

IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NEL LAVORO CHE CAMBIA ALL'INTERNO DEI GRUPPI TRANSNAZIONALI DEL SETTORE FINANZIARIO 4.0 : LA FORMAZIONE E LE POLITICHE DALLE DIRETTIVE EUROPEE ALLE PRATICHE ATTUALI

[Vai alla Foto Gallery](#)

Un titolo inevitabilmente lungo e articolato per questo Progetto che **Mario Ongaro**, ora Direttore della Sezione Europa del LAB, Istituto di Ricerca-Studi e Formazione della Fisac-Cgil, già Coordinatore del Dipartimento Internazionale, ha redatto e presentato lo scorso maggio e con il quale abbiamo vinto il bando di concorso della DG Employment in Commissione Europea beneficiando così dei finanziamenti necessari a realizzarlo.

Questo Progetto si svilupperà secondo un piano di lavoro di fatto biennale traguardato alla fine del prossimo anno 2020, richiedendo quindi un impegno notevole anche in termini di risorse umane che la Fisac-Cgil ed il suo Istituto di Ricerca LAB dovranno mettervi a disposizione. In questo senso si era necessario integrare il consueto gruppo di pilotaggio previsto da ogni Progetto Europeo, con una cabina di regia formata da **Agostino Megale**, Presidente dell'Istituto LAB, **Giuliano Calcagni**, Segretario Generale della Fisac-Cgil, e **Mario Ongaro**, Direttore del Progetto. L'obiettivo politico di fondo del Progetto infatti è riuscire ad aprire un concreto percorso finalizzato all'introduzione di nuove procedure di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nel cambiamento 4.0, raccogliendo l'intento del *fitness check* voluto dalla Commissione Europea sull'effettivo ed efficace funzionamento delle Direttive, promulgate nel corso degli ultimi 4 decenni ormai, per promuovere appunto quel coinvolgimento e quella partecipazione.

Un titolo lungo, dicevo, per questo Progetto, però in grado di sintetizzare pienamente le tematiche del Progetto indicandone implicitamente gli obiettivi, come è appunto richiesto in questo tipo di bandi a cui sindacati nazionali, federazioni sindacali europee, ma anche associazioni imprenditoriali nazionali ed europee, presentano Progetti, cioè proposte di temi sui quali produrre analisi e indicare obiettivi da raggiungere, nel nostro caso, lavorando nell'arco di circa 2 anni con i rappresentanti sindacali di 7 grandi gruppi bancari ed 1 assicurativo, tutti di dimensione transnazionale e mondiale, con ramificate presenze operative in tutta l'UE e significative presenze disseminate un po' in tutti i continenti.

Un dato numerico ovviamente determinante dal punto di vista sindacale è **il numero complessivo di dipendenti che, sommando nel mondo lavoratrici e lavoratori occupati in questi 8 gruppi, arriva a sfiorare il milione**, nonostante i numeri siano diminuiti in seguito a ristrutturazioni e cessioni di aziende dei vari gruppi nel corso degli ultimi 10 anni.

Stiamo infatti parlando per l'Italia del gruppo **Intesa SanPaolo** e **Unicredit group**, per la Francia **Crédit Agricole**, **Bnp Paribas**, **Société Générale**, **Groupama**, per la Spagna **Santander**, e per il Belgio **K.B.C.**

In tutti questi gruppi è da molti anni costituito un **Comitato Aziendale Europeo (CAE)**, eccetto Intesa SanPaolo dove peraltro stiamo avviandone la costituzione. È l'organismo, previsto dalla Direttiva UE 2009/38, in cui i rappresentanti dei lavoratori di tutta Europa (compresi i paesi candidati a entrare nell'UE ma non ancora parte degli attuali 28 paesi) incontrano i rappresentanti del top management della casa-madre del gruppo per essere informati e consultati su tutti i temi che abbiamo un significativo interesse per i lavoratori stessi ed un

significativo ruolo nel determinarne le condizioni di lavoro e le prospettive future.

Il CAE non è un luogo di contrattazione collettiva che resta esclusivamente compito dei rappresentanti sindacali che nei singoli paesi intrattengono relazioni industriali con i rappresentanti locali dell'azienda e/o con le associazioni datoriali nazionali, ma, se utilizzato al pieno dei suoi effettivi diritti, il CAE fornisce strumenti importanti per un dialogo sociale che può influire sulle decisioni strategiche prese dalla capogruppo a livello transnazionale.

Tuttavia, come ha indicato nella sua introduzione ai lavori di Sofia **Agostino Megale** (ora Presidente del LAB, dopo aver guidato la Fisac come Segretario Generale tra il 2010 e il 2018), il CAE, senza snaturare il proprio ruolo di organismo dell'informazione e consultazione anzi proprio per rafforzare, attualizzare e rendere effettivo questo ruolo, dovrà, a nostro avviso, riuscire a sperimentare una prassi innovativa, capace di reggere la velocità del cambiamento, integrando la tradizionale procedura di informazione e consultazione con un'effettiva anticipazione del cambiamento, attraverso la costruzione condivisa con l'azienda transnazionale di quello che possiamo chiamare un *piano sociale del lavoro digitalizzato*, che coinvolga i lavoratori ed i loro rappresentanti sulle opportunità di ricollocazione, riconversione professionale, formazione, insomma che realizzi concretamente quel coinvolgimento dei lavoratori previsto dalle Direttive oggetto di quel "fitness check" voluto dalla Commissione EU ed al quale il nostro Progetto vuole contribuire.

I CAE, sottolineava Agostino, sono l'unico esempio al mondo di organismo di rappresentanza dei lavoratori in un'azienda transnazionale e nel nostro settore sappiamo di doverci confrontare con i colossi bancari americani che dopo la crisi dello scorso decennio hanno ripreso a fare profitti a 2 cifre, o con i colossi bancari statali cinesi che intervengono ovunque nel mondo per la costruzione di nuove infrastrutture.

Il sistema bancario europeo in questo livello di competizione sarà costretto a procedere ad ulteriori aggregazioni e fusioni ma dovrà avere in tale processo la guida ed il supporto del potere pubblico a salvaguardia dei lavoratori, degli utenti e delle stessa economia europea nel suo insieme.

Il dialogo sociale rafforzato, all'altezza dei tempi e in grado di anticiparli nel cambiamento diventa quindi uno strumento indispensabile.

Proprio nell'ottica del Dialogo Sociale infatti in questo Progetto ho ritenuto fondamentale l'adesione della Federazione Bancaria Europea che rappresenta le banche private e commerciali (cioè la grande maggioranza degli istituti creditizi) nell'UE ed avremo modo di costruire ragionamenti finalizzati a proposte operative su obiettivi condivisi insieme con il Presidente della Federazione.

Lo faremo dopo aver ragionato tra di noi come rappresentanti sindacali su quali temi e per quali obiettivi lavorare con la Federazione Bancaria Europea, coinvolgendo per di più in questo percorso di dialogo con le rappresentanze imprenditoriali anche i responsabili del top management di questi grandi gruppi, in momenti di confronto, scambio di idee e costruzione di possibili proposte condivise, momenti inediti in questo tipo di Progetti Europei, momenti innovativi dei quali ci impegneremo ad utilizzare il forte potenziale.

Il lavoro che cambia nel settore finanziario 4.0 ha evidentemente un impatto diretto sui lavoratori e le

lavoratrici ed investe quindi in prima persona le responsabilità dei quadri sindacali che hanno il compito di rappresentare questi lavoratori e lavoratrici.

Questa è **la ragione essenziale che ci ha orientato a coinvolgere in tutte le tappe del Progetto i rappresentanti sindacali all'interno dei gruppi transnazionali e dei loro CAE**, senza escludere i sindacati nazionali (parteciperanno in 14 in rappresentanza di 13 paesi), ma sapendo che in prima linea sul fronte di questo cambiamento ci sono i rappresentanti sindacali aziendali e che chi fra loro è anche Presidente del CAE (o intrattiene comunque relazioni industriali a livello della casa-madre) è nel luogo in cui le informazioni di prima mano su tale cambiamento e sulle sue prevedibili prospettive vengono fornite in tempo utile per permettere una risposta sindacale adeguata e tempestiva, risposta che in seguito metterà in moto anche le politiche sindacali nazionali ma sempre a partire da un input che deve venire dai sindacati in azienda e dai CAE.

La velocità del cambiamento è la sfida su cui misurarci

ed è il tema della caratterizza spiccatamente questa era 4.0 nel nostro settore:

- velocità del cambiamento nell'organizzazione del lavoro,
- nel luogo/luoghi che l'azienda rende disponibili per realizzare la prestazione lavorativa
- velocità del cambiamento nella natura del rapporto di lavoro: da dipendente classico a para-subordinato a, contemporaneamente, lavoro dipendente e lavoro autonomo
- velocità del cambiamento negli orari, un cambiamento in due direzioni, la prima nel flessibilizzare la distribuzione del tempo di lavoro nell'arco della giornata, nell'arco della settimana, dell'anno, una dilatazione di quello che in Italiano chiamiamo il "nastro orario" che ha spinto il sindacato italiano a chiedere il diritto alla disconnessione del lavoratore dagli strumenti (telefono- e mail ecc.) con i quali può essere contattato
- ma l'altra direzione del cambiamento negli orari di lavoro è quella che coniuga flessibilità con una sorta di autogestione del tempo di lavoro, un'autogestione funzionale al raggiungimento di obiettivi produttivi e di vendita.

Queste velocità costituiscono la sfida che non possiamo non raccogliere, pena una sicura perdita di rappresentatività e capacità di contrattare il cambiamento, come ha sottolineato Agostino rilevando in questo senso la necessità di un incontro e una sinergia anche a livello produttivo e professionale in banca tra le generazioni più anziane ed i nativi digitali.

Ed è una sfida che nasce dalla nuova composizione della forza-lavoro di banca che esce da questo cambiamento 4.0

Il cambiamento 4.0 in banca pone da una parte

un concreto ed importante problema occupazionale che investe tutto il segmento tradizionale del suo ciclo produttivo, quindi la forza-lavoro ancora massificata in lavori a basso o nullo valore aggiunto, lavori già in buona parte esternalizzati o definitivamente automatizzati, ma in altra parte ancora esistenti, quali ad esempio mi pare sia lo sportello tradizionale o il monumentale back office delle Direzioni Centrali. Sono segmenti del ciclo produttivo dove si concentra forza-lavoro relativamente anziana e difficilmente ricollocabile in lavori a più alto valore aggiunto, rispetto alla quale non possiamo credo come sindacato che negoziare tutti quegli strumenti di salvaguardia delle prospettive di reddito e di pensione di cui ad esempio in Italia ci siamo largamente avvalsi negli ultimi decenni.

Contemporaneamente però il cambiamento 4.0 in banca

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

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

E qui torniamo al tema del coinvolgimento in questo Progetto della Federazione Bancaria Europea (EBF), in particolare nella persona di **Jens Thau**, Presidente EBF per il Dialogo Sociale Europeo Banche. E' un coinvolgimento che ci serve proprio per inserirci come sindacato in questo spazio di interlocuzione con una forza-lavoro nuova in banca che come sindacato dobbiamo riuscire a rappresentare e direi di più, dobbiamo imparare a rappresentare come ci hanno spiegato alcuni fra i Presidenti dei CAE con noi a Sofia, perché il problema è anche la formazione dei sindacalisti finalizzata ad acquisire nuovi strumenti e nuove conoscenze che li mettano in grado di sintonizzarsi sulla lunghezza d'onda di lavoratori e lavoratrici il cui orizzonte non è più (o non è più esclusivamente) un salario fisso mensile a compenso di un orario di lavoro fisso e certo e di una prestazione lavorativa prevedibile e standardizzata, ma il cui orizzonte è fatto di variabili obbiettivi, variabili tempi di lavoro, relativa autonomia e autogestione, spiccata capacità relazionale, voglia di misurarsi con compiti complessi ed ambiziosi.

Dovremo riuscire a completare la nostra analisi di questi processi di cambiamento per poi nei prossimi mesi essere attrezzati ad un confronto franco ed approfondito con la Federazione Bancaria Europea, ma anche con alcuni rappresentanti dell'alto management dei nostri e vostri gruppi, con le persone che per i CAE di questo Progetto rappresentano la vostra Direzione Centrale.

In questo tratto decisivo del nostro percorso progettuale chiediamo a Uni Finanza un'interlocuzione con noi, come gruppo di pilotaggio del progetto, un'interlocuzione in cui Uni Finanza possa esercitare il proprio ruolo di sintesi politica in un dialogo con i partners sociali del settore, come parte di quel ruolo che Uni Finanza esercita appunto nelle sedi del Dialogo Sociale Europeo di settore. Su questo punto avremo modo di fare il dovuto approfondimento propedeutico con Angelo Di Cristo per concordare i momenti e le modalità di questa interlocuzione che chiediamo ad Uni Finanza, sapendo che questo percorso è fra l'altro mirato all'obbiettivo proposto da Agostino di un Piano Sociale dai forti contenuti partecipativi.

E veniamo all'ultima questione che, come Direttore del Progetto, voglio sottolineare, cioè quella del pilastro giuridico di questo nostro Progetto, cioè l'analisi del collegamento esistente fra il lavoro che cambia 4.0 e le

Direttive Europee per il coinvolgimento dei lavoratori.

L'assunto da cui partiamo è che un'applicazione concreta e piena dei diritti che queste Direttive attribuiscono ai lavoratori ed ai loro rappresentanti, un'applicazione da realizzare negli Accordi CAE, nella contrattazione collettiva aziendale ed in quella nazionale, l'applicazione di queste Direttive è uno strumento potente e fondamentale per consentirci di portare avanti questa sfida del cambiamento, di cogestire questo cambiamento insieme alle aziende, uno strumento potente, certo non l'unico ma uno strumento ineludibile.

Su questo tema abbiamo potuto ascoltare la lezione che il **Professor Filip Dorssemont** e con lui poi lavoreremo a stretto contatto fino alla Plenaria di Belgrado e anche oltre.

Il sito Fisac conterrà in tempo utile la documentazione integrale dei contributi del Professor Dorssemont, docente di Diritto del Lavoro Europeo all'Università di Lovanio, con il quale già nello scorso Progetto Europeo abbiamo costruito una profonda e molto proficua collaborazione.

A Sofia, **Nicola Cicala**, Direttore del LAB, ha presentato i risultati del questionario di base indirizzato a tutti i rappresentanti sindacali partecipanti al Progetto e teso ad una prima panoramica dello stato dell'arte, prospettive e posizioni sindacali nei CAE sul lavoro che cambia 4.0, sostanzialmente confermando le nostre intuizioni e analisi di partenza. Saranno presto disponibili sul nostro sito questi risultati insieme alla Relazione che Nicola su di essi ha presentato.

I relatori successivi,

- Bnp-Paribas – Silvia Romano (Vice Segretaria CAE)
- Société Générale – Cristian Mocanu (Segretario CAE)
- Crédit Agricole – Dominique Mendes (Select Committee CAE)

- B.C. – Guido Van Den Eeckhoudt (Presidente CAE)
- Unicredit group – Francesco Colasuonno (Presidente CAE)
- Santander – Noemi Trabado Gago (CAE)
- Intesa SanPaolo – Elena Cherubini (Segreteria Coordinamento Centrale)

in rappresentanza dei rispettivi CAE e gruppi transnazionali, hanno poi indicato nei loro interventi specificità e insieme tratti comuni del cambiamento e delle politiche da loro messe in atto per gestirlo, sviluppando con noi, in quanto staffe del Progetto e con il professor Dorssemont una ricca interlocuzione che ha spaziato dal coinvolgimento di giovani lavoratrici e lavoratori al connesso rinnovamento dei gruppi dirigenti nel sindacato, dalla maggiore o minore adeguatezza dei vigenti Accordi che regolano la vita dei loro rispettivi CAE all'illustrazione di Accordi sindacali aziendali, come quello di Intesa SanPaolo che regola il cosiddetto "ibrido" tra lavoro dipendente classico e forme di lavoro tendenzialmente autonomo.

Anche su tutti questi interventi daremo la giusta visibilità e fruibilità sul nostro sito in Fisac-Cgil, come sulle conclusioni ai nostri lavori che ci ha fatto **Claudio Cornelli**, Segretario Nazionale della Fisac-Cgil con delega

all'Internazionale, su mandato del Segretario Generale **Giuliano Calcagni**, Responsabile Legale del Progetto, nonché sull'intervento di **Angelo Di Cristo**, Capo Dipartimento di Uni Global Finance con il quale stiamo realizzando un'importante cooperazione a partire da questa prima riunione a Sofia del gruppo di pilotaggio del Progetto Europeo che comprende i rappresentanti sindacali degli 8 gruppi qui citati, e lo staff della Fisac-Cgil e del LAB, **staff composto oltre che da Agostino Megale, Mario Ongaro e Nicola Cicala**, anche da **Francesca Carnoso**, Esperta Giuridica Fisac-Cgil, **Cristiano Hoffmann**, Direttore Organizzativo Fisac-Cgil e **Rita Diotallevi**, Amministratrice Fisac-Cgil, uno staff in grado cioè di assicurare la piena realizzazione del Progetto nelle sue articolazioni, mandati ed adempimenti contrattuali con la Commissione Europea.

Mario Ongaro

08.04.2019