



Il lavoro in banca: evoluzioni del settore

**Candidato:
Solomita Gerardo
Matr. 261001600**

Sommario

1. Premessa	2
2. Intesa San Paolo, cenni storici.....	2
3. L'innovazione del lavoro in <i>Banca Intesa Sanpaolo</i> : il contratto "ibrido".....	3
4. L'era digitale: il nuovo bancario di <i>Intesa San Paolo</i>	5
5. L'evoluzione della visione del contratto "ibrido": pro e contro.....	6
6. Aspetti giuridici del contratto "ibrido"	7
7. Considerazioni personali	8
Bibliografia	10

1. Premessa

Le banche hanno assunto sempre un ruolo centrale nell'economia moderna, sin dalla loro nascita. La storia racconta un'origine, per buona parte, italiana; sin dai tempi rinascimentali, infatti, si infittivano gli scambi commerciali tra le Fiandre e il Nord-Italia, fiorenti economie che necessitavano di ingenti fonti di oro al fine di concretizzare la commercializzazione dei beni.

Difatti, l'attribuzione del valore ad una moneta (ducato di Venezia, fiorino di Firenze ecc.), era proporzionale presenza di oro in essa contenuta. Nominalmente, quindi, il prezioso metallo rappresentava il corrispettivo che i contraenti scambiavano per il compimento delle loro transazioni mercantili, svolgendo la funzione oggi svolta dalle banconote o dai pagamenti elettronici.

La sua notevole importanza, comportò la nascita di veri e propri centri di custodia che risiedevano nei punti in cui vi erano gli orefici che, in possesso di robusti forzieri e guardiani, rappresentavano una garanzia per coloro che "depositavano" il preziosissimo metallo. Si venne così a dare origine all'orefice-banchiere, una figura capace di generare le prime forme di attività bancaria che, pur affondando le proprie radici nel tardo medioevo e in epoca rinascimentale, ritrova tuttora, in un'economia completamente evoluta rispetto al passato, la sua nozione nell'art.10 del Testo Unico Bancario: "La raccolta di risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito costituiscono l'attività bancaria. Essa ha carattere d'impresa. L'esercizio dell'attività bancaria è riservato alle banche. Le banche esercitano, oltre all'attività bancaria, ogni altra attività finanziaria, secondo la disciplina propria di ciascuna, nonché attività connesse o strumentali. Sono salve le riserve di attività previste dalla legge."

La funzione intermediaria delle banche, quindi, è ancora oggi centrale ovunque. In Italia il sistema bancario raccoglie buona parte del risparmio, in parte ne affida la gestione a terzi, e concentra la propria attività sull'erogazione di servizi di credito ai propri clienti.

Le banche moderne, sicuramente diverse dalla figura dell'orefice-banchiere, ricevono denaro in deposito, concedono prestiti e, attraverso i diversi strumenti di pagamento (carte di credito, bonifici, assegni, ecc.), consentono la finalizzazione delle transazioni commerciali e finanziarie. L'oro è stato sostituito dalle banconote, in zona Euro emesse dalla BCE e vi sono modelli di vigilanza rigorosa a tutela della sana e prudente gestione, obblighi di redazione di piani preventivi e di risanamento tesi a scongiurare il pericolo dissesto finanziario bancario, e forme di tutela del correntista, quali in Italia il Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi.

2. Intesa San Paolo, cenni storici

Protagonista principale dello scenario bancario Italiano, Banca Intesa San Paolo ha origine recente: nel 2007 è frutto di una fusione che si genera tra *Sanpaolo IMI* e *Banca Intesa*. La sua storia ha radici più profonde, che partono dalla crisi del 1982 del Banco Ambrosiano, ben gestita dal Ministro del Tesoro dell'epoca e dal Governatore della Banca d'Italia, i quali rilanciarono le sorti dell'istituto affidandone la guida a *Giovanni Bazoli*.

Nei tre decenni successivi, diverse sono state le fusioni e le acquisizioni che hanno interessato quell'istituto di credito, tra cui la fusione con la controllata Banca Cattolica del Veneto che portò nel 1989 alla istituzione del Banco Ambrosiano Veneto. Dopo di essa il banco cominciò ad estendersi tanto quanto nel settentrione che nel meridione, effettuando l'acquisizione della Banca di Trento, di Bolzano, della Banca Vallone, della Citibank Italia, della Società di Banche Siciliane e della Banca Massicana. Significativa fu la privatizzazione del settore bancario che portò nel 1997 il Banco Ambrosiano Veneto ad acquistare Cariplo, generando da tale integrazione la nascita di Banca Intesa. Il nuovo gruppo bancario effettuò ulteriori acquisizioni tra il 1998 e 1999,.

Nell'agosto del 2006 si annunciò la fusione con il gruppo di credito *Sanpaolo IMI*, a sua volta autore di precedenti fusioni ed acquisizioni tra le quali quella dello storico Banco di Napoli, che portò, a partire dal gennaio del 2007, all'istituzione di *Banca Intesa Sanpaolo S.p.A.*

La nuova società scelse inizialmente un sistema di governance a base dualistica, ovvero la presenza di un Consiglio di Sorveglianza di nomina assembleare e di un Consiglio di Gestione, nominato dal Consiglio di Sorveglianza; successivamente, a partire dal 2016, l'istituto di credito passò al sistema di governance monistico, basato sull'amministrazione ed il controllo esercitati rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione, di nomina assembleare, e da un Comitato per il controllo sulla gestione.

3. L'innovazione del lavoro in *Banca Intesa Sanpaolo*: il contratto "ibrido"

Nel febbraio del 2017, grazie al Protocollo per lo sviluppo sostenibile, *Banca Intesa Sanpaolo S.p.A.* si è resa protagonista di un'innovazione significativa nel lavoro in banca.

I vertici della società hanno deciso di ricorrere all'utilizzo del contratto di prossimità, strumento in vigore dal settembre del 2011, che consente ai *"contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011"* di *"realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività"*. Pertanto, il gruppo bancario Intesa ha sottoscritto con le sigle sindacali più rappresentative sul piano nazionale e/o alle rappresentanze sindacali operanti in azienda, un contratto ibrido, che consente di intrattenere un duplice rapporto di lavoro con i propri dipendenti, vale a dire sia di lavoro subordinato che di lavoro autonomo.

La normativa inerente il contratto di prossimità, in sintesi, ha regolamentato la "contrattazione di secondo livello" permettendo, alle aziende appartenenti in una determinata area territoriale o ad una singola azienda, di soddisfare i propri bisogni e le proprie esigenze attraverso una contrattazione collettiva generata da intese nascenti con le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori o con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

La necessità di formare il nuovo personale, permettendo l'ingresso di giovani laureati in Banca e sostituendo il personale in uscita per via del pensionamento, ha indotto il gruppo *Intesa Sanpaolo* alla ideazione, stipulazione e sottoscrizione di un contratto ibrido che, stando alle premesse del

Protocollo di sviluppo sostenibile, nasce allo scopo di introdurre “nuove modalità di inserimento in azienda finalizzate a creare nuove opportunità di business ed incremento della redditività”.

La nuova modalità di contratto introdotta dal Gruppo Bancario, offerta a circa 400 nuovi assunti, prevede che lo sviluppo del lavoro subordinato e del lavoro autonomo sia così articolato:

- per quanto riguarda il rapporto di lavoro subordinato, si stipula un contratto part-time a tempo indeterminato. Con riguardo alla prestazione da svolgere in virtù del contratto di lavoro subordinato, il lavoratore si occuperà dell'attività di gestore in filiale, per una durata settimanale complessiva di 15 o 22 ore e 30 minuti, cioè due o tre giorni alla settimana. Oltre alla normale retribuzione, tale rapporto consentirà al dipendente di ricevere tutte le agevolazioni che hanno i sottoscrittori del contratto di lavoro subordinato “classico”, compreso il fondo pensione di gruppo e il fondo sanitario integrativo;
- in relazione invece al rapporto di lavoro autonomo, si stipula un contratto di mandato o di agenzia, in cui il guadagno del lavoratore sarà rappresentato naturalmente dalle provvigioni. In tal caso egli svolgerà l'attività di consulente finanziario, regolarmente iscritto all'albo, come previsto dal Testo Unico Finanza, modificato, da ultimo, dalla legge 208 del 2015. Ci sarà quindi il conferimento di un incarico per l'offerta e la gestione di prodotti e servizi finanziari, con il divieto di sottoscrivere ulteriori accordi e rapporti in concorrenza alla banca datrice di lavoro/committente.

Tale **modello** contrattuale si differenzia ampiamente dalla modalità unica precedentemente in vigore, la quale, basandosi prettamente sul lavoro subordinato, prevedeva che il soggetto sottoscrittore del contratto svolgesse in via esclusiva il proprio lavoro nei luoghi, nei limiti e nei tempi prestabiliti.

Il nuovo contratto “**ibrido**”, avvalendosi dell'addizionale lavoro autonomo, prevede che oltre alle clausole precedentemente citate, il lavoratore sottoscrittore possa gestire le proprie attività con relativa autonomia, svolgendole quindi all'esterno dell'azienda e nei limiti e tempi che egli stesso ritiene opportuno.

La sottoscrizione di tale tipologia di contratto comporta che il lavoratore, nel compiere autonomamente le proprie mansioni, ha l'obbligo di procedere alla regolare iscrizione all'albo dei consulenti in attività finanziarie ai fini dell'esercizio dell'attività di promotore finanziario. Il gruppo *Intesa Sanpaolo*, nell'ambito del Protocollo per lo sviluppo sostenibile sottoscritto nel 2017, ha in proposito deciso di accollarsi anche le spese di preparazione al superamento dell'esame professionale, come testimoniato dall'accordo con l'Università Federico II di Napoli. Con il nuovo contratto, vi è l'ulteriore conseguenza di un taglio al costo del lavoro, con effetti non secondari sui bilanci: diminuisce il costo fisso del lavoro dipendente e aumenta il costo del lavoro variabile (promotori finanziari), il quale però è compensato dai margini di profitto assicurati dall'opera dei consulenti stessi.

Banca Intesa Sanpaolo, le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale e le rappresentanze operanti in azienda, tramite l'accordo, hanno previsto un limite di sperimentazione biennale per il contratto “ibrido” tale da consentire, successivamente alla scadenza del contratto, la possibilità al lavoratore di garantirsi un rinnovo con modi e forme analoghe a quelle precedenti, o di sottoscrivere un contratto “vecchio stampo” alla base dei nuovi accordi derivanti dal rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria.

4. L'era digitale: il nuovo bancario di Intesa San Paolo

Dopo i cambiamenti legati all'era dell'informatica negli anni 80 e a quelli dell'era di Internet degli anni 90, ora le banche si apprestano a mettere le basi per una nuova rivoluzione, quella digitale, che nei prossimi anni farà vedere il nuovo volto di un settore che, al tempo d'oggi, è alle prese con la definizione di strategie che parlano di intelligenza artificiale, cloud, big data o di fintech. Esattamente come sta accadendo per le industrie, coinvolte nella rivoluzione industriale 4.0, anche le banche stanno attraversando un periodo di profonda mutazione digitale.

La banca "tradizionale", secondo le previsioni del settore, è destinata a scomparire; la digitalizzazione dei servizi di credito e finanziari sta modificando in maniera significativa gli istituti di credito e i servizi offerti dagli stessi. La mutazione sociale, volta sempre più ad un mondo interconnesso, richiama nuove modalità di raggiungimento del cliente ai fini della soddisfazione dei propri bisogni. Per un cliente che cambia, quindi, cambia anche il modo in cui questi viene servito e di conseguenza cambiano le richieste di competenze lavorative per un mondo, quello bancario, in continua evoluzione.

Gli addetti ai lavori già da tempo si stanno interrogando sulla questione, il vecchio bancario sta per essere sostituito da nuove figure professionali sempre più multidisciplinari e con ampie conoscenze nel settore informatico e della finanza. La mutazione professionale interessa anche dal punto di vista strutturale il settore; i vecchi sportelli e i relativi servizi offerti da questi stanno per essere accantonati e sostituiti da un'interazione che la banca scambia digitalmente con i propri stakeholder. Gli esperti prevedono che l'Open banking sarà in grado di generare oltre 60 miliardi di euro entro il 2020, crescerà la competizione in termini di costi e si differenzieranno offerte "free" da offerte "premium", esattamente come una banale applicazione sui nostri dispositivi digitali è già in grado di fare. Le filiali saranno il punto in cui si svilupperanno servizi a valore aggiunto e cresceranno punti di contatto con i clienti ai fini della raccolta di informazioni relative alla protezione e al risparmio; l'offerta di credito verso le PMI crescerà a vantaggio di un rapporto sempre più efficiente e vantaggioso dal punto di vista finanziario.

Le premesse, quindi, orientano il mondo bancario ad una rivoluzione che sarà accompagnata da investimenti per dialogare con più di 6 miliardi di persone interconnesse; nel merito *Banca Intesa Sanpaolo* è stata una delle prime banche a credere nella mutazione del lavoro del settore di appartenenza, tanto da intensificare l'attività di reclutamento volta alla selezione di ingegneri informatici con competenze finanziarie, che possano migliorare i servizi digitali offerti dall'istituto di credito stesso, come testimoniato da un'intervista rilasciata al Corriere della Sera da parte del direttore recruiting di *Intesa Sanpaolo* Giacomo Castri: *"Ci servono professionisti da inserire nel mondo dell'IT perché è l'essenza del nostro lavoro; certo, esperti in finanza... ma soprattutto ingegneri informatici per supportare la digitalizzazione dei servizi. Gli indicatori di Confindustria parlano di un buco di 300mila unità"*. Un buco, quello citato da Castri, che potrebbe essere colmato da una nuova figura professionale: il lavoratore a contratto "ibrido".

Banca Intesa Sanpaolo è la prima del settore ad aver adottato un contratto che, stando alle premesse, dovrebbe essere in linea rispetto alla tendenza contrattuale del futuro, volta a far emergere le abilità e le attitudini specifiche dei lavoratori che lo sottoscrivono.

Attraverso le parole del suo direttore recruiting, il gruppo bancario sembra avere le idee chiare: *"Per l'ultimo recruiting di 80 consulenti finanziari, abbiamo varato un hackathon, una 'maratona*

digitale'. L'hackathon consiste in una serie di prove individuali e di gruppo fra 3 categorie di esperti digitali. I giovani vengono osservati da colleghi senior che valutano le soft skill: la capacità di parlare in pubblico e lavorare in gruppo. Ed anche da tecnici specializzati che spiano quelli che prendono iniziative pratiche. In un momento di 'emergenza digitale' come questa, Banca Intesa vuol essere sinonimo di pioniere. In Italia, c'è sempre stato lo spartiacque tra mondo della scuola e mondo del lavoro. Oggi, vogliamo cesellare 'quelli' che si muovono e si muoveranno per il nostro interesse. Per la nostra Banca. Poi, cerchiamo giovani a cui brillino gli occhi...". L'obiettivo di Banca Intesa Sanpaolo sembrerebbe proprio quello di anticipare le concorrenti e di garantirsi giovani professionisti che possano rispondere diligentemente e professionalmente alle esigenze future del gruppo bancario e del settore di appartenenza, esigenze che potrebbero differire da servizi digitali offerti da altri competitors emergenti.

L'occhio vigile, infatti, oltre che rivolto alla digitalizzazione dei servizi, dovrà analogamente muoversi verso i nuovi pionieri di servizi simili, come i colossi del web: Amazon Lending per i servizi di credito e Facebook o WeChat per i servizi di pagamento o scambio di denaro. Quest'ultimi potrebbero servire facilmente un bacino di clienti già in loro "possesso" e soddisfarli efficientemente in virtù del complesso di dati a propria disposizione, della costruzione ed integrazione di customer experience più elevate e della fidelizzazione dei clienti stessi.

L'obiettivo di *Intesa Sanpaolo*, quindi, sembrerebbe proprio quello di stare al passo con i tempi, includendo nel proprio personale dei lavoratori capaci di accompagnare i propri clienti nella vasta scelta di servizi offerti dalla Banca, attraverso un'offerta che tuttavia richiede un impiego full time del lavoratore dipendente, spesso sottoposto a continui stress come testimoniato da studi di ricerca universitari posti in essere dal Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano in collaborazione con la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi). Lo studio, effettuato su un campione di circa 60 dipendenti, ha evidenziato che i lavoratori, seppur in parte soddisfatti, sono condizionati da alcune variabili quali: pressioni commerciali, imprevedibilità del comportamento dei clienti, eccessivi carichi lavorativi e relative responsabilità, orari di lavoro prolungati e rapido cambiamento dei modelli organizzativi. L'istituto di credito, di conseguenza, apportando questa rivoluzione contrattuale e proiettandosi verso un mondo futuro sempre più digitalizzato ha assunto diverse visioni: c'è chi considera *Banca Intesa Sanpaolo* una banca domestica al servizio della collettività, chi un semplice negozio che "vende" una variegata serie di "prodotti", e chi una Banca innovativa.

5. L'evoluzione della visione del contratto "ibrido": pro e contro

Il protocollo per lo Sviluppo Sostenibile fu sottoscritto, come già detto, con lo scopo di "introdurre nuove modalità di inserimento in azienda finalizzate a creare nuove opportunità di business ed incremento della redditività"; da queste finalità nasce lo sviluppo del contratto "ibrido" bancario, un contratto innovativo, visto come una vera e propria fonte di positiva rivoluzione nel settore. Le premesse, dunque, sembravano sposare le esigenze di tutte le parti in causa, in particolar modo dei giovani neolaureati che, nonostante il contesto storico-economico di crisi, potevano diventare gli attori principali di una silenziosa rivoluzione lavorativa settoriale.

Le organizzazioni sindacali si dichiararono favorevoli, ed alcuni inneggiavano ad un'iniziativa che con il tempo avrebbe stravolto il sistema e coinvolto ulteriori istituti di credito. Il segretario della Fabi si

dichiarò, a suo tempo, ampiamente d'accordo rispetto alla coraggiosa iniziativa che avviò *Intesa Sanpaolo*, tant'è che utilizzò, rilasciando un'intervista a *repubblica.it* nel giugno del 2019, parole di incoraggiamento, definendo il gruppo bancario come "una delle poche banche innovative che punta al mantenimento dei posti di lavoro". Il segretario continuò dicendo *"Condividiamo questa visione politica. Adesso serve, a livello di sistema, un nuovo modello di banca che sostenga l'occupazione e valorizzi i lavoratori e le economie dei territori"*; parole che lasciavano presagire un futuro radioso per *Intesa Sanpaolo*, un banca coraggiosa con la determinazione per cambiare e apportare una significativa evoluzione nel settore.

A distanza di qualche anno le opinioni hanno cominciato ad evolvere, la visione del contratto ibrido bancario è risultata diversa e i sindacati, accusati di essere troppo conservatori in passato, cominciarono a rivendicare la validità delle proprie tesi.

Nel tempo, infatti, non sono mancati i commenti critici degli esperti. Il segretario della *Fisac Cgil* - Giuliano Calcagni – nel gennaio del 2019 ha sentenziato, in un'intervista a *Milano Finanza*, che a parer proprio "l'esperimento non ha funzionato". Tali tesi si fondano su criteri di valutazione oggettiva che quali la circostanza che, con la nuova forma contrattuale, vi sia stato il reclutamento in banca di sole 30 persone. Stando a tali dichiarazioni, l'innovazione di *Intesa Sanpaolo* è risultata essere un flop. Significativi sono stati anche i cambi di veduta dello stesso segretario della *Fabi* – Lando Sileoni – il quale ha affermato che il contratto ibrido è "un contratto che non piace". Rispetto alle premesse, con tale modalità contrattuale, si "snatura" il lavoro bancario.

Seppur l'obiettivo di *Intesa Sanpaolo* entro il 2021 è quello di reclutare almeno un personale pari a 900 unità, lo scetticismo generale prevale tanto da generare una riluttanza verso l'adozione di tale contratto da parte di altri gruppi creditizi rilevanti, come *Unicredit*. Il contratto ibrido, quindi, dalla sua sembra riscuotere il placet di coloro che in maniera "formale" credono nell'evoluzione del settore; dall'altra riscontra pareri sfavorevoli di organizzazioni sindacali e addetti ai lavori che ritengono instabile tale tipologia di reclutamento.

6. Aspetti giuridici del contratto "ibrido"

Il contratto "ibrido", presentandosi sotto forma mista, racchiude modalità di lavoro dipendente e di lavoro autonomo. Il lavoratore dipendente o lavoratore subordinato, svolgerà la propria attività sottoforma part-time di tipo verticale di 15 ore o di 22 ore e 30 minuti, articolato in 2 o 3 giorni lavorativi settimanali. Il personale neoassunto con contratto misto beneficerà della normativa di secondo livello di Gruppo, in particolare:

- in materia di Previdenza Complementare, dopo il superamento del periodo di prova, potrà iscriversi al Fondo Pensione di Gruppo e beneficiare della contribuzione aziendale prevista dagli accordi di Gruppo tempo per tempo vigente.
- in materia di Assistenza Sanitaria Integrativa, potrà iscriversi al Fondo Sanitario Integrativo, con le regole vigenti sulle modalità e tempistiche di iscrizione.
- in materia di Condizioni agevolate al personale, saranno riconosciute le condizioni comuni a tutto il Gruppo.

Al lavoratore con contratto misto verrà assegnato il ruolo di “Gestore Privati e Aziende Retail” (Gestore “PAR”) presso una Filiale Personal, con dipendenza gerarchica dal Direttore di Filiale.

Per quanto riguarda la parte contrattuale che interessa la questione dell’esercizio di attività di lavoro autonomo, il lavoratore, parallelamente al contratto di lavoro subordinato part-time, dovrà essere in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento di attività di consulente finanziario abilitato, ed essere iscritto all’Albo previsto dal Testo Unico della Finanza. Il contratto di consulente finanziario potrà essere stipulato come contratto di mandato o di agenzia. Quest’ultimo profilo autonomo prevede una provvigione pari allo 0,75% della raccolta netta acquisita dall’Agente ed in essere al termine dell’8° mese di durata del contratto, al netto di eventuali deflussi di attività finanziarie sui clienti.

Il lavoratore, trascorsi due anni dalla sottoscrizione del contratto “ibrido”, può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro con relativa cessazione del contratto part-time e del contratto di lavoro autonomo; l’azienda propone, entro 9 mesi dalla richiesta di trasformazione, una posizione professionale all’interno della regione di assunzione o in regioni limitrofe, coerente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali. L’assegnazione nella nuova sede di lavoro non sarà considerata trasferimento ai sensi delle vigenti disposizioni normative in materia. I trasferimenti individuali successivi a questa assegnazione saranno regolati dalla normativa ordinaria tempo per tempo vigente, inoltre, con la trasformazione del rapporto di lavoro dipendente da part-time a tempo pieno verrà meno il trattamento ad personam pari all’11% della voce stipendio.

Intesa Sanpaolo oltre a coinvolgere nella forma di contratto “misto” il nuovo personale, ha pensato di offrire la trasformazione del contratto a tempo pieno anche al personale già dipendente, ma solo ed esclusivamente a chi sia già iscritto all’albo professionale dei consulenti finanziari o che sia in possesso dei requisiti professionali utili per l’iscrizione, previa accettazione da parte dell’azienda e fino ad un massimo di 150 risorse, di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in contratto misto. In tal caso il rapporto di lavoro a tempo parziale avrà la durata di 2 anni, alla scadenza dei quali cesserà il rapporto di lavoro autonomo ed il rapporto di lavoro dipendente proseguirà automaticamente a tempo pieno salvo che, entro il quarto mese antecedente la scadenza del termine, il dipendente manifesti la volontà di rinnovare il rapporto di lavoro a tempo parziale per un successivo biennio e l’Azienda confermi la propria volontà al rinnovo. Nel caso in cui il dipendente manifesti la volontà di rientrare a tempo pieno anticipatamente rispetto alla scadenza, la trasformazione del contratto potrà avvenire solo previo consenso dell’Azienda.

7. Considerazioni personali

Il contratto “ibrido” di *Intesa Sanpaolo*, stando alle incoraggianti prospettive iniziali, si poneva l’obiettivo di modificare radicalmente e positivamente il lavoro bancario; obiettivo disatteso in quanto l’evoluzione della forma contrattuale riscontra la disapprovazione degli addetti ai lavori che bocciano l’esperimento del gruppo bancario, rimandando al nuovo CCNL la tutela dei lavoratori stessi.

L’introduzione del contratto “ibrido”, infatti, nulla ha prodotto se non in termini di instabilità remunerativa dettata dall’introduzione dei premi a provvigione per quanto concerne il rapporto di

lavoro autonomo. Il lavoratore, definito “contraente debole” nel rapporto di lavoro subordinato, attraverso la sottoscrizione del contratto “ibrido” potrebbe, in gergo, esser definito “contraente debolissimo”, visto il potenzialmente enorme carico di lavoro al quale “liberamente” decide di sottoporsi, per poter ottenere una dignitosa remunerazione.

I precetti fondamentali dettati dalla Costituzione attraverso l’art. 36, dal quale si evince che “il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”, fanno emergere la presenza di due principi dai quali non si può prescindere in tema di determinazione della retribuzione, ovvero il principio di proporzionalità e il principio di sussistenza; a parere personale, considerati anche gli studi di ricerca universitari posti in essere dal Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell’Università di Milano in collaborazione con la Federazione Autonoma Bancari Italiani (evidenziati nel paragrafo 4), ritengo che in questo caso vi sia un contrasto con gli stessi principi fondamentali dettati dalla Costituzione, in presenza di un contratto che sottopone il nuovo bancario ad un continuo stress che non viene proporzionalmente ripagato dall’impegno profuso nell’esercizio della “libera” attività di promotore finanziario, e ciò tenuto anche conto di un certo sovraffollamento dell’albo e della riduzione percentuale delle provvigioni, elementi che consentono al consulente di produrre un reddito soddisfacente soltanto a condizione di avere un portafoglio clienti molto elevato. In definitiva, potremmo affermare che il contratto ibrido più che puntare sulla formazione di un nuovo lavoratore bancario, sembra limitarsi a farne per metà un normale dipendente part-time e dall’altro un altrettanto tradizionale promotore, senza mostrare i nuovi contenuti del lavoro e, quindi, profilandosi come un chiaro strumento di riduzione del costo fisso lavorativo per le banche.

Considerati tali presupposti, sembra evidente che l’**esperimento** proposto da *Intesa Sanpaolo* possa dichiararsi non riuscito, se non **fallimentare**, tanto da sovvertire anche le opinioni di coloro che in fase di introduzione si dichiararono favorevoli al nuovo modello contrattuale; i vari operatori del settore hanno colto le fragilità dettate dal contratto “ibrido”, emerse durante e dopo la fase di sperimentazione, e testimoniate dalle insoddisfazioni evidenziate dalle varie rappresentanze delle associazioni sindacali di categoria.

Bibliografia

- <http://www.feduf.it/container/scuole/la-nascita-delle-banche-una-storia-italiana> (Paragrafo 1)
- Demirguc-Kunt A., Karacaovali B. e Laeven L., Deposit Insurance Around the World, A comprehensive Database, 2005, World Bank. (Paragrafo 1)
- https://it.wikipedia.org/wiki/Intesa_Sanpaolo (Paragrafo 2)
- <https://www.iusinitinere.it/contratto-ibrido-un-nuovo-orizzonte-e-la-prima-sfida-di-intesa-san-paolo-19960> (Paragrafo 3)
- https://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2019/01/14/contratti-bancari-il-rinnovo-si-infiamma-sui-centauriAffari_e_Finanza31.html?refresh_ce (Paragrafo 3)
- <https://www.ilsole24ore.com/art/le-chiameremo-ancora-banche-AFqUNDF> (Paragrafo 4)
- <http://nuvola.corriere.it/2019/07/23/il-bancario-2019-ha-il-contratto-ibrido/> (Paragrafo 4)
- https://www.repubblica.it/economia/miojob/lavoro/2017/06/07/news/da_impiegato_a_consulent_e_l_evoluzione_del_bancario-167479552/ (Paragrafo 4 e 5)
- <https://www.bluerating.com/banche-e-reti/562854/consulenti-rivolta-contro-il-contratto-ibrido> (Paragrafo 5)
- <https://www.bluerating.com/banche-e-reti/562624/consulenti-il-contratto-ibrido-e-stato-un-flop> (Paragrafo 5)
- Accordo di gruppo 1 febbraio 2017 “Protocollo per lo Sviluppo Sostenibile. (Paragrafo 6)
- CCNL del Credito (Paragrafo 6)

Parole chiave: modello, ibrido, esperimento, fallimentare.