nel Centro Elaborazione Dati, uno per banca. Venivano alimentati con dati inviati su nastro perforato



dalle agenzie. In periferia vi erano le macchine perforatrici, che mandavano fisicamente la contabilità locale al centro elaborazione dati. Successivamente le macchine perforatrici sono state sostituite da macchine che inviavano gli stessi dati via cavo.

Successivamente, con lo sviluppo di IBM e Microsoft, si sono sviluppati i sistemi locali basati su una rete di personal computer, che permettevano, oltre all'invio dei dati di contabilità di bilancio alla Sede Centrale, anche la gestione di controllo decentrata.

Ultimo passo, alla fine degli anni novanta, l'eliminazione progressiva del *back office*, consentita dal fatto che la potenza dei personal computer di sportello permetteva istantaneamente la creazione della contabilità locale, quella di area e dell'intera banca.

Allora perché il problema occupazionale non è sorto prima, o, almeno, non si è accentuato prima? La prima risposta è stata che i bancari avevano dal 2001 il loro Fondo esuberi, forma di sostituzione della Cassa Integrazione straordinaria finanziata interamente dal settore, che ha permesso l'uscita senza traumi di 60.000 lavoratori.

Il Fondo esuberi è stato il primo del suo genere in Italia, ed è nato dalla preveggenza della *governance* delle banche di allora, e delle organizzazioni sindacali che avevano capito l'importanza dello strumento, accettando che il costo di tale operazione, prolungata nel tempo, venisse suddiviso fra le banche e i lavoratori.

Perché allora non continuare su questa strada? Questa è la soluzione proposta dal sindacato: il prepensionamento di lavoratori prossimi ai requisiti in cambio dell'assunzione di giovani, magari in una percentuale minore rispetto alle uscite, accontentando tutti.

E qui viene fuori la prima reale differenza fra la situazione attuale e quella del 1999-2000 (Il Fondo esuberi è nato con in Decreto Ministeriale del 2000, ma con un accordo sindacale stipulato contestualmente al contratto del 1999).

La Governance delle banche italiane è cambiata. Fino al 1991 le banche in Italia erano pubbliche, o controllate dallo stato tramite l'IRI,

con Banche Popolari e Casse Rurali con azionariato diffuso nella comunità locale. Le banche private erano poche e comunque piccole.

Successivamente le grandi banche sono state cedute alle Fondazioni, che essendo comunque entità volutamente controllate dalla politica o dalle comunità economiche locali, hanno perpetuato sostanzialmente la visione parapubblica della gestione fino a poco tempo fa. Solo qualche azienda è stata comprata da gruppi bancari esteri, soprattutto francesi.

Ma il connubio fra politica e gruppi di interessi locali e l'imprenditoria, sulla carta vincente perché con ottima conoscenza del mercato del territorio, non ha dato i suoi frutti. Questo principalmente perché il gruppo di controllo, che non sempre aveva la proprietà, era composto dalle stesse o da gran parte delle persone che ricevevano i finanziamenti. Oppure era legato politicamente al territorio e aveva la necessità, per mantenere l'elettorato, di non stringere troppo il credito quando fosse stato necessario.

I primi a cedere sono stati i Banchi Meridionali, legati ad un territorio economicamente più fragile. Su spinta della Banca d'Italia (e della politica nazionale) sono stati assorbiti dai grandi Gruppi bancari del Nord, salvaguardando i depositanti ed anche i lavoratori. Non altrettanto si può dire dell'imprenditoria del Meridione, che si è trovata svantaggiata, dovendo pagare tassi di interesse più elevati a causa dell'elevata incidenza delle sofferenze. Come avevamo già visto, nella pubblicazione dedicata al Meridione del Centro Studi Pietro Desiderato, è mancata la realizzazione di garanzie per le banche attraverso prestiti garantiti da Fondi consortili, promossi e finanziati dalle Regioni, o dallo Stato.

Il resto del sistema ha complessivamente tenuto fino alla crisi finanziaria internazionale dei mutui subprime, e successivamente per qualche anno, fino a quando l'economia italiana ha cominciato a rallentare e il PIL si è bloccato.

A partire dal 2012 sul sistema – che nonostante la crisi economica e finanziaria internazionale del 2008, aveva tenuto per molti anni –

è caduta la valanga dei crediti inesigibili. La necessità di aumentare il patrimonio utile ai fini della Vigilanza, falciato dalle perdite su crediti, unitamente ai nuovi requisiti patrimoniali della BCE, ha di fatto costretto alcune Fondazioni a uscire dalla banca, o a ridurre la loro partecipazione a livelli minimi, non essendo in grado, per la loro natura, di partecipare agli aumenti di capitale con cospicui investimenti.

I nuovi investitori sono stati essenzialmente Fondi governativi, oppure Fondi pensione esteri, e piccoli privati, anche e soprattutto italiani, che hanno mantenuto la loro partecipazione, ma che non partecipano alla *governance*.

Dal 2012 ad oggi quasi tutte le banche hanno modificato la loro *governance*, *in primis* Unicredit, che è diventata una *public company* internazionale, controllata da Fondi esteri, i quali, oltre a controllarne il Consiglio di Amministrazione, hanno espresso anche la scelta dell'attuale AD.

In Banca Intesa, invece, le Fondazioni hanno ancora un ruolo importante, come in UBI Banca e Banco Popolare, se pure con quote diluite a favore di investitori anche esteri.

Fanno eccezione alcune banche, che sono ritornate ad essere controllate, loro malgrado, dallo Stato, con l'approvazione benevola della BCE, come Montepaschi.

Quindi, mentre fino al 2011 la *governance* dei gruppi bancari era strettamente in mano alle Fondazioni ed a alcuni grandi investitori privati italiani, adesso alcune di esse sarebbero potenzialmente scalabili, a causa delle quotazioni più basse in Borsa.

Vi è stata, e c'è ancora, una grossa resistenza ad aumenti di capitale per paura di perdere le quote di controllo. Investitori esteri ce ne sarebbero, ma nessuno di essi vuole investire in Italia senza avere un controllo, anche parziale, dell'azienda.

Tutto questo in un momento nel quale un patrimonio più elevato permetterebbe investimenti in tecnologia, risparmi di scala, e minore indebitamento.

La resistenza al cambiamento non è solo da parte di chi ha in mano la maggioranza, ma anche delle forze politiche e delle comunità locali, che temono di perdere la banca di riferimento.

Nell'economia italiana, dove la piccola e media industria prevale sui gruppi industriali, questo è un fattore importante. Come succede molte volte, accanto ai fattori positivi di conoscenza del territorio e di valorizzazione delle risorse locali, si contrappone la possibilità di sostenere anche aziende che andrebbero chiuse o ricontrattate.

In conclusione, ci troviamo di fronte una *governance* molto più attenta agli utili di quella che c'era nei primi anni 2000, perché deve assolutamente prevenire quotazioni di borsa più basse. La difficoltà di ampliare i ricavi, sia per la presenza di concorrenti che hanno tolto alle banche italiane fette cospicue di mercato (si pensi a Google e Amazon, ad esempio, per quanto riguarda i pagamenti) rende quasi obbligatoria la riduzione dei costi.

E qui entra in gioco, come tassello finale, la politica monetaria delle BCE, che tiene i tassi molto bassi per incoraggiare gli investimenti. Il ragionamento fila: con il costo del denaro basso gli imprenditori sono invogliati ad investire e a produrre di più. Ma la fase di recessione in alcuni paesi europei fa sì che la domanda comunque non cresce e, di conseguenza, che l'economia resti stagnante.

Certamente le banche e le assicurazioni (almeno per quanto riguarda i fondi pensione) non sono favorite da questo processo: i tassi bassi impediscono la formazione di un margine di interesse adeguato alla rischiosità. Insomma il mercato tradizionale della banca: ricevere depositi da una parte della clientela e investirla dall'altra parte, non rende più come prima.

Se poi consideriamo la rischiosità sempre più alta, l'investimento in capitale con i nuovi requisiti della BCE ed infine, in Italia, la durata delle procedure per recuperare il credito diventato inesigibile, ab-

biamo un quadro ben preciso: la scelta di investire nella finanza, con costi notevolmente più bassi.

Ci troviamo dunque in una fase ben precisa: lo spostamento delle attività bancarie tradizionali verso nuove alternative, cosa che comporta quasi sempre la riduzione della rete distributiva, man mano che gli italiani si abituano sempre di più all'utilizzo di banche *on line*, e di pagamenti diversi dal contante.

Da qui la chiusura di sportelli, anche laddove si pensava fino a poco tempo fa di tenerli in funzione, almeno per la consulenza. In alcuni casi sono stati chiusi anche sportelli in attivo, al fine di ridurre comunque i costi.

Naturalmente la banca in questi casi guarda poco o niente al disagio della clientela, ed al fatto che il numero di comuni senza filiali bancarie sta aumentando sempre più, soprattutto nel Mezzogiorno.

Dunque il vero problema riguardo al calo occupazionale non è solo il progresso tecnologico (che comunque esiste e rende la scelta possibile) ma la vecchia contrapposizione fra interessi dei banchieri (e quelli che ci sono dietro) e quella dei bancari, che devono sopportare carichi di lavoro sempre più pesanti, e rischiano, inoltre, trasferimenti non più di pochi chilometri. Il Fondo Esuberi sta funzionando bene e probabilmente andrà avanti ancora per anni, ma con un divario fra ultimo stipendio e assegno del Fondo (e successivamente pensione) sempre più ampio. Questo fatto, insito nel sistema di calcolo, ridurrà sempre di più la platea dei volontari, portando ad una contrapposizione di interessi più marcata.

### 3.3 Il Fondo di sostegno del reddito

Il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito", detto più brevemente "Fondo esuberi", venne istituito con il Decreto Ministeriale 158 del 28 aprile 2000, sulla base delle intese inserite nell'Accordo del 25 feb-

braio 1998 fra ABI e OO.SS., con lo scopo di fungere da ammortizzatore sociale esclusivo per il settore. Le sue regole sono molto simili a quelle della Cassa Integrazione Straordinaria del settore industriale, adattate alle specificità presenti nel mondo del credito.

Le prestazioni del Fondo, richiamate dal DM 158/2000, prevedono che l'INPS, nominato gestore del Fondo suddetto, possa erogare:

**Interventi**, su domanda di ogni singola banca, per il finanziamento della formazione effettuata in azienda con finalità di riconversione e riqualificazione dei dipendenti. È necessario a tal fine un accordo sindacale.

**Prestazioni economiche ordinarie** a sostegno del reddito dei lavoratori interessati da provvedimenti aziendali di sospensione temporanea dell'attività lavorativa o riduzione dell'orario di lavoro, negoziati con le OO.SS. (contratti di solidarietà difensiva). Il Fondo sostiene i costi con una franchigia di 37 ore e mezza, pari ad una settimana lavorativa.

**Trattamenti straordinari** per il sostegno del reddito dei lavoratori cessati dal servizio a seguito di adozione di procedure aziendali di agevolazione all'esodo anticipato, attuate per la gestione di eccedenze di personale.

L'onere delle prime due prestazioni viene sostenuto con un contributo dello 0,50% della retribuzione, di cui un quarto a carico del lavoratore, mentre nel caso c) è sostenuto interamente dall'azienda richiedente. Il decreto istitutivo prevedeva una durata del Fondo di dieci anni, cioè fino al 30 giugno 2010, e la nomina di un Comitato Amministratore, con rappresentanza paritetica fra ABI e OO.SS., più un rappresentante dell'INPS e uno del Ministero del Lavoro.

La firma di questo Verbale diede l'avvio effettivo all'operatività del Fondo, con l'erogazione dei primi assegni dal giugno 2001.

All'inizio del 2003 i percettori dell'assegno erano 8.300, ma già alla fine del 2004 erano saliti a 10.700. Il numero è rimasto pressoché

stabile nel 2005, per poi scendere nel 2006, per i ritardi ministeriali nell'approvazione del decreto di rinnovo.

Nel maggio 2005, visti i buoni risultati del Fondo, che permise alle aziende di gestire efficacemente le uscite e risolvere i problemi di turnover, OO.SS. ed ABI decisero di rinnovare questo strumento per ulteriori dieci anni. Il Governo recepì questo rinnovo con il DM 26 aprile 2006, che porta la nuova scadenza al 30 giugno 2020, in vigore ancora oggi. Pertanto potranno essere collocati nel Fondo i lavoratori i cui requisiti per l'erogazione della pensione maturino entro tale data.

Tuttavia la convenienza per le banche a utilizzare il Fondo venne via via ridotta a partire dal 4 agosto 2006, quando venne abrogato il vantaggio fiscale del dimezzamento dell'aliquota di tassazione dell'assegno, che passò dall'11,50% all'attuale 23%, comportando maggiori costi per le banche utilizzatrici. Il costo pro capite, originariamente previsto di € 33.000 per tre anni medi, quindi circa 100.000 euro complessivi, lievitò a 44.200 euro per una durata media di circa 40 mesi, cioè oltre 150.000 euro pro capite.

Al 31 dicembre 2006, subito dopo il rinnovo, erano ben 25.000 i lavoratori in esubero complessivamente transitati nel Fondo.

Tuttavia dopo la crisi dei mutui *subprime*, con i suoi riflessi sul mercato interbancario e la crisi economica che ha colpito successivamente anche l'Italia, oltre alla modifica delle normative sui pensionamenti, diventò impellente la necessità di alcune riforme, che hanno portato ad una sostanziale modifica del Regolamento del Fondo esuberi, con la stipula di due importanti Accordi.

Il primo è la modifica concordata nel Protocollo del 17 dicembre 2009 (perfezionato con l'Accordo 15 febbraio 2010, poi recepito nel DM 26 aprile 2010), che ha comportato una semplificazione nell'accesso alla formazione finanziata, l'abrogazione della franchigia per la prima settimana di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa, in precedenza non erogabile.

La modifica più importante fu l'istituzione della sezione emergenziale, per permettere l'erogazione di un assegno, con la durata massima di 24 mesi, per i lavoratori che vengono licenziati, che integra il trattamento di disoccupazione INPS. Il Fondo copre il 50% dell'assegno, mentre il resto rimane a carico dell'azienda richiedente. In caso di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da parte di un'altra banca, quest'ultima ha diritto ad avere un importo pari all'assegno fino alla scadenza a titolo di incentivo all'assunzione. Questo provvedimento è stato necessario per tutelare i dipendenti di banche estere o di banche italiane commissariate, non in grado di evitare la chiusura totale.

Questa sezione del Fondo è stata finanziata con una parte dei fondi residui della formazione non utilizzata dalle aziende, e immobilizzata presso l'INPS. Dalla sua istituzione nel 2010 fino ad oggi sono stati quasi mille i lavoratori che hanno percepito l'assegno emergenziale. La scadenza di questa parte del Fondo è però tuttora fissata a fine 2012, anche se le parti stipulanti hanno intenzione di prorogarla con durata decennale, ed è in attesa del decreto ministeriale di recepimento.

Il secondo accordo è stato necessario dopo l'applicazione della riforma Maroni (legge 243/2007), che ha portato, dal 1° gennaio 2008, ad un allungamento dell'attività lavorativa, modificando i requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità da 37 a 40 anni (il cosiddetto scalone, poi mitigato dal successivo provvedimento del ministro Damiano). Di conseguenza anche la permanenza media del Fondo è lievitata fino a raggiungere, nella quasi totalità, i 60 mesi previsti come massimo. Il costo degli assegni straordinari per il pensionamento è stato di 530 milioni di euro nel 2010, cui vanno aggiunti altri 170 circa di contributi, per un totale di 700 milioni di euro pagati dalle aziende. I percettori al 31 dicembre 2010 erano circa 16.000, di cui 4.700 entrati nel 2010, il resto negli anni precedenti.

Nel 2010 l'importo medio dell'assegno straordinario è stato stimato in 35.400 euro annui medi, cui va aggiunta la contribuzione INPS



necessaria per raggiungere i requisiti pensionistici, pari a 14.500 euro annui. Il costo totale annuo medio è quindi pari a 50.000 euro.

Le organizzazioni sindacali, comprendendo appieno l'importanza del Fondo, erano disposte a cedere qualcosa sulla percentuale dell'importo dell'assegno, così da ritornare alle percentuali di costo previste all'origine, ma non a modificare l'impostazione di fondo, cioè l'alternativa alla legge 223 sui licenziamenti, e la volontarietà del lavoratore ad uscire dall'azienda. Le proposte di modifica, formulate dall'ABI nel settembre 2010, vennero perciò solo parzialmente accolte dalle OO.SS. La FABI su questo punto si dimostrò decisa, avviando anche una campagna stampa, nella quale condannava il comportamento delle aziende, che volevano costringere i lavoratori all'uscita con pesanti ripercussioni, mentre dall'altro erogavano compensi faraonici, quasi sempre non meritati, all'alta dirigenza ed ai Consigli di Amministrazione

Dal 2001 alla fine del 2011 i percettori dell'assegno sono stati complessivamente 37.500. Poi c'è stata una pausa di quasi un anno, dovuta alla procedura di ratifica della variazione del Fondo da parte del Ministero del Lavoro, perché l'Accordo dell'8 luglio 2011 è stato convertito in Decreto solamente il 3 agosto 2012, nonostante le sollecitazioni delle Parti stipulanti al Governo, che ne chiedevano urgentemente l'applicazione. Di fatto, nel 2012, sono stati pochi i lavoratori che hanno potuto uscire utilizzando lo strumento del Fondo.

### 3.4 IL Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC)

Il Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione è stato istituito da Abi e Sindacati del credito con il CCNL 19 gennaio 2012, la cui operatività è stata prolungata con il CCNL del 31 marzo 2015 e successive intese.

Rappresenta una risposta concreta del settore bancario a sostegno dell'occupazione attraverso l'utilizzo di una dotazione economica riveniente interamente dal contributo dei lavoratori bancari, incluse le figure apicali delle banche.

Questo nuovo Fondo serve per incentivare l'occupazione stabile nel settore, attraverso un contributo di 2500 € annui, per tre anni, alle aziende del settore che assumono un giovane in pianta stabile, oppure confermano un lavoratore precario. Sono previsti importi più elevati per categorie più svantaggiate e per le assunzioni nel Mezzogiorno.

L'intervento di tale Fondo è stato esteso anche al sostegno economico dei contratti di solidarietà espansivi (cioè una riduzione dell'orario di lavoro per coloro cui mancano alcuni anni al pensionamento, con una correlata assunzione di giovani a tempo indeterminato per un pari numero di ore lavorative).

Questo fondo – sperimentale per i prossimi cinque anni – viene alimentato dal contributo di tutti i bancari cui viene applicato il CCNL, dirigenti compresi, attraverso la riduzione di una giornata di banca delle ore o di festività soppresse all'anno, e per i top manager con contratto individuale attraverso un contributo del 4% della retribuzione.

Il Fondo per l'occupazione è diventato attivo il 6 giugno 2012, dopo l'approvazione del Regolamento e l'insediamento del Consiglio di Amministrazione.

Oltre a incentivare l'occupazione, il Fondo dell'occupazione permetterà alle OO.SS., che nominano metà del Consiglio di Amministrazione, di monitorare l'andamento occupazionale del settore e di verificare le politiche di assunzione di ogni singola banca, mentre per quelle di uscita provvede già il Consiglio di Amministrazione del Fondo esuberi.

Nel settore bancario, in Italia, ci sono stati pochi licenziamenti, quasi tutti di dipendenti di banche con sede all'estero, "ma solo pensionamenti e prepensionamenti volontari" e tutti gestiti con il Fondo esuberi e il Fondo per l'occupazione. Strumenti che, dice la Fabi,

sono “conquiste sindacali presenti nel contratto”. Intanto, i primi nove gruppi bancari italiani prevedono nei rispettivi piani industriali già approvati 30.114 esuberi: di questi 16.434 già completati e 13.680 da realizzare nel biennio 2019-2020.

E mentre in tutta Europa sono stati persi 470 mila posti di lavoro, il 70% dei quali tramite licenziamento, il Fondo per l’occupazione ha consentito l’assunzione di 20.550 ragazzi (under 35), con un’erogazione alle aziende di circa 150 milioni di euro, utilizzando contributi versati da aziende, lavoratori e dirigenti del settore.

Il rapporto, pertanto, è di 1 a 3 rispetto alle uscite: quindi, ricambio generazionale”, sottolinea il sindacato, “e zero licenziamenti”. Nel dettaglio, leggendo i dati della Fabi, nel corso del 2018 sono stati assunti 1.538 giovani: quasi 150 al mese (6.657 nel 2012, 2.164 nel 2013, 2.126 nel 2014, 2.969 nel 2015, 2.585 nel 2016, 2.511 nel 2017). In maggioranza donne. Circa il 57% delle assunzioni, infatti, ha riguardato personale femminile.

Va sottolineato che non vi è stata compensazione fra le entrate e le uscite dal settore, che continuano ad essere maggiori delle entrate stesse, e così possiamo evidenziare che il FOC è risultato efficace nel favorire il ricambio generazionale, che ha agevolato l’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro bancario.

Infine Il progressivo arricchimento delle diverse tipologie di prestazioni del Fondo di solidarietà lo rende uno degli ammortizzatori sociali più articolato e completo, del quale, in 18 anni di operatività dal 2001 in poi, ha beneficiato oltre 60.000 colleghi.



## **4. L'EVOLUZIONE DEL CONTRATTO NAZIONALE DI FRONTE AI CAMBIAMENTI ESTERNI**

### **4.1 L'area contrattuale**

Il tema in oggetto è uno dei più delicati, affrontati fra le parti, nei rinnovi contrattuali di settore.

La disciplina dell'area contrattuale riguarda l'individuazione del campo di applicazione attraverso l'identificazione delle imprese e delle attività da loro espletate.

La discussione sull'area contrattuale, oggi, non appare scontata, ma presenta molti aspetti di novità, in quanto dovrà esaminare, con attenzione, le nuove professionalità, le nuove filiere produttive e tutte le attività collaterali.

Tutti ricordano il cosiddetto "LODO DONAT-CATTIN" del 1990, che pose le basi di un'area contrattuale ben definita dopo un duro scontro fra le organizzazioni sindacali e quelle datoriali. Non è sicuramente compito di queste note analizzare scenari e prevedere soluzioni, ma la questione appare in tutta la sua rilevanza.

I criteri di riferimento, nella definizione del tema, sono quelli già enunciati dall'art. 2070 c.c., ove si indicano i criteri di attività prevalente e si esaminano le ipotesi in cui l'imprenditore eserciti attività plurime, e se le stesse attività siano dirette al conseguimento dell'identica finalità produttiva.

L'art. 2070 CC è stato oggetto di numerose dispute giurisprudenziali e dottrinali, in cui si afferma che, al di là dei concetti enunciati, esso non sia più di natura pubblicistica, ma debba essere prevalente il

concetto di “auto-definizione della categoria professionale”, secondo cui spetta alle parti stipulanti il campo di applicazione del CCNL.

Infatti, al primo comma dell’art. 1 CCNL 2015, l’unico riferimento di carattere legislativo è il DLGS 385/93, che determina l’ambito di applicazione della normativa collettiva.

Il concetto di controllo, invece, è enunciato chiaramente e recepisce la normativa dell’art. 2359 del c.c. che definisce i criteri di controllo, diretto o indiretto, da parte dell’imprenditore principale.

Bisogna premettere che il problema dell’area contrattuale, cioè la definizione circoscritta dell’applicazione della normativa del Contratto Collettivo Nazionale dei bancari nelle singole aziende, è un problema più antico di quello che si pensi.

La prima situazione di crisi, cioè di divergenza con i datori di lavoro, risale agli anni ottanta, quando la Banca Nazionale del Lavoro decise di incorporare i dipendenti addetti alla sorveglianza e al trasporto valori in un’altra società, denominata Consicurezza, al quale non sarebbe più stata applicata la normativa dei bancari, ma quella del commercio.

Ovviamente gli stipendi dei dipendenti che svolgevano questi compiti, pur adeguati ai livelli più bassi (prima e seconda area) erano molto più alti di quelli applicati in altri settori (commercio e industria). Con l’innalzamento progressivo dei contributi e delle altre imposte gravanti sul lavoro (prima ILOR e poi IRAP) le banche italiane hanno iniziato a trasferire all’esterno del sistema bancario molte tipologie di mansioni. Così nei contratti degli anni ottanta e novanta è iniziato il problema di delimitare quale lavorazioni potevano essere esternalizzate, cioè appaltate a ditte esterne, oppure svolte da società appartenenti a gruppi bancari che non applicano il contratto del credito.

Negli anni novanta, infatti, la Banca d’Italia, applicando la normativa europea tendente all’unificazione delle norme di attività delle banche, ha permesso la cessione o l’appalto di mansioni che in passato erano tipiche del sistema (ad esempio la procedura di valutazione

della concessione del prestito; la contabilità del personale; il sistema dei pagamenti).

Contemporaneamente sono nati i gruppi bancari, con un numero sempre più alto di aziende con funzioni specializzate nel loro ambito, ma con un controllo sempre più accentrato nella cosiddetta azienda Capogruppo.

Nelle procedure di rinnovo dei vari CCNL è diventata sempre più importante la rinegoziazione delle norme dell'apposito capitolo *area contrattuale*, o ambito dell'applicazione del contratto, posto proprio all'inizio di ogni testo contrattuale.

Sul versante delle esternalizzazioni, la prima operazione riguardante personale impiegatizio è stata negoziata nell'ambito di Unicredit, nel 1996, riguardo alla MOG (Macchina Operativa di Gruppo). Nel disegno della banca il personale di alcuni uffici di back office (CED, bonifici, incassi e pagamenti) sarebbe dovuto essere trasferito all'interno di una società consortile esterna, denominata GCS, con il compito di riorganizzare e uniformare, nelle banche componenti il Gruppo, le procedure informatiche, il merito del credito, i prodotti offerti, e permettere la creazione di un controllo di gestione per quei tempi all'avanguardia, che comprendeva, oltre ai rischi, anche l'analisi del margine economico ottenuto dalla banca per ogni singolo cliente.

La motivazione dello scontro con le Organizzazioni sindacali non era ovviamente il progetto, ma le ricadute sul personale trasferito, cui sarebbe stato applicato il contratto del commercio, che allora costava oltre il 20% in meno. Naturalmente chi era stato assunto in precedenza avrebbe mantenuto la retribuzione acquisita, ma la stessa garanzia non era prevista per i nuovi assunti.

Dopo una vertenza che, ovviamente, si era trasferita in Assicredito/ABI, vista l'importanza della banca, il compromesso adottato, in seguito spesso adottato in altri gruppi, è stato quello di mantenere la nuova azienda all'interno del gruppo con il contratto dei bancari, e contratti integrativi identici a quelli della banca.

Nel periodo in questione (1996-1997) non esisteva, nel CCNL dei bancari, un sistema di relazioni sindacali così articolato come quello attuale, creato ad hoc nel CCNL del 1999, e successivamente ampliato praticamente in ogni rinnovo. La novità sostanziale è stata la negoziazione nell'ambito del Gruppo bancario, che avrebbe sostituito quella aziendale, al fine di tutelare le aziende di servizi, che, al contrario della banca Capogruppo o di quelle specialistiche, avevano scarsa capacità negoziale, perché prive di un bilancio autonomo.

Nel testo contrattuale del CCNL del 1999 venne pertanto introdotto anche il concetto di impresa avente "carenze di autonomia economica", che svolge attività prevalente per imprese creditizie o finanziarie. In questo caso qualunque tensione occupazionale doveva essere negoziata a livello di gruppo, al fine di poter eventualmente trasferire i lavoratori in esubero in altre aziende appartenenti al suddetto Gruppo.

In seguito la **contrattazione di secondo livello nell'ambito del Gruppo**, nata nel CCNL del 1999 per difendere i livelli occupazionali, si è allargata ad altre tipologie di negoziazione e ha praticamente assorbito la materia dell'assistenza per spese mediche e assicurazioni sulla vita, e quello della previdenza complementare, che, dal 2007, sono diventate un demando ufficiale.

Dal 2001 ad oggi la contrattazione di gruppo ha gradualmente sostituito quella aziendale anche per i premi di produttività, al fine di remunerare il contributo dei lavoratori delle aziende di servizi, che hanno quasi sempre presentano bilanci con utili ridotti, a causa delle politiche adottate dalle Banche Capogruppo.

Il contratto del 19 gennaio 2012 ha salvato l'area contrattuale, persino rafforzandola, prevedendo, però, per alcune mansioni, cui può essere applicato il contratto del commercio per i nuovi assunti, un orario di lavoro di 40 ore settimanali ed una retribuzione ridotta fino al 20%. È stata prevista anche la possibilità di rientro nel CCNL del credito di lavorazioni a suo tempo esternalizzate, con una procedura graduale di armonizzazione. Viene quindi mantenuto il contratto del credito, con le sue salvaguardie, la previdenza e l'as-



sistenza, ma con costi più bassi: al lavoratore neo assunto conviene comunque questa manovra, perché il differenziale retributivo fra i due CCNL è superiore al 20%.

Il perimetro dell'area contrattuale definito dalle parti indica, quale primo obiettivo, i destinatari delle norme contrattuali, e ciò non può avvenire che riferendosi all'art. 1 comma 1 CCNL 2015.

Subito dopo si prendono in considerazione attività che non sono peculiari del settore, ma comunque ad esso "connesse".

Per queste ultime sono previste specifiche regolamentazioni indicate dall'art. 2 CCNL, che indica anche le materie su cui possano esercitarsi diverse modalità: ad esempio orari di lavoro e inquadramenti del personale da ridefinire con accordi specifici, in particolare per la definizione delle figure professionali.

Proprio le nuove figure professionali dovranno essere inserite nelle declaratorie già presenti nella contrattualistica: esse sicuramente hanno connotazioni diverse dalle figure tradizionali a cui siamo abituati, sia per caratteristiche intrinseche, che per le mutate necessità del mercato.

Di esse dovrà essere ben soppesata la consistenza, per un inserimento che sia organico all'intera attività della azienda e non solo valutato su elementi singoli e di "novità".

L'attuale fase di razionalizzazione e di maggiore competitività, attraversata dal settore, può determinare l'eventuale scorporo di attività (finanziarie e/o strumentali) e di personale e il conferimento a società non controllate e appartenenti ad altri settori.

Le parti, in tali casi, hanno stabilito che, al personale coinvolto in tali processi, venga comunque riconosciuto il CCNL del credito, con garanzia che, ove vi siano ulteriori passaggi societari, verrà attivata una specifica procedura per la ricerca di soluzioni idonee, in relazione agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi.

Il capitolo dell'area contrattuale non poteva non considerare il regime delle attività complementari e/o accessorie appaltabili.

Tali attività sono elencate dall'art. 3 CCNL 2015.

Nello stesso discorso vengono individuate anche le materie che dovranno formare oggetto dei protocolli di adeguamento: quali orario di lavoro settimanale, inquadramento del personale e tabelle retributive, per cui si prevede una riduzione del 20% per il personale assunto successivamente al 19/01/2012.

L'art. 4 del CCNL 2015 prevede anche la possibilità che alcune lavorazioni possano rientrare (insourcing) nell'area tradizionale del credito.

A tal proposito è stato definito un protocollo (appendice 1 allegata al testo contrattuale) che prevede le modalità di passaggio con particolare riferimento all'orario di lavoro, all'inquadramento del personale e alle tabelle economiche.

È sotto gli occhi di tutti come ogni attività lavorativa stia subendo, da qualche tempo, profonde trasformazioni.

In particolare va avanzando l'adozione di tecnologie digitali o robotiche, applicate, in un primo tempo, a funzioni ripetitive e di basso valore aggiunto, ma ora ulteriormente evolute.

Esse consentono alle banche di trasferire alcune lavorazioni a specifici settori e/o aziende.

Anche lo stesso utente dei servizi bancari, passivo sino a qualche decennio fa, è chiamato a svolgere la propria opera, inserendosi nel processo produttivo.

L'avvento sempre più prepotente della tecnologia, ha permesso lo sviluppo di nuove opportunità di "BUSINESS" creando una rete multicanale che determina una esclusione, seppure parziale, dell'operatore.

Per effetto di queste innovazioni, assistiamo costantemente ad un forte ridimensionamento delle reti, con l'effetto di far perdere a

molti istituti il radicamento sul territorio, privandoli di quella visione particolare che ognuno di essi merita per specifiche e diverse caratteristiche.

Tutto viene organizzato con parametri statistici non specifici, ma di carattere generale.

Altrettanto forte è il cambiamento delle esigenze professionali del settore: i nuovi prodotti finanziari (si pensi ad esempio all'enorme quantità di *asset* assicurativi) propongono la necessità di nuove professionalità, rivolte principalmente ad attività di promozione e consulenza.

Ciò è tanto più necessario, in presenza di una massiccia presenza di *competitors*, non del settore (Amazon, Google, Fondi, Criptovalute etc. etc.)

Le continue operazioni di fusione tra istituti di credito e la continua riorganizzazione su modelli che tendono alla contrazione dei costi hanno provocato l'esternalizzazione e l'appalto di specifiche lavorazioni, causando non solo perdita del "saper fare" di tali lavorazioni, ma anche il trasferimento di consistenti aliquote di personale nel limbo di attività singole e parcellizzate.

Non è infrequente che tali operazioni siano causa di dipendenza elevata delle banche da queste società, che offrono servizi particolari e che influenzano fortemente le politiche gestionali.

Prova ne sia la stessa gestione dei crediti deteriorati e di quelli inesigibili (UTP e NPL), che tante discussioni hanno generato nella loro gestione.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale ha individuato correttamente queste ed altre problematiche.

C'è da fare un'osservazione importante: la regolamentazione dell'area contrattuale assume importanza soprattutto per la FABI, in quanto sindacato autonomo di categoria, piuttosto che per altre organizzazioni sindacali che aderiscono ad una Confederazione.

Qui si innesta – per la riduzione del numero di addetti del settore, a causa della digitalizzazione e dell'automazione dei processi produttivi – il problema di allargare le norme statutarie relative all'iscrizione, in maniera da ricomprendere altri settori le cui mansioni e problematiche contrattuali possono essere simili. Certamente questo problema non è di poco conto, perché, oltre allo sforzo di tutelare lavoratori con contratti diversi nei contenuti, cosa non sempre facile, ci sarebbe un forte impatto sulla normativa interna, sugli equilibri di rappresentanza, sugli organismi interni e sulla loro funzionalità, questi ultimi tarati e sperimentati sulla negoziazione nell'ambito bancario. Già adesso, infatti, si può intravedere qualche problema nei gruppi bancari che hanno assicurativi nel loro ambito, o viceversa.

Anche il ruolo centrale del SAB, in questo momento a carattere provinciale con qualche eccezione, potrebbe essere rivisitato. Già adesso vediamo che il baricentro dell'attività sindacale si sta spostando dal SAB alle rappresentanze di Gruppo a alla Segreteria Nazionale. L'evoluzione è inevitabile in un processo di accentramento dei Gruppi bancari.

C'è inoltre un altro problema, quello della rappresentatività. Ormai in tutti i settori si sta completando lo sbarramento del 5% di iscritti, al fine di poter accedere al tavolo contrattuale nazionale e di firmare il contratto nazionale e, di conseguenza, poter anche accedere alla contrattazione aziendale di secondo livello.

Va considerato che, da qualche anno, la legislazione vuole ridurre il numero di contratti applicabili, come succede negli altri paesi europei. Le commissioni parlamentari hanno sviluppato un progetto nel quale potrebbero essere ridotti a una decina o addirittura solo a sei.

La FABI non avrebbe alcun problema a raggiungere questo livello in ambito bancario, o bancario/assicurativo, ma se la legislazione prevedesse un unico contratto nazionale del terziario avanzato, con più di un milione di lavoratori, la situazione sarebbe diversa.

Una revisione dello Statuto potrebbe essere necessaria, al fine di allargare la platea delle persone iscrivibili anche a imprese che applicano un contratto diverso da quello bancario. In questo caso è molto probabile che entrino all'interno della FABI non solo singoli iscritti, ma anche rappresentanti sindacali che hanno svolto la loro attività in altre Organizzazioni. Però, dovendo svolgere relazioni sindacali non con ABI ma con altri enti datoriali, l'attuale frammentazione delle rappresentanze all'interno dei SAB potrebbe essere poco funzionale. Non sempre sarebbe possibile la costituzione di un Organo di Coordinamento finanziato dalla Federazione, che ha stretti requisiti.

Una soluzione potrebbe essere quella di rendere tale struttura indipendente, sul modello della rappresentanza della Banca d'Italia, oppure la costituzione di un SAB che si estenda trasversalmente su tutto il territorio, sull'esempio di quello che è stato fatto per gli iscritti ex UGL. La prima soluzione sembrerebbe la migliore, perché negli anni la RSA della Banca d'Italia (che ricordiamo non applica il contratto ABI) ha funzionato bene nella sua indipendenza.

## 4.2 Il sistema degli inquadramenti

Chiunque legga le pagine del nostro contratto nazionale che riguardano gli inquadramenti, cioè la valutazione legale del valore della prestazione lavorativa, si può rendere conto, anche se non è un esperto, che l'elencazione delle figure professionali esplicative è ampiamente superata.

Vi è la descrizione delle mansioni della prima e seconda area, cioè i livelli più bassi, che elenca falegnami, carpentieri, operai, guardie; tutte lavorazioni che da tempo sono state appaltate a ditte esterne. L'evoluzione tecnologica e sociale, infatti, ha fatto sì che il bancario medio sia un lavoratore ampiamente scolarizzato (diploma superiore, laurea e, specie per i giovani, anche con specializzazioni spesso all'estero).

Invece, gran parte delle elencazioni esemplificative fa capo ad un sistema gerarchico in vigore fino agli anni novanta, o, in alcune banche, al massimo fino al 2000.

Il motivo sta nel fatto che, a partire dal contratto del 1999, la negoziazione degli inquadramenti si è spostata da un livello nazionale a quello aziendale o in parte anche nel Gruppo. In questa sede, infatti, si individua la professionalità e, di conseguenza, la retribuzione minima di tutte le figure professionali nuove o rinnovate.

Quindi il CCNL non ha avuto sostanzialmente modifiche perché di fatto riveste un ruolo residuale

**Il CCNL del 19 luglio 1999** è stato un contratto fortemente innovativo, adeguato a risolvere alcune problematiche che si erano manifestate nel cambiamento, iniziato nel 1993, nel sistema bancario italiano con le privatizzazioni; i nuovi prodotti; le rinnovate reti di vendita; la formazione dei gruppi bancari multi prodotto.

L'entrata in Europa, il ruolo sempre più importante che ha avuto la BCE rispetto alle banche nazionali ed il mercato globale, sia nella finanza che nei settori della produzione e dei servizi, hanno fatto sì che il vecchio modo di fare banca è cambiato totalmente.

Prima del 1993 le banche italiane svolgevano un ruolo prevalente di intermediazione fra i depositi delle famiglie, che detenevano quasi tutta la ricchezza del Paese, e le necessità delle imprese, quasi tutte medie o piccole, che non disponevano di capitali adeguati, né avevano la struttura per autofinanziarsi sul mercato.

Solo alcune grosse aziende, in gran parte di proprietà di enti pubblici o parapubblici (IRI) o di grandi famiglie ricchissime (FIAT), erano in grado di ricorrere a questi strumenti.

I depositanti al massimo investivano in titoli di Stato, il cui mercato era comunque monopolio delle banche. Come lo era anche il sistema dei pagamenti, specie quelli internazionali, basato sul bonifico bancario. La carta di credito era un privilegio per i benestanti. Anche il mercato dei mutui era in mano alle banche italiane.

Il cambiamento si è manifestato con rapidità fino dalla metà degli anni novanta, anche perché l'evoluzione è stata molto veloce all'estero. Sono arrivate alcune banche estere, prima con sportelli fisici, poi *on line*, Amazon e Google si sono diffusi man mano che la popolazione italiana ha imparato l'utilizzo del personal computer, accessibile a costi modesti. Gli acquisti *on line*, favoriti all'inizio da una imposizione fiscale minore (IVA) hanno cominciato ad erodere il sistema dei pagamenti.

Lo scarso rendimento dei BOT, oltre che la minor possibilità da parte dello Stato italiano di indebitarsi a causa delle regole comunitarie, hanno spinto i risparmiatori a entrare nei mercati finanziari con prodotti diversi, di fatto più rischiosi. E così le banche hanno cominciato a vendere su larga scala prodotti più evoluti, come i Fondi di investimento, talvolta collegati a indici internazionali e a prestazioni anche assicurative. La legislazione è in questo caso intervenuta per rafforzare la previdenza integrativa con sconti fiscali. Molti clienti hanno investito anche sul mercato azionario.

È nata la figura del consulente personale, prima riservata ai clienti top, ma adesso praticamente assegnata a tutti i segmenti di clientela.

Le banche hanno potuto utilizzare personale che in precedenza aveva altri compiti, per lo più contabili o di sportello, ormai quasi completamente automatizzati. Certamente a queste persone è stata data una formazione, ma in molti casi si è rivelata inadeguata rispetto alla nuova platea di investitori.

Tornando alla realtà degli inquadramenti, questo rapido mutamento dell'organizzazione ha reso necessario, da metà degli anni novanta in poi, un numero maggiore di personale specializzato. Fino a quel momento i funzionari, la cui percentuale, rispetto al totale dei dipendenti, era sotto il 15% nel sistema, erano sufficienti a governare una banca, le cui caratteristiche non erano dissimili da quelle del dopoguerra.

Venne così creata nel contratto del 1999 la categoria dei quadri direttivi, per poter dare l'autogestione dell'orario di lavoro e

un'autonomia professionale elevata ad un numero maggiore di lavoratori. La nuova categoria venne suddivisa in quattro livelli, dove nei primi due, più numerosi, vennero inseriti gli ex capi uffici con mansioni di provenienza del CCNL degli impiegati. Nel terzo e quarto livello vennero inquadrati gli ex funzionari, e di conseguenza vennero aboliti i tredici gradi dei funzionari, sostituiti dagli assegni di "ruolo chiave".

Tuttavia, questo regime di elasticità era funzionale a mansioni di vendita e di consulenza, ma non a quelle di coordinamento di lavoratori con mansioni esecutive allo sportello, i cui compiti erano invece strettamente legati agli orari di apertura, rimasti invariati. Questa differenza fra consulenti e coordinatori, divenne fonte di problemi organizzativi e dette luogo a forti contrasti interpretativi su alcune norme contrattuali: la maggiore criticità emerse per i preposti a sportelli più piccoli, costretti alla presenza per 9-10 ore al giorno, per l'impossibilità di essere sostituiti. Il problema venne parzialmente risolto con un pagamento forfetizzato delle ore prestate in più nei successivi contratti collettivi, attraverso un aumento del parametro di base.

In questi contratti venne anche ampliata la flessibilità verso i livelli inferiori, che poteva essere usata dalle aziende, in generale di due livelli anziché uno, per far fronte a necessità contingenti in seguito alla chiusura di molte filiali, con spostamenti obbligati in quelle più vicine, che davano luogo a duplicazioni e sovrapposizioni, ma in misura temporanea.

Bisogna ricordare che in molte altre categorie contrattuali (metalmeccanici e commercio) vi era già una normativa *ad hoc*, che andava a superare la normativa dello Statuto dei Lavoratori. Bisogna ricordare che, però, la sottoqualificazione era permessa solo con appositi accordi sindacali a carattere collettivo, al fine di evitare licenziamenti o trasferimenti.

Il Jobs Act, emesso sotto il Governo Renzi, ha superato lo sbarramento della trattativa con accordo sindacale, dando la possibilità



alle imprese “in difficoltà” di poter adottare la sottoqualificazione anche senza alcun accordo sindacale.

Ricordiamo che la prassi nelle banche resta sempre quella della procedura sindacale di informativa e di confronto, cui però l’azienda, esaurito il procedimento, può per legge adottare i provvedimenti in maniera unilaterale.

### 4.3 L’orario di lavoro

*Il lavoro umano non è merce*  
*Luciano Gallino*

Per comprendere quanta strada abbiamo percorso nella costruzione dell’articolato contrattuale su gli orari di lavoro nelle banche, proveremo a ripercorrere una rapida storia della riduzione degli orari stessi in Italia.

Alla fine dell’800 le operaie e gli operai lavoravano in media 16 ore al giorno.

L’accordo per le 48 ore settimanali viene stipulato il 20 febbraio 1919 alla fine della guerra.

Con il regio decreto 692 del 1923, convertito in legge 473 del 1925, si estende a tutte le categorie l’orario massimo di lavoro di 8 ore giornaliere o 48 settimanali

I rinnovi contrattuali del 1962/63 sono caratterizzati da una rilevante riduzione dell’orario di lavoro settimanale, che, nell’arco di alcuni anni, porta la maggior parte delle categorie ad un orario medio di 44 ore settimanali.

I lavoratori spingono per la settimana corta, di cui già le 44 ore sono un primo anticipo. In pratica si lavora un sabato sì e uno no, e, se si fanno i turni, si lavora la settimana del sabato mattina e non quella del pomeriggio.

Con i contratti del 1969 e del 1970 vengono raggiunte le 40 ore settimanali, che diverranno definitive negli anni 1972 e 1973.

Sono quindi passati 10 anni da quando l'orario era ancora di 48 ore settimanali, e così il sabato libero diviene una conquista generalizzata, salvo, naturalmente, per certi tipi di servizi pubblici e di produzioni a ciclo continuo.

La disciplina dell'orario di lavoro, nel corso degli anni, è stata volta alla tutela della salute dei lavoratori. Già la prima regolamentazione in materia, ovvero il r.d.l. 15 marzo 1923, n. 692, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 473, fissava sia la durata massima del lavoro giornaliero che quella settimanale, che corrispondevano, rispettivamente, a 8 e 48 ore.

Poi la legge n. 196/1997, c.d. legge Treu, ha introdotto la nozione di orario normale di lavoro, facendolo corrispondere a 40 ore settimanali, con la facoltà, tuttavia, da parte dei contratti di categoria, di stabilire una durata inferiore, ovvero di riferirlo alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Il D.Lgs. n. 66/2003 non ha decretato una soglia all'orario massimo giornaliero nel settore bancario, sebbene questo può essere ricavato, indirettamente, dalla prescrizione in base alla quale il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutive ogni ventiquattro ore.

L'articolo 3, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003 dispone che *“i contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno”*. Pertanto, l'autonomia collettiva può derogare al limite di 40 ore settimanali. Questo fa sì che detta soglia si consideri comunque rispettata, a patto che operi una successiva compensazione. E ciò sul presupposto che il conteggio delle ore non avviene su base settimanale, ma plurisettimanale o, addirittura, multiperiodale, regola che pone come unica condizione quella per cui la media delle ore lavorate nel periodo di riferimento sia, in ogni caso, di 40 ore. È chiaro che questo meccanismo conviene alle imprese, le cui esigenze mutano nel corso dell'anno. Questa even-

tualità, nella fase attuale, non tocca solo le attività contrassegnate da periodi di alta e bassa stagionalità, dove la spiccata instabilità della domanda, causata dalla diffusa condizione di crisi, viene di frequente combattuta attraverso particolari variazioni dell'orario di lavoro.

Nelle banche vi è stata una riduzione di orario dalle 40 ore del primo dopoguerra, fino a 38 ore nel corso degli anni sessanta e settanta, rinunciando all'orario spezzato per approdare all'orario unico 8.15 – 17.15, poi 17, e per un breve periodo, 16,54; era prevista un'ora di intervallo, generalmente fra le 13-30 e 14.30.

Negli anni ottanta e novanta la contrattazione sul tema dell'orario di lavoro, che ha avuto dal contratto del 1987 la durata di 37 ore e mezza settimanali, è stata incentrata sull'orario di sportello, sempre più esteso. Prima si è esteso l'orario di sportello, fino a farlo quasi coincidere con l'orario di lavoro, man mano che lo sviluppo tecnologico ha permesso la chiusura automatizzata dei servizi; poi si è introdotto un sistema di turnazioni anche negli sportelli.

In precedenza le turnazioni erano riservate quasi esclusivamente ai centri di calcolo ed a alcuni servizi particolari (cambi, transazioni e trading internazionale). Solo alcuni sportelli (aeroporti, stazioni e località turistiche) avevano l'apertura allargata. Poi tale orario è stato esteso ad altri servizi di pagamento, alle direzioni ed infine anche ad altri sportelli.

Il contratto del 1983 si colloca in una situazione di forte crisi generale del paese, con indicatori economici allarmanti, primo tra tutti l'inflazione.

C'era in quegli anni la necessità di mantenere le banche aperte il più possibile, per accontentare le esigenze della clientela, ma anche per le pressioni politiche, e da parte del Governo e della Banca d'Italia. Venne quindi concordata l'apertura degli sportelli al pomeriggio, fortemente voluta da Assicredito. Su quest'ultimo punto bisogna ricordare che la FABI non era favorevole,

I risultati conseguiti, oltre alla limitazione a 100 ore annue delle prestazioni di lavoro straordinario, riguardano anche l'istituzione di "incontri semestrali" che interessano organici, ritmi e carichi di lavoro, e consentono di aprire le aziende all'assunzione di migliaia di lavoratori.

Venne istituito l'orario flessibile di entrata e di uscita, però solo nel *back office*, o laddove gli organici permettevano la fissazione di turnazioni.

Nel successivo CCNL del 1987 venne rinegoziata la riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 25 minuti, con la fissazione, quindi, dell'orario stesso a 37 ore e 30 minuti e il prolungamento dell'orario di sportello di mezz'ora.

Inoltre, dopo l'emanazione della Legge 13 maggio 1985, n. 190, si è dato vita, collocandola fra gli impiegati e funzionari, alla categoria dei quadri e quadri super.

La prima osservazione sulla evoluzione dell'orario di lavoro dei bancari ci fa dire che una profonda revisione della disciplina relativa agli orari di lavoro e di sportello è avvenuta, ed è stata operativa, dal CCNL del 1999.

Questo contratto è stato fortemente innovativo, adeguato a risolvere alcune problematiche che si erano manifestate nei cambiamenti iniziati dal 1993 nel sistema bancario italiano con le privatizzazioni; i nuovi prodotti; le rinnovate e ampliate reti di vendita; la formazione dei gruppi bancari multi prodotto.

Il rapido mutamento dell'organizzazione delle banche, ora orientate alla vendita di prodotti, rese necessario un numero maggiore di personale specializzato, con orari più elastici per soddisfare le richieste di una clientela sempre più varia. Un risultato ottenuto, a tal proposito, fu la costituzione della categoria dei quadri direttivi, imperniata su quattro livelli retributivi, che permise di superare la divisione fra i quadri già esistenti ed i funzionari.

Alla nuova area contrattuale dei quadri direttivi non venne assegnato un orario prefissato, ma una flessibilità basata sull'orario dell'unità produttiva di assegnazione. La flessibilità in eccesso doveva essere pagata dalla banca in maniera forfettaria, anche tenendo conto dei risultati conseguiti. Ovviamente all'inizio non fu facile arrivare ad un'equità nei compensi, per cui man mano si decise di aumentare la retribuzione dei quadri in maniera da compensare anche il lavoro fatto in più.

Di fatto, dal 1999, la normativa dell'orario di lavoro viene applicata solamente alle aree professionali impiegate.

Altre conquiste furono l'incremento del numero delle ore di formazione, da 19 a 50, variamente distribuite se svolte in orario o a fine orario di lavoro; la riduzione dell'orario di lavoro e la flessibilità dello stesso, con la previsione della possibilità di attuare il 6X6 oppure il 9X4, per un totale di 36 ore su base settimanale; la creazione della Banca delle ore, di sistemi incentivanti, di una riforma della busta-paga.

Ma a partire dal 2000, gradatamente, lo sviluppo della tecnologia (bancomat, procedure automatizzate, prima per le imprese e poi estese a tutti) ha reso molto meno importante l'apertura fisica dello sportello, inteso come cassa, e quindi è iniziato un processo di dicotomia fra orario contrattuale negoziato, sempre più esteso, e orario di sportello effettivo, sempre più ridotto: molti sportelli oramai mantengono la cassa al mattino, altri non la prevedono proprio.

In passato vi sono state molte vertenze sull'orario di sportello e sulle turnazioni, ma ormai il contenzioso è cessato, al massimo riguarda solamente il compenso dell'eventuale disagio.

Per la fattispecie generale opera un meccanismo di riduzione dell'orario di 30 minuti settimanali, da utilizzare nell'arco della settimana stessa o da riversare nella misura di 23 ore annuali nella così detta "banca delle ore".

All'inizio il meccanismo di flessibilità ha peraltro funzionato male negli sportelli più piccoli, proprio per la mancanza di elasticità nelle

sostituzioni. Solamente nel CCNL 2007 la questione viene risolta appieno.

Dobbiamo notare che la riduzione dell'orario annuale (30 minuti settimanali ovvero 23 ore annuali) spetta pro quota, sia nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno, sia nei casi di passaggio a part time a 36 ore settimanali ovvero a quadro direttivo.

In merito poi alla giornata di riduzione di orario da utilizzarsi inderogabilmente nell'anno di competenza essa è commisurata all'intero orario di lavoro annuo; ne consegue che essa spetta soltanto pro quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno ovvero di passaggio a quadro direttivo.

Fatte salve le diverse previsioni in tema di orario settimanale, l'orario giornaliero di lavoro è di 37 ore e 30 minuti, articolabili secondo tre nastri orari:

1 orario c.d. standard per la generalità dei lavoratori compreso tra le ore 8,00 e le 17,15

2 orario extra standard per quote percentuali del personale compreso fra le ore 7,00 e le 19,15

3 orario da trattare con il sindacato aziendale oltre i nastri di cui sopra, purché non superi il 2% del personale in servizio.

Per turni si devono intendere le articolazioni di orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.

Con il contratto del 1999 è stata depennata la norma che prevedeva il vincolo per le banche di distribuire l'orario dei turni in moduli giornalieri di uniforme durata; pertanto l'attuale formulazione prevede, a seconda delle attività ivi descritte, 4 diverse articolazioni settimanali dell'orario di lavoro.

Norme particolari ed esclusioni valgono, poi, per alcune specifiche categorie di lavoratori (guardiani, addetti al ced turnisti, ecc.); il limite massimo individuale di 80 volte all'anno per il turno notturno,

originariamente previsto per i turnisti ced è stato esteso nel tempo a tutti i ,gli addetti ai turni stessi.

Riguardo al riposo giornaliero, l'art.7 del dlgs n.66/2003 stabilisce che il lavoratore, in un normale orario settimanale, ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di 24 ore (con eccezione per le attività di pulizie o il telelavoro)

Per quanto riguarda l'orario di sportello vi sono sostanzialmente due ipotesi

- l'orario disponibile settimanalmente per le imprese è stabilito in 40 ore
- il lavoratore può essere adibito allo sportello fino a 6,30 ore giornaliere(salvo il caso di distribuzione settimanale 4x9 e accordi sindacali in deroga); per gli sportelli turistici è prevista la norma che limita l'utilizzo del lavoratore al sabato.

Possiamo affermare, quindi, che l'impianto delle relazioni sindacali, teso a garantire la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nella regolazione della complessa materia dell'orario di lavoro, è indubbiamente una grande conquista del movimento sindacale.

#### 4.4 Le tutele contrattuali

Sull'argomento "tutele" è utile fare una premessa sul concetto di evoluzione delle stesse, in quanto non faremo riferimento ad una data particolare di partenza e nemmeno ad una condivisione generalizzata delle stesse. È però importante sottolineare come le forme di tutela, oggi presenti, siano il risultato di una stratificazione e di una continua evoluzione di quanto, di volta in volta, è stato ritenuto necessario contrattare per migliorare il posto di lavoro.

Detto questo proviamo a fare una fotografia della situazione attuale, in modo da aiutarci a capire quanto siano importanti e come sia necessario non abbassare la guardia, ma anzi anticipare i tempi e prevedere, in base ai nuovi modelli di servizio che il settore sta ap-

plicando, le coperture necessarie a dare tranquillità a chi deve operare con ruoli e mansioni in continua evoluzione.

La tecnologia, che sempre più ci pervade, e di fatto accelera e modifica praticamente ogni aspetto della nostra società (...in primis ambiti lavorativi e di sviluppo..), ci obbliga ad un continuo aggiornamento di modalità e soprattutto di obiettivi di protezione che, cambiando i sistemi di operare, vengono molto spesso resi meno efficaci, per cui la loro revisione è obbligatoria.

Con la parola “tutele” potremmo ricomprendere gran parte degli argomenti che vanno ad incidere sulla qualità della vita in azienda.

La caratteristica che, ad un primo impatto, può sfuggire ai più è la scarsa percezione di qualcosa di tangibile (..vedi aumenti salariali oppure orario di lavoro...), in quanto la effettiva fruizione, in alcuni casi molto soggettiva, non viene quantificata economicamente con facilità, ne’ con un impatto diretto sulla vita quotidiana, tranne nei casi in cui si può eventualmente parametrare un esborso che di fatto non pesa sul dipendente, ma viene assorbito dalle norme contrattate nel Contratto Collettivo Nazionale e nei Contratti Aziendali.

Entrando nel merito, senza per questo elencare minuziosamente i vari punti, possiamo soffermarci sulle vere e proprie conquiste, costruite con metodo e costanza nei vari rinnovi contrattuali.

Per l’importanza e la trasversalità, si può dire che tutto ciò che riguarda il capitolo “assistenza sanitaria” sia veramente uno degli elementi irrinunciabili di qualunque trattativa.

La priorità rispetto a questo argomento, che è frutto di continui miglioramenti nella copertura delle casistiche, è data sicuramente dalle carenze che, specie negli ultimi anni, hanno caratterizzato il Servizio Sanitario Nazionale. Esso, seppure di assoluta eccellenza in un raffronto con altri Paesi, risulta sempre più di difficile fruizione, sia per costi che per tempi di attesa. Tutto questo va a diretto discapito di chi è costretto a ricorrere al privato per risolvere velocemente (e efficacemente...) i problemi di salute.



È di fatto una specie di termometro dello stesso benessere dell'azienda, poiché maggiore risulta la solidità economica della stessa, maggiori sono le coperture che il personale normalmente ottiene, in quanto non viene necessariamente compensato da aumenti su sistema incentivante o accantonamenti su fondi pensione, che invece possono risultare, anche "simbolicamente", un tassello di maggiore importanza nella contrattazione.

Oggi tutti i grandi gruppi, ma anche le piccole imprese, si stanno dotando di questo strumento che ha una ricaduta diretta sulla stessa azienda, la quale, investendo su una tempestiva risoluzione dei problemi di salute del personale, riesce a diminuire i numeri di assenti per malattia, oltre a migliorarne sensibilmente la qualità di vita e quindi di efficienza sul posto di lavoro.

Uno degli aspetti su cui si concentrano molti sforzi, sono le cosiddette "armonizzazioni" tra i vari sistemi di assicurazione vigenti in banche aggregate, che devono cercare di dare le stesse norme a tutti i dipendenti, spesso utilizzando diversi anni per raggiungere lo scopo. Le differenze tra chi ha già raggiunto traguardi importanti su fascia di copertura e franchigie, e le piccole aziende appena partite con forme assicurative più limitate, obbligherebbero, in caso di armonizzazione a livelli più alti, esborsi notevoli da parte della banca, mentre l'abbassamento dei livelli più alti di assistenza sanitaria significherebbe un arretramento.

Possiamo dire che, ad oggi, il sistema permette a chiunque di prenotare privatamente una visita o un intervento, senza dover sopportare spese che, in casi sempre più frequenti, possono superare di gran lunga gli aumenti salariali che, giustamente, vengono contrattati con fermezza, ma che, per fortuna a macchia di leopardo, non basterebbero ad uscire da situazioni a cui potenzialmente siamo tutti esposti.

Per chiudere con l'argomento, è utile ricordare come l'innalzamento dell'età di pensionamento e la conseguente permanenza in azienda di personale più anziano, con l'aumento della necessità di cure e di prevenzione, fanno dell'assistenza sanitaria un capitolo di grande rilievo nelle forme di tutela dei lavoratori.

Collegato a quanto sopra è la “long term care”, che a far data dal 1° gennaio 2008, copre l’ insorgenza di eventi che comportino la non autosufficienza.

Al secondo posto, come importanza, (considerando la salute come bene più prezioso) possiamo sicuramente collocare l’ integrazione della pensione, tramite l’ istituzione di Fondi *ad hoc* che, oltre a esercitare la loro funzione al momento della quiescenza, rappresentano un paracadute nei casi di necessità durante la vita lavorativa, tramite la concessione di anticipi proporzionati agli anni di versamento e a percentuali stabilite nei vari statuti.

La casistica sui tipi e sulle caratteristiche delle forme di integrazione è ampia, sia negli importi che nella fruizione, anche determinata in gran parte dagli anni in cui si è verificata l’ assunzione, oltre che dalla contribuzione che le varie aziende versano. Possiamo comunque affermare che – sempre in relazione alla situazione della forma pubblica di pensionamento con innalzamento dell’ età pensionabile ed un abbassamento degli importi – l’integrazione della pensione sia veramente un argomento che puo’ discriminare tra una vecchiaia serena ed un galleggiamento, nella speranza che non succedano imprevisti.

Un aspetto, inoltre, che si affaccia con continuità nei casi di fusione o di operazioni societarie (specie con aziende quotate in borsa) è la cosiddetta “monetizzazione” di determinati “zainetti”, costituiti in diverse Banche, e che molte volte è fonte di discussione sia tra le parti che tra i lavoratori.

Per la definizione di “buono o cattivo”, è sempre bene tenere presente un paio di regole: 1° la volontarietà nella decisione se accettare tutto subito o percepire l’ integrazione, 2° l’ aspettativa di vita, in quanto parametro imprescindibile nel calcolo della somma che si percepisce, oltre ovviamente alla singola situazione familiare (..mutui, figli all’università, etc).

È consigliabile, anche per una giusta valutazione dell’operato dei sindacati, paragonare le varie categorie di lavoratori, in quanto il

settore rappresenta indubbiamente un livello di eccellenza nell'aver capito, tra i primi, l'importanza del tema ed essersi dotato di strumenti adeguati (..anche se migliorabili..) a rappresentare i bisogni di una società sempre più in difficoltà per le continue crisi economiche.

Come ultimo aspetto, ma non di minor rilievo, va detto che, grazie a tassazioni di favore e a contribuzioni aziendali maggiorate, il versamento di parte dello stipendio nei Fondi Pensione, può rappresentare una forma di risparmio conveniente rispetto al panorama di investimenti ad oggi disponibili.

Un capitolo molto sentito – in un settore che vede al suo interno personale di genere femminile in misura molto elevata rispetto alla media di altre categorie (in alcuni gruppi anche del 50%) – è quello che riguarda la maternità, con i vari permessi/congedi insieme alla concessione di aspettativa.

Sicuramente è uno dei punti più trattati, in quanto incide direttamente non solo sulla qualità' di vita in azienda, ma possiamo tranquillamente dire di sviluppo della società stessa.

Spesso sentiamo citare, nei vari media, quanto la scarsa natalità impoverisca di fatto una nazione, e purtroppo non sempre si è stati in grado, a livello politico, di muoversi nel senso giusto. Questo rende ancora più importante l'operato nelle aziende che possono andare incontro a esigenze familiari, la cui riuscita da' sicuramente più prospettiva di crescita individuale e collettiva.

Nella pratica occorre perseguire continui miglioramenti sia nella concessione che nella fruizione di part time, nel dare possibilità di assistenza ai figli, specie nei primi anni di vita; contemperando, nel frattempo, anche i percorsi di carriera, che molto spesso vengono accantonati. Bisogna ricordare che dopo la revisione del diritto di famiglia, oggi, anche i padri hanno lo spazio per fare la propria parte con tutele e concessioni.

Chiaramente il cosiddetto "welfare aziendale" è costituito da molte altre voci, tra cui borse di studio, circoli ricreativi o altre iniziative. In

merito a questo pensiamo sia da sottolineare come la fotografia del settore presenti caratteristiche anche molto diverse da banca a banca; ma non per questo per l'aspetto economico le voci di cui sopra possono rappresentare un segno distintivo del valore dell'azienda.

Per terminare la breve sintesi sulle "Tutele" che il settore offre, va anche considerata, per la diffusione e la ricaduta tra i lavoratori, la tutela per eccellenza: quella legale.

È sotto gli occhi di tutti come il lavoro nelle banche sia messo sempre più sotto osservazione da parte dei legislatori, giustamente attenti a far sì che la collettività possa rivolgersi alle aziende di credito con tranquillità e fiducia, non così scontata, date le inchieste della magistratura, specie negli ultimi anni, su vari tipi di illeciti commessi in un settore centrale dell'economia e della vita di ogni Paese.

Ora, aldilà dei comportamenti dolosi dei singoli, ci rendiamo tutti conto di quanto lavorare nel rispetto delle varie *policy* aziendali, e delle leggi vigenti (la cui coincidenza dovrebbe essere scontata) sia sempre più difficile.

Il raggiungimento di obiettivi di vendita, la complessità dei prodotti, l'assestare i vari mutamenti aziendali fanno sì che i casi in cui il dipendente sia sanzionabile, sono in continuo aumento, con grave ricaduta sulla vita del dipendente, che si trova di colpo catapultato in studi legali, tribunali, ricorsi e sanzioni da parte del datore di lavoro.

È per questo che la "tutela legale" viene ad essere considerata sempre più importante, decisiva per la qualità della vita lavorativa.

Ad oggi i casi di stress correlati al tipo di mansione sono solo uno degli esempi che si possono fare nella consapevolezza di stare eseguendo un lavoro che certo presenta dei rischi (come tutti i lavori del resto), ma le cui regole a volte poco chiare, e poco conosciute per vari motivi, non devono essere una spada di Damocle sulla tranquillità necessaria con la quale ognuno di noi si appresta in buona fede a prestare la propria opera.

Ecco quindi che l'importanza di una tutela che possa essere usata nelle casistiche di cui sopra, diventa un elemento di assoluta rilevanza, da perseguire con determinazione.

#### 4.6 Welfare: da *fringe benefit* a forma di retribuzione esentasse

La prima forma di Welfare è stato il Fondo Pensioni, nato già nel primo dopoguerra in alcune banche. Bisogna ricordare che, allora, Banco di Napoli, Banco di Sicilia erano istituti di diritto pubblico, e la pensione non era pagata dall'INPS, ma dalla stessa banca. Per cui, in linea generale, non vi era differenza, o era poca, fra l'ultimo stipendio e la pensione maturata, ovviamente raggiungendo i requisiti pensionistici lavorando sempre nella stessa banca. La pensione di anzianità maturava prima con 40 anni di contributi, poi abbassati a 35. Le banche di interesse nazionale, le Casse di Risparmio e le Banche Popolari, la cui pensione era pagata invece dall'INPS, costituirono insieme con le Commissioni Interne (forma di rappresentanza interna dei dipendenti, le cui funzioni passarono alle RSA con la legge 300 del 1970) i cosiddetti Fondi Pensione Integrativi, che avevano la funzione di diminuire la perdita di reddito al momento del pensionamento.

In alcune banche venne anche istituita la Cassa Sanitaria, che aveva lo scopo di rimborsare le spese mediche dei dipendenti. A differenza dei Fondi Pensione, però, non tutte le aziende poterono sviluppare questa forma, perché una parte della classe politica era contraria, dato che andava ad indebolire il sistema sanitario nazionale, che, nell'ottica di quegli anni, doveva avere il monopolio.

Un'altra forma diffusa dappertutto è quella delle agevolazioni sui tassi di interessi e sulle spese bancarie, soprattutto per mutui e prestiti destinati all'acquisto di automobili o di spese per l'abitazione.

All'inizio queste agevolazioni vennero concesse dalle banche come *fringe benefit*, al fine di scoraggiare la fuoruscita di dipendenti verso

altre banche o altri settori. In alcuni casi erano date come compenso per i disagi dovuti ad un trasferimento.

Già dalla fine degli anni novanta, però, queste agevolazioni vennero usate per evitare la tassazione IRPEF e dare ai lavoratori forme di compenso non soggette a tassazione elevata. Quindi da forma di premio di fedeltà diventarono retribuzione di fatto non sottoposta a IRPEF, ma ad altre forme di tassazione con aliquote minori.

Alla fine degli anni novanta venne anche utilizzato il cosiddetto azionariato diffuso: vennero distribuite a tutti i dipendenti azioni gratuite o con pagamento ridotto (queste ultime volontarie), in maniera tale da far guadagnare ai dipendenti un utile azionario. Qui si sfruttava sia la legge del 1986, che rendeva esenti le assegnazioni sotto i 4 milioni di lire, sia l'aliquota di tassazione delle rendite finanziarie, minore di quella IRPEF del bancario medio.

Nei primi anni ha avuto grande rilievo l'istituzione dei premi di produttività, che, a partire dal 1999, hanno prima affiancato e poi sostituito il premio di rendimento, che in sostanza era costituito da mensilità aggiuntive. La retribuzione netta, all'inizio, è stata superiore, vista la minore incidenza fiscale, ma poi la crisi in molte aziende ha ridotto notevolmente queste forme di retribuzione.

Queste forme di welfare sono state recentemente affiancate da normative di legge ad hoc per le famiglie, che permettono l'erogazione di rimborsi di spese sostenute per acquisto di determinati beni o servizi (libri di testo, spese scolastiche ecc.)

Vista la scarsa incidenza dei trasferimenti fra una banca e l'altra, il welfare nelle banche italiane si è trasformato da *fringe benefit*, destinato alla fedeltà aziendale in sistema per una remunerazione dei dipendenti, facendoli risparmiare sulla tassazione. L'unica controindicazione, se così si può dire, è che queste remunerazioni non sono soggette a contribuzione INPS e quindi andranno ad abbassare le pensioni future.



