



Progetto Europeo VS 2019/0016

**IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NEL LAVORO CHE CAMBIA
NEI GRUPPI TRANSNAZIONALI 4.0
DEL SETTORE FINANZIARIO:
FORMAZIONE e POLITICHE SINDACALI DALLE DIRETTIVE EUROPEE ALLE PRASSI CORRENTI**

R E P O R T

**IL PERCORSO DEL PROGETTO
DALL'ULTIMA RIUNIONE DEL GRUPPO DI PILOTAGGIO 7-8 OTTOBRE 2020
a Roma presso l'Hotel Massimo D'Azeglio
VERSO LA CONFERENZA CONCLUSIVA* in programma il 24-25-26 FEBBRAIO 2021**

a cura di Mario Ongaro, Direttore del Progetto

* DATE E MODALITÀ DI RIUNIONE DA VERIFICARE E CONFERMARE prossimamente,
SECONDO L'ANDAMENTO DELLE RESTRIZIONI ALLA MOBILITÀ.

INDICE

La nostra proposta per una revisione della Direttiva CAE 2009-38 nella crescente digitalizzazione dei processi e nella redistribuzione della forza-lavoro

L'emergenza Covid-19 sui tempi e modalità di implementazione e sulle tematiche del Progetto

Accelerazione del cambiamento a causa Covid e problematiche organizzative sindacali

La velocità del cambiamento:

1) per una contrattazione collettiva permanente, in un diverso equilibrio tra contrattazione nazionale e contrattazione nei gruppi transnazionali

Livelli di contrattazione nel lavoro che cambia

La velocità del cambiamento:

2) organizzare e rappresentare la forza-lavoro 4.0

3) il "fitness-check" delle Direttive UE sul coinvolgimento dei lavoratori

Ancora sulle nostre proposte di revisione delle Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori: i 13 punti ed i 4 punti

Panoramica degli aggiornamenti dai CAE e dal gruppo Intesa Sanpaolo

Le testimonianze dirette di due lavoratori rappresentativi del lavoro che cambia 4.0 e dei loro diretti rappresentanti sindacali

Le testimonianze raccolte il 7 ottobre 2020 e l'analisi dei questionari rivolti ad un campione di lavoratori e lavoratrici di questa stessa tipologia 4.0

Il nostro dialogo con i rappresentanti imprenditoriali

Prospettive e credits

La nostra proposta per una revisione della Direttiva CAE

Abbiamo ripreso la discussione e l'analisi collettive con la Riunione del 7-8 Ottobre 2020 che ha visto il Gruppo di Pilotaggio del Progetto Europeo Fisac 2019/0016 riunirsi insieme due soggetti specificamente individuati per questa quarta puntata:

- lavoratori rappresentativi del segmento 4.0 della forza-lavoro di banca, insieme ai loro rappresentanti sindacali diretti
- rappresentanti imprenditoriali a livello europeo del settore.

Tornerò tra poco sul ruolo di questi due soggetti in questa riunione e nel Progetto in generale.

Va ora ripreso il ragionamento che collettivamente avevamo impostato nell'ultima Plenaria, cioè la terza puntata del Progetto, quella del 13-14-15 Novembre 2019, alla quale la quarta puntata avrebbe dovuto seguire lo scorso marzo e che l'emergenza Covid-19 ci ha costretti a rinviare di oltre 6 mesi.

Tuttavia proprio l'emergenza Covid ha aperto il percorso per il Recovery Plan, rispetto al quale anche la nostra proposta ha necessariamente sviluppato elementi fondamentali e inediti che ne hanno incardinato l'impianto.

Riporto qui di seguito la Proposta in quanto tale che Agostino Megale ed io avevamo elaborato e che, per una fruizione più immediata, abbiamo poi schematizzato in quattro punti essenziali :

I 4 PUNTI ESSENZIALI DELLA NOSTRA PROPOSTA FISAC-CGIL PER UN DOCUMENTO CONDIVISO TRA LE PARTI SOCIALI

a cura di Agostino Megale e Mario Ongaro

A) Il CAE deve avere il diritto di essere informato in anticipo rispetto all'impatto sui lavoratori previsto in ogni Piano Industriale (anche quando comprende processi di innovazione digitale) che il relativo gruppo transnazionale intenda realizzare.

B) L'informazione verterà in particolare sulle potenziali conseguenze quantitative e qualitative sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, sul lavoro agile, sugli orari di lavoro, compresi i cambiamenti derivanti da innovazioni digitali di processi e prodotti.

C) L'informazione deve essere fornita nella fase in cui si è completata la bozza del Piano Industriale, ma opportunamente in anticipo prima che il Piano Industriale ufficiale venga pubblicato, senza pregiudizio per le necessarie clausole di riservatezza.

D) Una tale procedura deve mettere il CAE in grado di essere consultato in tempo utile sull'impatto di cui sopra ed in grado di contribuire a redigere un Piano Sociale al fine di governare il cambiamento che coinvolge i lavoratori in termini di potenziali esuberi (dando la priorità agli esuberi volontari) ed in termini di potenziali misure di riconversione professionale e ricollocazione della forza-lavoro coinvolta.

Questi nostri 4 punti essenziali si coordinano con la proposta in 13 punti che il Professor Filip Dorssemont dell'Università di Louvain, l'Esperto giuridico europeo incaricato di contribuire con le sue analisi al nostro Progetto, aveva a sua volta elaborato rispetto ad una possibile revisione complessiva delle varie Direttive Europee in tema di Coinvolgimento dei Lavoratori, non soltanto quindi la Direttiva 2009/38.

Ho dedicato un capitolo specifico di questo Report al confronto e all'integrazione tra i 4 punti ed i 13 punti.

Qui voglio però sottolineare **il collegamento indispensabile che entrambe le proposte devono stabilire con il Recovery Plan** e più precisamente con quella parte del Recovery Plan che sarà destinata agli investimenti nella digitalizzazione.

Avremo modo di approfondire le implicazioni di questo collegamento indispensabile, ma un dato è già di tutta evidenza:

l'impatto della digitalizzazione sull'organizzazione del lavoro, sulla dislocazione della forza-lavoro, sulla sua stessa produttività e sui bisogni formativi indotti da questa nuova organizzazione del lavoro, sono tutti elementi che agiscono al cuore del nostro Progetto Europeo e lo fanno anche sul pilastro giuridico di questo Progetto.

Da questo punto di vista quindi diventa ineludibile **ricomprensere nel concetto e nella pratica della partecipazione dei lavoratori anche i piani delle aziende transazionali che comportano investimenti per la digitalizzazione a valere sulle risorse che saranno concretamente rese disponibili tramite quella parte del Recovery Plan.**

Siamo infatti di fronte ad una novità assoluta in termini di **risorse per finanziare l'innovazione digitale in un'economia sostenibile, una mutualizzazione del debito attraverso il quale risorse pubbliche**, di entità inimmaginabile fino a non molti mesi fa, sono in grado di alimentare ristrutturazioni aziendali transnazionali.

Su queste ristrutturazioni e sulla **definizione degli effetti sul lavoro degli investimenti digitali** ai quali assegnare le risorse rivenienti dal Recovery Plan, diventa prioritario un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per l'anticipazione del cambiamento.

L'approfondimento su questo aspetto, molto specifico e molto alimentato dall'attualità, della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori, ribadisco andrà fatto nelle prossime settimane e mesi di concerto con i soggetti sindacali ed imprenditoriali che stanno attivamente partecipando al Progetto Europeo Fisac-Cgil 2019-0016.

Una questione è opportuno indicare fin d'ora, perché già è vissuta nel Dialogo Sociale Europeo Banche ed è stata ricompresa nei Documenti che hanno condotto alle più recenti Dichiarazioni Congiunte prodotte da tale livello del Dialogo Sociale.

Sto parlando degli **incrementi di produttività del lavoro** che la digitalizzazione ha determinato e determinerà, sia attraverso i sacrifici occupazionali che la digitalizzazione ha comportato sia attraverso gli incrementi anche individuali di produttività dovuti all'applicazione di nuove procedure e alla stessa ridislocazione fisica dei singoli lavoratori.

Sono almeno **tre le modalità** con le quali a nostro avviso una quota rilevante di tali incrementi di produttività va investita:

- contenimento dei tagli occupazionali compresi quelli conseguenti dalla pandemia
- riconversione professionale della forza-lavoro altrimenti non ricollocabile
- tutela del potere d'acquisto in particolare di quei segmenti della forza-lavoro protagonisti diretti degli incrementi di produttività

Sono tre modalità, tre direttrici che indichiamo fin d'ora all'attenzione dei nostri interlocutori di parte sindacale così come di parte imprenditoriale nell'ambito della discussione che intendiamo finalizzare alla redazione di proposte condivise da portare in ultima analisi alla Commissione Europea, con il sostegno determinante dei nostri interlocutori nel Parlamento di Strasburgo, a cominciare da **Brando Benifei** con il quale da tempo realizziamo un'importante cooperazione.

L'emergenza Covid-19 sui tempi/modalità di implementazione e sulle tematiche del Progetto

Per questo Progetto avevamo concordato con la Commissione Europea una durata di 20 mesi, dal marzo 2019 all'ottobre 2020, cioè nella media di questi Progetti in relazione all'articolazione dei loro percorsi e complessità degli obiettivi.

L'emergenza Covid-19 ci ha costretto a rinviare il 4° ed il 5° momento collettivo (la seconda riunione del Gruppo di Pilotaggio e la Conferenza Finale) rispetto alle date a suo tempo previste: il 4° momento da marzo 2020, quando cioè l'emergenza era già nella sua fase più dura, è stato rinviato ad ottobre 2020, anche qui cogliendo fortunatamente gli ultimi giorni utili prima dell'attuale *lockdown*.

La Conferenza Finale, prevista per lo scorso giugno, dovrebbe realizzarsi entro il prossimo febbraio e ancora non possiamo sapere in che misura potrà essere partecipata in presenza, dato che la sua potenziale platea comprende circa 60 persone provenienti da 16 paesi (da alcuni di questi al momento è vietato l'ingresso in Italia, se non a condizione di una quarantena insostenibile).

Voglio precisare che in tutti questi mesi, a partire cioè dall'ultima Plenaria programmata nel Progetto e realizzata puntualmente nel Novembre 2019, il nostro lavoro certamente si è dovuto adattare ai tempi imposti dall'emergenza Covid-19 ma non si è mai interrotto, prova ne sia, tra l'altro, la proposta che la stessa DG Employment mi fece lo scorso marzo, di richiedere formalmente una proroga della scadenza del Contratto con loro come Fisac-Cgil, cosa che abbiamo fatto spostando tale scadenza di 5 mesi, dal 31 ottobre 2020 al 31 marzo 2021.

Alla Riunione del 7-8 Ottobre non abbiamo avuto i rappresentanti di tutti gli 8 gruppi transnazionali che avevano aderito al Progetto, perché è difficile mantenere la continuità di partecipazione per un Progetto che è stato presentato alla Commissione Europea il 2 Maggio 2018, che è iniziato, formalmente, il 1° Marzo 2019 e che l'emergenza Covid ha costretto a dilatarne la già considerevole durata originaria di 20 mesi per arrivare a 25 mesi, cioè più di 2 anni dall'inizio formale dell'operatività del Progetto e quasi 3 anni dalla sua presentazione alla Commissione Europea. I tempi della Commissione dalla presentazione all'approvazione fino all'erogazione della prima tranche di finanziamento, sono infatti già di per sé pari a un anno o poco meno.

È veramente difficile, e io l'ho sperimentato, mantenere un coinvolgimento stabile delle persone in un arco temporale così ampio, però il fatto che comunque **5 gruppi** su 8 fossero formalmente rappresentati in questa Riunione è già un dato di successo.

Il Progetto non poteva, chiaramente, nemmeno un anno fa prevedere questa situazione, ma un Progetto sul *lavoro che cambia* e che incide profondamente sull'organizzazione del lavoro, non può oggi non cercare di capire quali siano le **conseguenze dell'emergenza Covid sull'organizzazione del lavoro e sulla soggettività stessa di lavoratrici e lavoratori del settore**. Non penso a deviazioni lungo il percorso del Progetto, ma ad integrare sinteticamente lungo questo percorso questa tematica non prevedibile.

Chiariamo però alcuni concetti base:

il lavoro a distanza non è smart working, è **telelavoro**. Chiariamo dunque che **chi lavora da casa non si trova automaticamente in smart working**, sta lavorando da casa sua. Che poi nello smart working possa essere incluso il lavoro da casa va bene, ma non confondiamo le due cose e non semplifichiamo la realtà.

Lo smart working e il lavoro che cambia, come Progetto, sono una cosa molto più articolata che vede, come diranno poi le testimonianze, il fatto che non c'è più un luogo fisso e determinato dove il lavoratore o la lavoratrice della banca vanno tutte le mattine a un certo orario, a un certo orario fanno la pausa pranzo e a un certo orario se ne vanno a casa a meno che non facciano lavoro straordinario.

Non c'è più questa fissità del luogo fisico, né questa rigidità di orario, si lavora anche da casa, ma più che altro **si lavora dove serve essere presenti**, magari andando a trovare il cliente dove il cliente lavora oppure in un altro luogo ancora.

Su questa distinzione rispetto al telelavoro bene ha fatto chi, come ha fatto nel suo intervento **Angelo Di Cristo**- Head of Uni Finance, ha sottolineato come ad esempio il telelavoro sia normato da una serie di Accordi vigenti, non ultimi quelli a suo tempo conclusi tra Uni Finance e le Federazioni imprenditoriali bancarie e assicurative europee, mentre lo smart working ha conosciuto con l'emergenza Covid un'impressionante accelerazione nella sua diffusione, ma la contrattazione collettiva fatica a stare al passo con questa accelerazione.

Un analogo concetto è stato espresso da **Claudio Cornelli** nell'intervento con il quale gli avevamo chiesto di concludere la prima giornata dei nostri lavori, concetto già confermato dai risultati dei questionari che avevamo elaborato per i lavoratori e lavoratrici del segmento 4.0, risultati che **Roberto Errico** con **Nicola Cicala** hanno consegnato alla nostra discussione di ottobre: questa vera e propria repentina e profonda modificazione dell'organizzazione del lavoro nel settore, indotta dall'emergenza pandemica, ha determinato un significativo aumento della produttività del lavoro e una diminuzione dei costi di "esercizio" tali da convincere ad imprimere questa accelerazione al cambiamento anche le aziende fino al febbraio 2020 più riottose verso lo smart working.

Il sindacato anche a livello internazionale non si è fatto cogliere impreparato e ne è prova. Ad esempio **l'Accordo sull'Emergenza Covid**, o per essere più precisi la Dichiarazione Congiunta che in materia hanno prodotto a fine marzo 2020 i partners sociali dell'intero settore finanziario a livello di **Dialogo Sociale Europeo** del settore stesso e che riporto in allegato a questo Report.

Molto lavoro negoziale resta tuttavia ancora da fare in particolare su due questioni:

- il diritto alla disconnessione in orari e giorni prestabiliti
- il diritto alla fornitura da parte aziendale di tutti gli strumenti, attrezzature e materiali necessari al lavoro e al non ricorso della strumentazione personale di lavoratrici e lavoratori in smart working.

Su questi due diritti vedo tra l'altro un collegamento indiretto ma effettivo con l'attuale esperienza di **Finance Watch**, richiamata da **Claudio Cornelli**. Infatti una finanza sostenibile ed opportunamente regolamentata lo è sia nella tutela dei risparmiatori, sia nella responsabilità sociale degli investimenti finanziari, sia nel rispetto dei diritti e delle tutele di chi nella finanza quotidianamente lavora.

Angelo Di Cristo ha peraltro sottolineato un aspetto peculiare, già presente nel cambiamento del settore, ma anche questo accelerato dall'emergenza pandemica, cioè la crescente ridondanza di una parte significativa del **patrimonio immobiliare delle banche** quale effetto collaterale della diffusione della digitalizzazione e dello smart working.

Ritrovo in questa importante sottolineatura un **concetto Marxiano** che già avevo espresso nelle prime riunioni di questo Progetto Europeo nel corso del 2019, richiamandomi alla caduta tendenziale del saggio di profitto per effetto dell'aumento della composizione organica del capitale. Riporto qui di seguito in proposito un passaggio della **mia Relazione introduttiva** alla Plenaria che abbiamo realizzato a Belgrado nel giugno 2019:

*C'è a mio avviso una tendenza di fondo che sottende a questa velocità del cambiamento in tutti questi ambiti, spinta dalla digitalizzazione del processo produttivo dei servizi bancari e finanziari. Per capire questa tendenza **ci viene in aiuto Marx**, il vecchio e barbuto Karl Marx il quale, su queste tematiche come su altre si dimostra più moderno di tanti soi-disants moderni economisti e sociologi.*

*Mi riferisco al tema della **velocità di rotazione del capitale circolante**, ovvero del denaro che la banca deve riuscire a mettere a profitto in tempi sempre più rapidi, avendo per di più la necessità di liberarsi di*

quote crescenti di **capitale fisso, capitale immobilizzato in strutture, palazzi, macchinari obsolescenti, sedi, filiali, sportelli, tutto capitale che pesa in quella che Marx chiamava la composizione organica del capitale e che porta alla caduta tendenziale del saggio di profitto dell'impresa**, in questo caso bancaria.

Del resto che altro è la filiale open, smart, che altro è il processo di dismissione e vendita di un immenso patrimonio immobiliare se non capitale fisso che costa e di cui le aziende da anni ormai si stanno liberando sia pure con risultati alterni?

E che altro è la digitalizzazione cioè la possibilità di produrre servizi bancari con il minor impiego possibile di capitale fisso, utilizzando capitale circolante e facendolo ruotare in tempi sempre più rapidi?

Questa **vorticosa e radicale ristrutturazione del ciclo produttivo in banca** è mossa quindi anche dalla necessità di modificare radicalmente la composizione organica del capitale di marxiana memoria e risolvere il tasso di profitto **agendo su due leve**:

la prima leva è la riduzione drastica del capitale fisso di cui sopra insieme all'aumento esponenziale della velocità di rotazione del capitale circolante;

la seconda leva è il forte incremento della produttività del lavoro attraverso un innalzamento della sua qualità e della disponibilità della forza-lavoro ad orari, tempi, raggiungimento di obiettivi dove questa disponibilità viene compensata con maggiore autonomia, minore gerarchia, maggiori opportunità professionali e salariali.

Con questa auto citazione ho anticipato una parte dei ragionamenti che si sono dispiegati in quest'ultima Riunione dello scorso ottobre, aggiungendovi un altro concetto basilare espresso da **Cornelli** e da **Di Cristo**: **Uni** lavora per **esportare i diritti** dei lavoratori e del sindacato nei paesi dove sono carenti e dove le aziende hanno delocalizzato importanti segmenti del loro ciclo produttivo proprio in ragione di tali carenze.

In realtà proprio **dal lato imprenditoriale** il messaggio che ci arriva mi pare abbia qualche importante sintonia con il nostro approccio critico.

L'emergenza Covid infatti, come giustamente ha sottolineato **Monica Carta**, in rappresentanza del Management di Unicredit Group, *ha dato un'ulteriore importante accelerazione a quei processi che, nel contesto competitivo e nel mondo del lavoro stanno **ridisegnando velocemente**, come forse mai accaduto in passato, **ruoli e competenze**. Questa emergenza ha portato anche ad un veloce **reskilling e upskilling nella digitalizzazione** di fasce ampie di popolazione. (...)L'interiorizzazione del cambiamento richiede tempo; aziende e oo.ss. possono agire attraverso il **dialogo sociale evoluto** affinché il capitale umano venga valorizzato al meglio e i lavoratori possano contribuire attivamente al **successo dell'azienda** e alla propria **crescita professionale** anche nel nuovo scenario post pandemia.*

*Il dialogo sociale evoluto deve porsi come obiettivo quello di migliorare qualitativamente l'esperienza quotidiana dei lavoratori e definire una **cornice di regole utili a gestire il cambiamento** nell'interesse di lavoratori e aziende, e in ultima analisi, della società stessa.*

Questo approccio sostanzialmente è anche la cifra di un ragionamento proposto da **Agostino Megale** nella sua Relazione del 7 ottobre, proponendo un'attenzione specifica ai diritti di codeterminazione in Germania e Francia in un richiamo esplicito alla necessità di dare finalmente attuazione all'articolo 46 della Costituzione della nostra Repubblica superando diffidenze ataviche anche del Sindacato. Agostino infatti sottolinea come le *condizioni economiche, sanitarie e sociali dell'Europa possono portare a una spinta e a un cambiamento in questa dimensione.*

Per questa ragione bisogna riuscire a veicolare un monitoraggio attento, anche delle forme di lavoro sperimentate in modo più diffuso durante l'emergenza Covid ancora in corso come lo smart working, il lavoro agile; le tante difficoltà che, magari all'inizio di questo approccio, portarono a una sua regolamentazione e alla scoperta che invece la maggioranza del mondo del lavoro lo vive con positività e lo vive anche con una sorta di

*idea di liberazione dal vincolo rigido dello schema dell'ufficio, della filiale, del luogo, in un concetto in cui con quest'innovazione digitale tempo e spazio vengono obiettivamente superati. Come noi sappiamo, però, **ogni forma evolutiva del lavoro può rappresentare una liberazione se non diventa una prigione e diventa una prigione quando non esistono le regole.** In ogni paese in una dimensione europea, così come avviene in una filiale, in una sede, il lavoro finisce e quindi quello che si chiama la "disconnessione" è un diritto, ma è anche un dovere e deve essere sancito nella dimensione nazionale e a livello europeo.*

Accelerazione del cambiamento a causa Covid e problematiche organizzative sindacali

Sicuramente quindi l'emergenza Covid ha accelerato una serie di processi e alcuni di questi, forse, li ha resi definitivi.

Forse è definitivo il fatto che si instaureranno forme e momenti di lavoro a distanza che diventeranno una percentuale permanente e importante del tempo di lavoro e su questo noi dobbiamo interrogarci, perché se da un lato flessibilizza l'orario e le sue scansioni e può anche venire incontro a determinati bisogni, dall'altro lato, per il movimento sindacale, io credo che sia una preoccupazione veramente importante.

Non riuscire più a trovare concentrati **in un luogo ben preciso e fisico lavoratori e lavoratrici** da rappresentare costituisce un grande problema che ancora, secondo me, il movimento sindacale non sa come risolvere e cerca di gestirlo come può, ma c'è molta fatica.

Citiamo ancora da questo punto di vista **Agostino**:

Molto spesso il movimento sindacale approccia agli elementi di novità con la paura che il cambiamento determina. La paura è un tratto dominante delle società moderne e molto spesso questa spinge verso opzioni politiche reazionarie o di destra proprio perché è difficile da affrontare, mentre è più facile rispondere alle affermazioni superficiali o che parlano alla pancia delle persone. È più difficile integrare un immigrato che arriva nel tuo paese, è più facile dire slogan razzisti che sono più facilmente percepibili. Ma le difficoltà sono quelle che risolvono i problemi, le semplificazioni rispondono alle paure ma senza risolverle. La riconquista dell'idea positiva della politica e anche dell'iniziativa sindacale, parte dal fatto che bisogna avere la voglia e la forza di misurarsi con la complessità e ogni qual volta dovesse essere complessa e difficile da trasmettere, anche tra i lavoratori, riemerge il livello di responsabilità e tenacia, serietà e rigore che contraddistingue ogni militante sindacale che ha scelto di svolgere questa funzione con l'etica del servizio verso i lavoratori e non certamente verso un interesse finalizzato a sé.

È il ruolo della direzione sindacale che viene rafforzato tramite questi processi democratici. Noi tutti, voi tutti siamo al servizio di questo percorso ed è un percorso con innovazione digitale di cui non avere paura, che non bisogna sottovalutare, ma del quale non possiamo avere paura e dobbiamo avere voglia di governarlo e la consapevolezza che con la conoscenza e i processi democratici nelle imprese di partecipazione, noi possiamo e dobbiamo fare di più.

Quella della sfida digitale è forse la sfida più importante degli ultimi 30-40 anni. I caratteri sono inediti, ma se uno volesse analizzare la storia sindacale si accorge che le norme contrattuali degli accordi, dei confronti tra le parti, si evolvono in rapporto ai cambiamenti tecnologici.

**La velocità del cambiamento:
per una contrattazione collettiva permanente
in un diverso equilibrio tra contrattazione nazionale
e contrattazione nei gruppi transnazionali**

Ancora **Agostino Megale** si sottrae al coro stucchevole in questo 2020 pandemico di esaltazione della supposta efficienza nel gestire la salute pubblica dei regimi autoritari quali la **Cina** (da dove purtroppo solo la Destra politica ci ricorda che, piaccia o meno, l'infezione Covid ha avuto origine) in confronto alle contraddizioni, indisciplina e lentezza dei paesi a democrazia liberale in Europa.

Agostino infatti sottolinea

"(...)il binomio strettissimo tra democrazia e autogoverno e scelte responsabili delle persone, dove si dimostra che certamente le persone possono essere costrette, ma se portate, responsabilmente, a un coinvolgimento e ad essere protagonisti e partecipi in prima persona della tutela della loro salute, la democrazia vince su qualsiasi forma di imposizione autoritaria.

*Questo elemento è essenziale perché non c'è un destino già scritto nel mondo in cui la democrazia perde e le forme autoritarie vincono e questo tema si ripropone anche all'interno delle discussioni sul nostro progetto che agisce in un contesto limitato, non immagina gli scenari né del socialismo né dell'autogoverno del lavoro, ma indubbiamente si pone in un contesto di avanzamento, di rafforzamento dei processi democratici, in quella che potremmo chiamare **un'evoluzione del capitalismo tra la forma spinta del profitto e una forma temperata dalla democrazia della partecipazione.**"*

Sull'idea di contrattazione permanente che scaturisce dalla necessità del movimento sindacale, a partire dai rappresentanti sindacali più a contatto diretto coi lavoratori, di stare al passo con la velocità del cambiamento si stabilisce nelle nostre due giornate di ottobre un nesso diretto tra la Relazione di Agostino Megale ed il contributo di analisi del sociologo **Piero Valentini**, un contributo che riportiamo a parte in allegato a questo Report. Facciamo qui riferimento alla figura 3 di questo suo contributo dove esplicita proprio il nesso tra ristrutturazione continua e processi di continua innovazione digitale competitiva peraltro fortemente spinti dalle **Fintech**.

Su questo nesso Agostino ricorda come

*(...) agli inizi degli anni '90, ragionando sui cambiamenti della terza rivoluzione industriale, Bruno Trentin, l'allora segretario generale della Cgil e si discuteva sul rapporto tra contrattazione e tempi della contrattazione. In un ragionamento in cui vi erano i contratti nazionali, gli accordi di gruppo che duravano due o tre anni a seconda delle dinamiche e già in quel momento approfondimmo il tema che se vuoi davvero mettere le mani sui cambiamenti e l'organizzazione del lavoro, non c'è un concetto di contrattazione delimitata nel tempo, ma c'è un'idea di **contrattazione quasi permanente poiché i cambiamenti e la produzione tecnologica avvengono in tempi costanti, continui e direi che l'innovazione digitale completa nello spazio e nel tempo questo concetto perché di innovazione continua e permanente parliamo.**"*

**LIVELLI DI CONTRATTAZIONE
NEL LAVORO CHE CAMBIA**

Noi abbiamo coinvolto in questo progetto **8 gruppi transnazionali di cui 7 gruppi bancari e un gruppo assicurativo: Intesa Sanpaolo, Unicredit Group, Credit Agricole, BNP Paribas, Société Générale Santander, Groupama.**

Perché abbiamo coinvolto le aziende più che i sindacati nazionali?

Perché chi sta in azienda a contrattare e a gestire le relazioni industriali si trova in prima linea ad affrontare il cambiamento e le prospettive ad esso collegate.

Chi sta in azienda e nel gruppo transazionale deve quindi riuscire a fare la prima analisi e riuscire ad elaborare la prima possibile risposta.

Io credo che diventi inevitabile, a questo proposito, misurarsi anche con il tema di quale debba essere **l'equilibrio più efficace tra il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) da una parte e la contrattazione aziendale e di gruppo dall'altra.**

Molto schiettamente voglio esprimere un invito a una riflessione e a un approfondimento basato su dati di realtà.

Questi dati di realtà mi portano a pensare che per provare ad anticipare il cambiamento **uno strumento che può tentare di competere con la velocità di questo cambiamento è la contrattazione aziendale e nei gruppi** da coniugare e, se necessario anche mediare, con nuovi strumenti di **codeterminazione**, di **partecipazione** e di **sorveglianza** sulle decisioni aziendali. Si tratta tuttavia allo stato di **strumenti non (ancora) disponibili** nella gran parte delle realtà nazionali, quindi intanto mi limiterei alla contrattazione.

Questa non va contrapposta alla contrattazione nazionale di categoria che ricopre un ruolo di "universalità" (sia pure nazionale e non transazionale) che deve continuare a svolgere, sapendo però che un gruppo transazionale si muove su logiche, si muove su mercati finanziari e del lavoro, che il CCNL, come lo abbiamo visto e conosciuto nei decenni, non è in grado di intercettare all'interno del suo perimetro di competenza e copertura per l'appunto nazionali.

Quando parlo di mercati del lavoro intendo dire lavoratori e lavoratrici da assumere o da licenziare, parlo di salari, da far crescere o da tener fermi o da tagliare, parlo di orari da gestire, magari anche da ridurre, anzi assumiamo pure che siano da ridurre: assumiamo anche che siano da ridurre a parità di salario?

La parità di salario per essere raggiunta con meno orario necessita o di un aumento della produttività, oppure brutalmente che qualcuno ci metta i soldi necessari a coprire l'aumento del costo del lavoro su base oraria che la riduzione delle ore lavorate inevitabilmente comporta.

Qualcuno chi?

Lo Stato attraverso la "fiscalità generale", cioè in altre parole aumentando ulteriormente una pressione fiscale già molto elevata?

O ce li deve mettere l'Europa, con strumenti che al momento sarebbero da costruire nella loro articolazione operativa e nell'indispensabile cornice di consenso?

A queste domande si deve già dare una risposta, perché o aumenta la produttività del lavoro o altrimenti il gap salariale tra orario ridotto e stipendio pieno da qualche parte deve essere colmato. Questa è una domanda a cui il movimento sindacale, nel fare una proposta di riduzione dell'orario del lavoro, deve avere già, secondo me, una risposta da proporre.

Stiamo parlando, evidentemente, anche di dinamiche occupazionali diverse e tra diversi paesi.

Secondo me, da questo punto di vista, una riflessione la CGIL a cui sono iscritto e in generale l'intero movimento sindacale italiano a partire dalle Confederazioni insieme alle categorie, dopo aver detto di difendere il contratto nazionale di categoria, la devono fare. Va bene, difendiamolo, però se il ragionamento si ferma qui, per quando modestamente mi riguarda, da iscritto alla CGIL, non mi convince, **a maggior ragione se il sindacato mette in campo un'altra gigantesca priorità, la priorità di un sostanziale e sostanzioso recupero salariale generalizzato. Come coniugare una tale priorità con la riduzione d'orario non meno generalizzata, il tutto dentro la cornice della contrattazione nazionale mi pare un'operazione che ancora una volta e ancora di più pone al centro la priorità vera, cioè la produttività.**

Agostino Megale **su contrattazione nazionale, aziendale e di gruppo**

Le questioni che Mario pone sui livelli della contrattazione collettiva e sulla loro efficacia sono dentro a un'impostazione che io condivido e che ha una prospettiva, ma necessitano anche di un approfondimento che ne chiarisca alcuni aspetti.

*Il primo elemento è il rapporto tra la contrattazione nazionale e dunque i contratti nazionali, i contratti di gruppo, l'evoluzione della dimensione aziendale o territoriale in un rapporto sovranazionale in cui quando nascono i contratti nazionali l'Europa non c'è, ma la dimensione europea ha preso negli ultimi decenni un peso rilevante. Ora, abbiamo sperimentato in passato anche l'idea di giungere a contratti europei; la dimensione della moneta unica impedisce una dinamica contrattuale salariale di carattere europeo e di conseguenza, a livello europeo, si può ragionare a livello di salario minimo da estendere per legge, si possono dare linee guida indicative, ma, se penso a quella che è stata la tesi di fondo su cui abbiamo ragionato, **mai un settore fu più centralizzato a livello europeo come quello bancario e, in parte, assicurativo.***

Addirittura abbiamo ragionato come nelle crisi, in rapporto al Bail-In, Bail-Out, tra un sabato e la domenica a mercati chiusi si possano decidere scelte che hanno conseguenze immediate, cosa che non avviene nel settore tessile, calzaturiero, chimico; qui, più che in altri luoghi, la dimensione europea è determinante.

*Lo sbocco di questa evoluzione non è in un grande contrattone europeo che in teoria si può immaginare, ma in pratica no e non si fa mediante norme o Direttive Europee, ma, a maggior ragione, questo richiede e non è un caso, e Angelo Di Cristo, Capo di Uni Finance lo sa quanto è meglio di me, **un forte, fortissimo sindacato europeo.***

*C'è la tendenza nei gruppi, nei diversi paesi, a sottovalutare il ruolo del sindacalismo europeo. Piaccia o no il futuro è lì e forse più che nella dimensione nazionale, **il vero baricentro del futuro mondo del lavoro è nei luoghi di lavoro -quindi rappresentanze dirette dei lavoratori- e dimensione sovranazionale.***

*Non sappiamo il tempo che ci vorrà e il mondo può essere anche proiettato verso i localismi, ma di sicuro questa dimensione globale in economia ci ha fatto comprendere che il potere economico e quello finanziario non hanno confini, mentre i nostri invece sono, molto spesso, delle **gabbie** che impediscono quell'azione che oggi più di ieri il sindacato europeo produce e che non è ancora sufficiente perché va, indubbiamente, migliorato. Penso ai rapporti di dialogo sociale, ai rapporti con la Commissione Europea, penso al ruolo di concertazione con Ursula Von der Leyen, che dovrà essere più un ruolo di carattere confederale, ma che effettivamente lascia molti spazi ancora aperti.*

*Se uno guarda al mondo dell'evoluzione digitale, **il futuro dei contratti nazionali, seppur in questo quadro di cornice europea necessaria, è destinato a superare i confini settoriali.***

Quanto mondo della finanza, oggi, agisce in società finanziarie fuori dal settore?

Quanto agisce tramite gli sportelli postali?

Quanto agisce in contestualizzazioni in cui, quando Intesa decide che le carte vengono vendute ai tabaccai o si attivano dinamiche che in prospettiva guardano al mondo di Amazon e di Google in cui le operazioni finanziarie, non parlo di Post Pay o di liquidità, ma di vere e proprie che operazioni finanziarie veicolano strumenti di intervento?

Un movimento sindacale avveduto comincia a porsi il problema di far nascere un contratto unico più largo dei comparti che abbiamo conosciuto, non perché io sono illuminista, ma perché la storia deve portare a leggere i processi, tentando di capire ciò che può accadere e senza enfatizzare, ma tentando di capire.

Ecco che allora le dinamiche vengono incrociate avendo chiare tre cose:

1. Se si contabilizzano i paesi in tutto il mondo in cui c'è un contratto nazionale, ci si accorge che questi sono pochi rispetto a quelli che non lo hanno.
2. Se si comincia a ragionare secondo i lavoratori che sono dentro un contratto e quelli che sono fuori, ci si accorge che si rischia di essere 50/50 e da noi ne va del rapporto con i

produttori, le partite IVA; negli assicurativi sono 42000 dentro e 130000 fuori e si tratta di produttori legati alla legge del 1936 che lavorano a partita IVA.

3. Le interconnessioni di prodotti finanziari semplificati che sempre più vengono veicolati in questa sperimentazione di emergenza che abbiamo fatto con il Covid-19 in cui si è, finalmente, capito che il digitale non solo è d'aiuto nelle riunioni sindacali visto che dal vivo ne puoi fare la metà con tutta una serie di conseguenze positive, ma effettivamente accelera i processi.

Quindi che piaccia o no, si può anche difendere il contratto così com'è o così com'era, ma in questa predisposizione sono più allocati i sindacati neo-corporativi autonomi che non avendo una prospettiva o un progetto per il loro futuro hanno come unico elemento su cui poter agire la difesa del cassetto dal quale provengono.

Lo spirito del sindacalismo confederale e di governo del cambiamento ti porta, invece, non a rinunciare a quello che avevi, ma a una capacità di lettura di ciò che sta accadendo. In questa dinamica in cui vige l'idea in cui devi difendere da un lato i contratti, però ampliarne le dimensioni sindacali, dovresti ridurre i contratti semplificati che in Italia sono 800 e farli diventare 40, non di più e che fissino, a carattere intersettoriale, vincoli e norme non derogabili e agibili per tutti quelli che sono coinvolti; ecco che allora contratti unici più larghi del solito comparto tradizionale non possono che dare più spazio alla contrattazione di gruppo e a quella transazionale. Perché i cambiamenti, se nell'inquadramento professionale dell'epoca del terrorismo uno li leggeva negli anni '70 ed erano omogenei, nell'ambito di un mercato competitivo e digitale le conseguenze rimangono omogenee, ma le evoluzioni del lavoro, delle forme in cui si esprime e del rapporto con i clienti, presentano caratteristiche differenti.

Ciò che un tempo erano gli inquadramenti unici, rigidamente prefissati e incasellati, in cui i gruppi applicavano le declaratorie e le mansioni, oggi si ritrovano completamente capovolti **tant'è che nell'industria è dagli anni '90 che la contrattazione si fa in azienda e nei contratti sono fissate linee guida.**

Questa tesi l'ho sostenuta per un po', non è risultata vincente e la storia dimostrerà che questa è la condizione.

Quindi non ci sono semplificazioni, questo volevo dire a Mario; la dinamica dei contratti e il loro futuro e a maggior ragione quando tu hai situazioni come quelle in cui il Presidente di Confindustria ti attacca come se la CGIL fosse ferma negli anni '70, beh, io ho avuto solo modo di ricordare che **la CGIL degli anni '70 con orgoglio con Luciano Lama definì una sciocchezza quella di chi teorizzava il salario una variabile indipendente che può crescere a prescindere.** In CGIL, anche nel '48, '49, quando Di Vittorio propose il piano del lavoro, questo venne proposto all'insegna di una teoria della responsabilità che diceva che per avere il pieno impiego per tutti i giovani disoccupati e il bene del Paese si era disponibili a sacrifici salariali.

Per un uomo di sinistra, salvo l'estremista di non ritorno, non c'è mai stata **l'incultura per cui il profitto, la produttività e il salario possano essere considerate variabili indipendenti: esse hanno dei legami. Questa è la ragione per cui il movimento sindacale si interroga su dinamiche che ci vedono da cinque anni a inflazione zero.**

È evidente che questo sia un problema considerando **la Germania che cresce di 29 punti produttività in 17 anni, mentre noi cresciamo di 3 e si valutano le dinamiche salariali ferme al 1989 per noi, mentre loro sono cresciuti a prescindere dal fatto che abbiano il contratto o la contrattazione perché entrambi hanno come elemento comune la crescita.**

Questo deve far riflettere su un tema specifico: **la produttività è nemica del mondo del lavoro, o è una sfida che il mondo del lavoro lancia anche alle imprese?**

La mia tesi è che essa sia una sfida che si lancia alle imprese perché Banca d'Italia quando indica i parametri per la crescita della produttività non indica il lavoro, anzi il lavoro è quello con 350 ore in più all'anno rispetto al lavoratore tedesco e presenta una produttività del lavoro più ampia.

È una produttività del lavoro di innovazione, di investimento, di cambiamento digitale e non è un caso che il nostro Paese sia più un'economia da costo che da cambiamento. Certo, questo non riguarda Unicredit, non riguarda i grandi gruppi, ma il Paese arranca ed ecco perché un

movimento sindacale che riconquista autorevolezza non ha il problema di sentirsi intimorito da un presidente di Confindustria che ti attacca in quelle condizioni, ma ti sfida all'insegna di un'idea per la quale tu, mondo dell'impresa e capitalismo, in questi anni sei stato incapace di delineare quella svolta, quell'investimento e continui a convivere con un'economia sommersa di 3 milioni e mezzo di persone a cui applichi metà dei salari contrattuali.

*È un bel punto per avanzare nei nostri ragionamenti e per questo **chiunque ragioni di riduzione dell'orario non può pretendere che venga pagato dallo Spirito Santo**. La riduzione dell'orario, sia quando nel contratto dei bancari è previsto ed attuato il 36 ore, con una visione di lungo periodo quando l'hai fatto nei primi anni 2000 e io mi ricordo che allora avanzavo le 32 ore nei tessili lavorando la domenica. L'idea del 4x8 32 che è un'idea di lavoro su quattro giorni a prescindere dal fatto che siano dal lunedì al venerdì, al giovedì, dal martedì al sabato, vede lo schema cambiare, ma questa ipotesi è un'ipotesi intanto da sperimentare in quello che io chiamo il quarto capitalismo cioè circa le 3/ 4 milioni di persone più innovative e secondo, con lo schema immaginato di due giorni a scorrimento si aumenta la produzione di un 20% e quindi su 3 milioni si parla di 600000 persone.*

Il pagamento di una differenza tra le 37 ore e mezzo e le 32, considerando che ogni ora ha un costo del 3% e quindi del 18% totale, non può che essere realizzato dividendo: un terzo a carico della produttività che deve crescere, un terzo a carico dello Stato fiscalizzando i contributi nel Mezzogiorno o facendo un'operazione più generale legandola all'orario, **e un terzo tramite un modello come quello del FOC** che noi ci siamo inventati, come unici al mondo, nel 2012.

Guardate come nella crisi dello spread, la genialità realizza degli interventi che producono poi un'attenzione che può essere uno strumento generale di politica per l'occupazione. Di sicuro quel che nessuno può pensare è che si paghi, "a babbo morto", da solo.

La considerazione che ci sia un rapporto stretto tra crescita salariale, interventi sull'occupazione e rapporti con la produttività, non solo è vera, ma è giusta, ma quel che non bisogna confondere è la produttività del lavoro e la produttività tecnologica e di sistema, ma questo diciamo avremo modo di approfondirlo in altri modi e in altri momenti.

La velocità del cambiamento:

2) organizzare e rappresentare la forza-lavoro 4.0

3) il "fitness-check" delle Direttive UE sul coinvolgimento dei lavoratori

2)

Questa dunque è la sfida su cui misurarci ed è il tema che caratterizza questa era 4.0 del nostro settore.

- La velocità del cambiamento nell'organizzazione del lavoro,
- la velocità nei luoghi che l'azienda rende disponibile per realizzare le prestazioni lavorative,
- la velocità di cambiamento nella natura dei rapporti di lavoro, da dipendente classico a parasubordinato a, contemporaneamente, lavoro dipendente e lavoro autonomo, vedi per esempio il caso del contratto misto in Intesa Sanpaolo;
- e infine, la velocità di cambiamento degli orari in due direzioni:
 - **Flessibilizzare la distribuzione del tempo di lavoro** nell'arco della giornata, della settimana e dell'anno. Una dilatazione di quello che in italiano chiamiamo "il nastro orario" e che ha spinto il sindacato italiano il diritto alla disconnessione del lavoratore dagli strumenti con il quale può essere contattato. Qui apro una parentesi rispetto a ciò che dicevo prima: una riduzione dell'orario che si accompagna a una sua grande flessibilizzazione e a una copertura più ampia del nastro orario è già, secondo me, una risposta utile al tema della produttività e dei costi che una riduzione dell'orario comporta ed è una cosa che Agostino

diceva: il poter lavorare durante giornate e orari non sociali, per dirla all'inglese, come il sabato è già una risposta, ma non voglio andare oltre.

- La seconda direzione è quella che coniuga la flessibilità con una sorta di **autogestione del tempo di lavoro**, un'autogestione che è funzionale al raggiungimento di obiettivi produttivi e obiettivi di vendita.

Il cambiamento 4.0 quindi pone da una parte in banca un concreto e importante problema occupazionale: **viene espulsa forza lavoro** che si concentra ancora in alcuni luoghi e in alcuni settori della banca. È vero che gran parte del back office è stato automatizzato e digitalizzato o esternalizzato, ma è non meno vero che una parte rilevante della forza di lavoro, la più anziana e anche più esaurita e meno motivata a permanere sul posto di lavoro, va tutelata. Tristemente secondo me, ma più spesso felicemente per loro, la tutela significa **accompagnarli ad uscire dal ciclo produttivo**.

Nell'esercitare questa doverosa tutela, siamo coscienti che una parte importante della nostra forza sindacale organizzata è costituita da lavoratori e lavoratrici che non vedono l'ora di non farsi più rappresentare da noi semplicemente perché vogliono uscire dal ciclo produttivo e questo è un problema non di piccolo conto.

Contemporaneamente però, **come Agostino ha fortemente sottolineato**, la digitalizzazione non va né sottovalutarla né temuta, perché rinnova una parte della forza lavoro nei nuovi lavori che combinano queste mansioni da classico lavoro dipendente a mansioni con tempi tipici del lavoro autonomo; una forza lavoro che necessariamente è flessibile rispetto a tempi, luoghi e prestazione lavorativa.

È una forza lavoro il cui valore aggiunto si fonda su importanti elementi di specializzazione professionale e potenzialmente traducibili con importanti prospettive di crescita salariale. Sottolineo "potenzialmente", perché dall'indagine svolta dal nostro Istituto LAB e dall'analisi del sociologo **Piero Valentini** (che riportiamo a parte), è proprio il dato dell'insufficiente riscontro salariale che non pochi di questi nuovi lavoratori e lavoratrici lamentano a fronte di una domanda di produttività e disponibilità rilevanti a loro posta dalle aziende.

Il compito del sindacato in azienda, prima ancora che a livelli nazionali, è riuscire a rappresentare entrambe queste tipologie di lavoratori e lavoratrici: quella tradizionale e quella 4.0 smart, tutelando chi è a rischio perché la sua occupazione non è più funzionale agli obiettivi dell'azienda, ma rappresentando comunque quelli che hanno un potere contrattuale maggiore nei confronti dell'azienda e organizzandoli sindacalmente affinché questo potere contrattuale non rimanga chiuso nella sfera individuale ma si trasformi in un elemento di forza contrattuale collettiva.

Il rischio vero infatti è che se il sindacato non riesce a rappresentare questa nuova forza lavoro, questa si rappresenterà da sola e interloquirà direttamente con l'azienda delegittimando il sindacato e alzando così muri sempre meno valicabili di incomunicabilità con il sindacato.

3)

L'altro pilastro del Progetto è quello che abbiamo già citato:

il **fitness check** che la Commissione Europea ha voluto inaugurare negli anni scorsi per verificare il livello di funzionamento e di efficacia delle direttive europee per il coinvolgimento dei lavoratori.

Tra gli obbiettivi di fondo del Progetto,

uno fondamentale infatti è riuscire ad aprire un percorso concreto per introdurre nuove procedure di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori. In questo cambiamento 4.0 si cerca di raccogliere l'intento del Fitness Check voluto dalla Commissione Europea sull'effettivo ed efficace funzionamento delle Direttive per il coinvolgimento dei lavoratori, promulgate nel corso degli ultimi 40-45 anni a partire dalle Direttive della seconda metà degli anni '70.

Il punto di vista è quello degli accordi che i CAE, ma anche le varie istanze del dialogo europeo, hanno prodotto e stanno producendo per tentare di realizzare questo coinvolgimento.

Questo è un compito che noi ci diamo con il progetto per riuscire a dare un nostro piccolo contributo a questo fitness check.

Prima però di entrare nel merito del lavoro fin qui fatto da questo punto di vista nell'ambito del Progetto, un paio di punti importanti vanno qui esplicitati:

- come notava anni fa il professore Filip Dorssemont, che è l'esperto che ci ha assistito durante tutta la fase in cui abbiamo elaborato queste proposte nell'analisi delle direttive, del loro funzionamento, nell'analisi degli accordi CAE, nelle analisi degli accordi transazionali che i CAE hanno promosso, non c'è un buon raccordo nelle definizioni di informazione, consultazione e partecipazione che le diverse direttive per il coinvolgimento dei lavoratori enunciano. Questo crea oltre che problemi interpretativi a livello giuridico notevoli, problemi dal punto di vista dell'attuazione pratica di queste direttive.
- Su questa necessità il percorso del nostro Progetto registra una convergenza molto interessante tra noi come promotori, Filip Dorssemont come Esperto giuridico e Jens Thau come Responsabile Dialogo Sociale Banche per la Federazione Bancaria Europea. Un'ipotesi di concreto percorso su questo tema è coinvolgere nuovamente Filip Dorssemont - a partire dal Documento in 13 punti da lui presentato alla Plenaria del novembre 2019 - e Jens Thau per studiare insieme la stesura di un possibile Documento condiviso, sintetico e per punti, con una solida base giuridica a motivare le proposte di riscrittura di tali definizioni al fine di armonizzarle.
- In questo senso sono importanti alcune aperture e convergenze che da parte imprenditoriale si sono manifestate nella riunione a Roma del 7-8 ottobre, una disponibilità ed un'attenzione a rivedere le Direttive per adeguarle alle mutate situazioni lavorative ed alla velocità del cambiamento che l'emergenza Covid ha ulteriormente accelerato.
- Evidentemente però, dovremo "andare a vedere" come queste aperture e convergenze si potranno declinare in proposte precise e dovremo inoltre tornare a coinvolgere parlamentari europei come Brando Benifei (e non solo) nel chiedere il loro sostegno a questo nostro percorso.
- Strade subalterne ad una formale riscrittura delle Direttive andranno appunto esplorate anche dopo la chiusura di questo Progetto Europeo, cogliendo in questo senso la disponibilità manifestata appunto a margine della riunione di Roma da parte della Federazione Bancaria Europea e di Uni Finance. Da questo punto di vista abbiamo con loro ipotizzato una iniziativa congiunta nel 2021, finalizzata a questo obiettivo di adeguamento delle Direttive per il coinvolgimento dei lavoratori, un'iniziativa congiunta che riesca anche a coinvolgere altri soggetti rappresentativi dei partners sociali oltre alla Finanza, a partire dai settori rappresentati in Uni Europa.

Citando in questo senso Agostino Megale:

Affermare, come abbiamo fatto, che la nostra proposta produce un'evoluzione di questo percorso di rafforzamento dei CAE, non vuol dire aver immaginato chissà quale rivoluzione normativa, vuol dire immaginare l'inserimento di tre righe in un cambiamento della direttiva e, qualora gli ostacoli politici fossero troppo rilevanti, bisogna avere consapevolezza che le norme vanno comunque difese e non arretrate, e bisogna avere chiaro che nel rapporto tra il Recovery Fund che agisce sull'agenda digitale e i cambiamenti digitali e la loro applicazione nei progetti ci può stare anche come ipotesi subalterna, ma non rinunciataria, di una norma applicativa, relazionata anche ai grandi cambiamenti derivanti da oltre 1000 miliardi di investimenti che, senza dover mettere mano alle legislazioni, attua un procedimento di regolamenti applicativi che contestualizza a un mondo in cui il digitale non c'era, ma in cui oggi ha un impatto rilevante.

Le nostre proposte di revisione delle Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori: i 13 punti ed i 4 punti

Abbiamo prodotto sotto la guida e l'elaborazione del dettaglio curata dal professor **Filip Dorssemont un documento in 13 punti** che precisano dove e che cosa andrebbe riscritto, un documento che abbiamo condiviso il 13 Novembre 2019 a Roma durante l'ultima Plenaria.

Quindi, come Lab e come FISAC, CGIL, abbiamo poi prodotto **un documento molto sintetico in 4 punti**, che come diceva già Agostino, indica nell'anticipazione del cambiamento la chiave per governarne le possibili ricadute in maniera condivisa tra le parti sociali.

Riporto qui integralmente i 13 punti di Filip Dorssemont sui quali occorrerà non soltanto un approfondimento puntuale delle loro implicazioni sia nei testi delle Direttive citate sia negli effetti potenziali in termini di relazioni industriali.

Occorrerà infatti proporre e realizzare con i rappresentanti imprenditoriali che hanno partecipato alla riunione dell'8 ottobre e alla Plenaria del 15 Novembre 2019, una lettura condivisa di questi 13 punti a valere in particolare sulla disponibilità che esplicitamente ad esempio **Jens Thau e Monica Carta** hanno espresso relativamente a possibili riscritture di alcune parti di queste Direttive.

Jens per di più ha espresso precisamente la sua condivisione di un tema che ho portato avanti in questi anni sulla scorta delle analisi di Filip Dorssemont, tema che ho ribadito anche in quest'ultimo incontro a Roma lo scorso ottobre. Si tratta cioè delle **rilevanti disomogeneità riscontrabili nelle definizioni fondamentali**, a partire da quelle di informazione e consultazione, che le diverse Direttive per il Coinvolgimento dei Lavoratori hanno adottato.

Al di là dell'approfondimento puntuale di cui sopra infatti **un asse portante di tutti questi 13 punti sta proprio nell'individuare quelle definizioni che sono in grado di superare le disomogeneità dei diritti fondamentali di informazione e consultazione** ed assicurarne quindi un esercizio non più opinabile, non più altalenante, non più suscettibile di divergenti interpretazioni.

L'altro asse portante dei 13 punti è essenzialmente il rafforzamento dei diritti e delle tutele che si collega al primo asse nella misura in cui le definizioni omogeneizzanti corrispondono anche a quelle più pregnanti e cogenti, quelle che muovono nella direzione di un dialogo sociale finalizzato al raggiungimento di veri e propri accordi, laddove la separazione tra consultazione e contrattazione si flexibilizza.

Proposte di revisione in 13 punti delle Direttive per migliorare il coinvolgimento dei lavoratori a cura del Prof. Filip Dorssemont -Università di Lovanio – Esperto giuridico nel nostro Progetto Europeo

1) *Generalizzare alla Direttiva CAE 2009/38, in caso di informazione e consultazione su proposte di decisioni che hanno un impatto sugli interessi dei lavoratori in circostanze eccezionali, la formula “allo scopo di raggiungere un accordo”*

tratta da:

art.4.4.e) Direttiva 2002/14 sull'Informazione e Consultazione dei Lavoratori

art.7.2 Direttiva 2001/23 sul trasferimento di imprese

art. 2.1 Direttiva 98/59 sui licenziamenti collettivi

2) *Generalizzare “La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere”*

(Direttiva 2002 14 sull'informazione e la consultazione) alle altre Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori.

- 3) *In caso di ristrutturazione, le Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori devono prevedere l'obbligo all'informazione e alla consultazione invece di un semplice "diritto" dei lavoratori a essere informati e consultati.*
- 4) *Le Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori dovrebbero aprire l'informazione e la consultazione alle strategie aziendali o politiche economiche, e non solo all'attuazione di tali strategie e politiche economiche.*
- 5) *La formula "l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle di cui alle disposizioni comunitarie citate all'articolo 9, paragrafo 1 (Art.4.2.c Direttiva 2002/14 sul coinvolgimento dei lavoratori con riferimento alla Direttiva 98/59 sui licenziamenti)" è da preferire rispetto alla formula "Qualora si verificassero circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato" (prescrizioni accessorie della Direttiva di rifusione 2009/38 sui CAE).*
- 6) *Dobbiamo avere procedure di informazione e consultazione a tutti i livelli: -stabilimento -impresa -gruppo di imprese -gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.*
- 7) *I rappresentanti delle organizzazioni sindacali a livello comunitario possono fungere da esperti per la delegazione speciale di negoziazione. Tale disposizione dovrebbe essere estesa anche al loro ruolo di esperti dei CAE.*
- 8) *Generalizzare il diritto alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori non solo al livello di CAE, ma anche al livello di stabilimento o di impresa.*
- 9) *Esplicitare che i costi di tale formazione dovrebbero essere sostenuti dalle Direzioni a livello locale e centrale, nel rispetto dell'autonomia del rappresentante dei lavoratori nel costruirsi tale formazione, a condizione che il programma sia comunicato alla Direzione locale e centrale.*
- 10) *Generalizzare il ruolo degli esperti a livello locale e centrale.*
- 11) *Assicurarsi che, in caso di assenza dei rappresentanti dei lavoratori, sia fornito uno scenario di default non solo nel caso di trasferimento di impresa, ma anche nel caso di licenziamenti collettivi, e assicurarsi che, in assenza di rappresentanti, sia messo in atto un sistema generico di coinvolgimento dei lavoratori.*
- 12) *In caso di licenziamenti collettivi, gli Stati membri hanno la scelta di definirli in due modi diversi. Assicurarsi che vi sia informazione consultazione in entrambi gli scenari o definizioni di licenziamenti collettivi. Estendere la definizione di licenziamenti collettivi su un periodo da 90 giorni a 6 mesi.*

Articolo 1 – Direttiva 98/59

1. Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, **a scelta degli Stati membri:**

i) per un periodo di 30 giorni:

- almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- almeno pari al 10 % del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;

ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;

- 13) *Prevedere una sanzione esplicita in caso di violazione delle procedure di informazione e consultazione, come la sospensione della ristrutturazione.*

**I 4 PUNTI ESSENZIALI DELLA NOSTRA PROPOSTA FISAC-CGIL
PER UN DOCUMENTO CONDIVISO TRA LE PARTI SOCIALI**

A) Il CAE deve avere il diritto di essere informato in anticipo rispetto all'impatto sui lavoratori previsto in ogni Piano Industriale (anche quando comprende processi di innovazione digitale) che il relativo gruppo transnazionale intenda realizzare.

B) L'informazione verterà in particolare sulle potenziali conseguenze quantitative e qualitative sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, sul lavoro agile, sugli orari di lavoro, compresi i cambiamenti derivanti da innovazioni digitali di processi e prodotti.

C) L'informazione deve essere fornita nella fase in cui si è completata la bozza del Piano Industriale, ma opportunamente in anticipo prima che il Piano Industriale ufficiale venga pubblicato, senza pregiudizio per le necessarie clausole di riservatezza.

D) Una tale procedura dovrebbe mettere il CAE in grado di essere consultato in tempo utile sull'impatto di cui sopra ed in grado di contribuire a redigere un Piano Sociale al fine di governare il cambiamento che coinvolge i lavoratori in termini di potenziali esuberi (dando la priorità agli esuberi volontari) ed in termini di potenziali misure di riconversione professionale e ricollocazione della forza-lavoro coinvolta.

Non abbiamo ancora lavorato ad una possibile **sintesi tra questi nostri 4 punti essenziali e i 13 punti di Dorssemont** ed è questo un lavoro che andrà compiuto in vista dell'appuntamento collettivo finale programmato per il 24-25-26 febbraio.

Al momento l'analisi dei due documenti mostra a mio avviso che tutti i punti dall'1 al 6 più il punto 12 di Dorssemont ineriscono ai nostri 4 punti essenziali.

Più precisamente propongo il seguente **Schema di Raccordo:**

Punto essenziale A)	=====	Punti 3), 4), 5), 6)
Punto essenziale B)	=====	Punti 1), 5)
Punto essenziale C)	=====	Punti 4), 5), 6)
Punto essenziale D)	=====	Punti 1), 2), 4), 5), 12)

In base a questo Schema di Raccordo in particolare **il punto 5) della Proposta di Dorssemont** può funzionare come **supporto giuridico necessario a tutti e 4 i nostri punti essenziali**

5) La formula "l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle di cui alle disposizioni comunitarie citate all'articolo 9, paragrafo 1 (Direttiva 2001/86 sul coinvolgimento dei lavoratori)" è da preferire rispetto alla formula "Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato" (prescrizioni accessorie della Direttiva di rifusione 2009/38).

il punto 4) della Proposta di Dorssemont può funzionare come **supporto giuridico necessario ad almeno 3 su 4 tra i nostri punti essenziali, cioè A), C), D)**

4) Le Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori dovrebbero aprire l'informazione e la consultazione alle strategie aziendali o politiche economiche, e non solo all'attuazione di tali strategie e politiche economiche.

Il punto 1) di Dorssemont può funzionare come **supporto giuridico necessario ad almeno 2 su 4 tra i nostri punti essenziali, cioè B) e D)**

1) Generalizzare la formula "allo scopo di raggiungere un accordo" (trasferimento di imprese, licenziamenti collettivi, informazione e consultazione) alla Direttiva CAE in caso di informazione e consultazione su proposte di decisioni che hanno un impatto sugli interessi dei lavoratori in circostanze eccezionali.

Anche il punto 6) di Dorssemont può funzionare come supporto giuridico necessario ad almeno 2 su 4 tra i nostri punti essenziali, cioè A) e C)

6) Dobbiamo avere procedure di informazione e consultazione a tutti i livelli: -stabilimento -impresa -gruppo di imprese -gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

Infine il punto 3) di Dorssemont a supporto del nostro punto A)

3) In caso di ristrutturazione, le Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori devono prevedere l'obbligo all'informazione e alla consultazione invece di un semplice "diritto" dei lavoratori a essere informati e consultati.

e il punto 12 a supporto del nostro punto D)

In caso di licenziamenti collettivi, gli Stati membri hanno la scelta di definirli in due modi diversi. Assicurarsi che vi sia informazione consultazione in entrambi gli scenari o definizioni di licenziamenti collettivi.

Estendere la definizione di licenziamenti collettivi su un periodo da 90 giorni a 6 mesi.

Non direttamente inerenti ai nostri punti essenziali sono i seguenti punti:

7, 8, 9, 10, 11 e 13, laddove quelli dal 7 all'11 sono relativi alle prerogative ed ai ruoli di chi partecipa al CAE in rappresentanza dei lavoratori o in quanto Esperto sindacale, mentre il punto 13 riguarda il regime sanzionatorio per inadempienze della Direzione del gruppo transnazionale nel fornire l'Informazione e nel realizzare la Consultazione. Questo punto 13 ha non sorprendentemente sollevato le critiche e le prese di distanza compatte dei rappresentanti imprenditoriali che hanno partecipato finora ai nostri lavori.

Qui è utile citare direttamente un altro passaggio della Relazione di **Agostino Megale** che connette il dato politico con il dato giuridico della nostra Proposta insieme ai 13 punti di **Filip Dorssemont**:

La lotta al populismo si fa attraverso una democrazia più forte e la scommessa di poter avanzare con il nostro Progetto, un'idea di cambiamento e di evoluzione fondata sul fatto che quando l'impresa, il grande gruppo, deve varare il piano industriale e questo piano industriale, come inevitabile per i prossimi anni, dovrà avere investimenti, molto importanti, in tema di innovazione digitale e io allargo il panorama aggiungendo a questa dimensione il tema dello sviluppo sostenibile. Bisogna aver chiaro che l'impatto che questi elementi producono sul lavoro in termini di quantità di occupati e in termini di mobilità professionale e di cambiamenti professionali con lavori che muoiono e lavori che nascono e un ultimo studio americano quantifica che nel 50% delle professioni che scompaiono, il 20-25% è già accaduto, ma per il 50% di lavori che nascono solo una parte è già nata, mentre altri sono destinati ad apparire nei prossimi anni.

Questi impatti oggi sono delimitati all'interno del piano industriale quando esso viene pensato e deciso dai consigli di amministrazione e poi presentato ai mercati e poi discusso e negoziato laddove vi sono le condizioni contrattuali come quelle presenti in Europa (non è così, per esempio, per gli Stati Uniti né in altri paesi del mondo asiatico). Eppure, in questa dinamica, quello che noi proponiamo è che si realizzi una modifica innovativa e propositiva della direttiva in materia in cui **il comitato aziendale europeo deve avere un diritto in più da esercitare prima che il piano venga varato e per questo parliamo di informazione in anticipo**, di tempi utili per consentire di valutare l'impatto dell'innovazione digitale sul lavoro in questa che chiamiamo un'informazione preventiva del gruppo transnazionale. Abbiamo detto che quest'informazione non deve essere generica, deve poter ragionare su quelli che ho individuato come i cinque punti: qualità del lavoro, orari di lavoro, cambiamenti professionali, lavoro agile e smart working, innovazione nei processi e nei prodotti e nelle condizioni di lavoro: non genericismi. Si tratta di informazione preventiva, tempi indicati- 60,40 giorni prima o comunque **tempi che consentano di poter cogliere le valutazioni di impatto** che

l'informazione produce nel confronto anche con il comitato aziendale-, un'informazione preventiva che indubbiamente ha il vincolo, come ovvio, di riservatezza nel rapporto con l'impatto sui mercati con un criterio di riservatezza valido non solo per i gruppi transnazionali, ma per chi pratica quest'attività e ci si è abituato nel tempo.

*Molte volte siamo più responsabili di quanto accade ai componenti dei consigli di amministrazione che si lasciano sfuggire dalla stampa per lotte interne e diciamo che tale procedura composta da un piano industriale e da una modalità di informazione preventiva e l'impegno di questa che ciò sia utile affinché questo preveda nella sua definizione anche l'inserimento di quello che possiamo chiamare, come sezione all'interno del piano industriale, **Piano sociale del lavoro nell'impresa.***

Anche qui il richiamo teorico è all'evoluzione della democrazia industriale e d'impresa, alla fine degli anni '90, quando immaginammo di poter realizzare contestualmente alla direttiva dei CAE nel '94, anche il Piano sociale per le grandi imprese del nostro Paese in Europa.

*(...) Tutto il campo dello sviluppo dei CAE parte da questo presupposto e questo è valido ancora oggi affinché **nell'immaginare queste modifiche e questi cambiamenti nella Direttiva di cui parlavo**, si rafforza quell'ossatura di un mondo e di una dimensione europea nella quale la democrazia e la partecipazione non sono un "di cui", ma fanno parte delle regole e dell'evoluzione dei sistemi democratici di tutta Europa.*

*Questo pezzetto del nostro progetto è parte di una dinamica più ampia che indubbiamente dovrebbe pensare, dopo la Carta dei diritti di Nizza in Europa, a una sorta di evoluzione del concetto dei diritti minimi omogenei per tutta l'Europa, ivi compreso il fatto che i diritti di partecipazione, presenti in alcuni paesi come la Germania e la Francia ed altri, **potrebbero utilmente portare ad una sintesi in futuro in cui norme di presenza nei consigli di sorveglianza si armonizzano, ruoli e poteri vengono codificati applicando Costituzioni, come in Italia tramite l'articolo 46 previsto dalla nostra Legge Costituzionale.***"

Il richiamo all'art.46, che qui di seguito riportiamo integralmente, ci porta perfettamente nel solco di un percorso di forte equilibrio riformatore ed è quanto mai pertinente con gli obiettivi di fondo di questo Progetto Europeo nel suo respiro Europeo e nella sua consonanza con le esperienze più avanzate e consolidate di partecipazione che in alcuni paesi ed in alcune aree europee, pur nei loro limiti e contraddizioni, restano una fonte di ispirazione non prescindibile.

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Allo stato dell'arte, l'obiettivo che ci poniamo, dopo aver compiuto tutti i passaggi necessari, possibili ed opportuni, per fornire un nostro originale contributo al Fitness Check, può essere condensato in questo passaggio tratto dagli interventi di Agostino Megale nella nostra due giorni a Roma lo scorso Ottobre:

"(...)Riuscire ad introdurre delle righe di revisione è lo strumento principe senza dimenticare il fatto che dobbiamo tenerci aperta una strada subalterna, ma non meno efficace per riuscire a cogliere l'obiettivo."

Panoramica degli aggiornamenti dai CAE e dal gruppo Intesa Sanpaolo

Per il CAE di Unicredit Group ci ha relazionato **Goffredo Molteni** della **Segreteria di Coordinamento Fisac-Cgil** e membro del **Select Committee del CAE.**

Forte e puntuale la sua sottolineatura del *tempo utile* ai fini dell'efficacia dell'informazione fornita al S.C. in termini di una possibile consultazione.

Per dirla con Goffredo:

"Noi riceviamo come Select Committee del CAE, lo dico con grande onestà, un'informazione preventiva rispetto ai mercati per quanto riguarda i contenuti del piano industriale. È anche vero però che si tratta di un'informazione che ci viene data nel Select Committee delle 7:30 del mattino a presentazione del piano in corso, tu puoi rappresentare, come abbiamo fatto e con voci corali di tutti e nove i membri del SC, che sono espressione sia dei paesi dell'Europa occidentale, sia dell'Europa orientale, però è chiaro che il confronto finisce lì, perché si tratta di un anticipo minimo che ci permette di avere una fase di informazione sicuramente, ma meno una fase di consultazione perché veniamo messi di fronte a una serie di elaborazioni e prospettive e di un piano industriale complesso, composito e articolato perché riguarda una banca con dimensione paneuropea e quindi dimensionata su livelli di 16 paesi, con una presenza nei mercati maturi (Italia, Germania e Austria), ma anche una forte presenza nella Central-Eastern Europe che ha dinamiche di carattere economico sociale completamente diverse."

Questa tempistica dell'informazione preventiva si riferiva per di più a ristrutturazioni imponenti con 8.000 esuberanti in ballo e con una sfasatura tra espulsione della forza-lavoro ed effettiva implementazione della digitalizzazione e quindi una fase di complicata transizione nell'organizzazione del lavoro che ha pesato nettamente su lavoratrici e lavoratori coinvolti.

Goffredo peraltro ha sottolineato non solo i limiti ma anche i risultati concreti dell'azione del CAE, in particolare nel saldo finale degli esuberanti significativamente più contenuto rispetto ai piani iniziali della capogruppo.

L'emergenza Covid per di più ha visto un'accelerazione da parte aziendale delle procedure di informazione e consultazione attraverso convocazioni quindicinali del S.C. e si sta lavorando per ricavare dallo Statement del CAE sullo smart working una vera e propria Joint Declaration.

Goffredo ha accolto molto positivamente la nostra proposta di un'informazione preventiva finalizzata ad un Piano Sociale d'Impresa in concomitanza con il Piano Industriale, sia dal punto di vista del *tempo utile*, sia da quello di una mobilità della forza-lavoro che preveda nuove assunzioni ed efficaci piani formativi a fronte degli esuberanti e anche per prevenirli almeno in parte.

Marcello Carcereri membro del CAE **Santander** ha sostituito in questa riunione Ana Herranz, responsabile sindacale nella capogruppo, per Servicios-CcOo.

Sui limiti ormai atavici di questo CAE, sul fatto che si riunisca solo una volta all'anno, sul fatto che non circoli l'informazione perché mancano i basilari strumenti di comunicazione (pagina intranet), sul fatto che alla riunione annuale non partecipino mai o quasi i rappresentanti del top management, su tutto questo ed altro continuiamo a ricevere periodici riscontri, ma credo che, senza un piano d'azione condiviso e convergente in primo luogo tra i rappresentanti del CAE in Spagna (che di fatto hanno le relazioni industriali vere con la capogruppo) e Uni Finance, questi limiti atavici perdureranno rendendo sempre meno rilevante il già marginale ruolo del CAE in un gruppo transnazionale di quasi 100.000 dipendenti. Lo stesso Accordo istitutivo di questo CAE rimane al di sotto dei requisiti della Direttiva 2009/38 e solo la volontà convergente di cui sopra potrebbe portare alla sua rinegoziazione.

L'impatto dell'emergenza Covid ha prodotto la dislocazione in remote working già vista in altri contesti, ma la protezione dei lavoratori fragili è avvenuta in Spagna soprattutto in forza delle previsioni di legge e della volontà del Governo centrale, peraltro scontando la chiusura durante il primo lockdown di circa 700 filiali di cui 400 probabilmente in via definitiva, mentre in Gran Bretagna l'emergenza Covid ha portato ad un accordo di demansionamento con riconoscimento delle differenze retributive nell'arco di 24 mesi.

Sempre a causa dell'emergenza Covid il mercato del credito al consumo ha subito forti contraccolpi che hanno portato in Santander Consumers, dove Marcello è RSA Fisac-Cgil, ad un Accordo che ha combinato smart working e orario 6x6 con l'obiettivo primario di salvaguardare i 650 occupati del gruppo in Italia.

Franco Cappellini, a nome del Comitato Ristretto del CAE **Crédit Agricole**, ha sottolineato **due punti rilevanti in tema di informazione e consultazione**:

- 1) il Comitato Ristretto beneficia di un flusso informativo puntuale con cui può monitorare il piano industriale, il bilancio del gruppo e tutte le nuove proposte da parte dell'azienda
- 2) la consultazione viene concretamente esercitata, anche in forza dell' Accordo istitutivo del CAE stesso dove si prevede che i cambiamenti organizzativi che hanno un impatto transnazionale devono essere presentati al CAE in tempo utile per consentire al CAE stesso di esprimersi nel merito con un proprio parere.

Altre due questioni rilevanti sottolineate da Franco sono l'**Accordo Mondiale** (C.A. è in assoluto tra i maggiori gruppi bancari mondiali) che estende una serie di diritti di base ai lavoratori dell'intero gruppo transnazionale e il nuovo **sito Web del CAE**, la cui architettura e praticità di utilizzo hanno conosciuto una positiva accelerazione a causa dell'emergenza Covid.

Un passaggio dell'intervento di Franco tuttavia va citato integralmente, perché conferma la schisi tra forza-lavoro tradizionale, quello che resta dell' "impiegato-massa" da una parte e dall'altra il nuovo segmento di forza-lavoro 4.0:

Come diceva Agostino, come diceva Mario, si sta creando un'ulteriore frattura tra le agenzie che continuano sul tradizionale e che per il Covid lavorano il 50% e le direzioni centrali, quindi marketing, che comprende tutti i nuovi mestieri che si stanno creando, informatica, digitalizzazione e si sta creando un divario totale tra orario di lavoro, impegno e obiettivi da svolgere.

Il lavoro occupa molti giovani, sono quasi tutti giovani quelli che entrano nel marketing e nel digitale (l'informatica tradizionale, legacy come viene chiamata, è ancora tradizionale 3270 e la digitalizzazione non ancora completata),

Ma tutto il nuovo viene svolto da giovani ingegneri, giovani persone che non vedono più il sindacato come tutela perché sono abituati a lavorare direttamente con la direzione, ad avere rapporti con essa e pensano di poter superare questo concetto sindacale. In tutti questi nuovi lavori che nascono i colleghi vedono possibilità di poter emergere, di poter fare cose nuove.

Si sta creando questa frattura tra il tradizionale, le agenzie che si stanno riducendo come in tutti i gruppi bancari con la riduzione soprattutto dei numeri delle persone nelle agenzie e nei vari territori, e la parte centralizzata che ora sta capendo che è possibile utilizzare meglio le risorse dislocate in provincia e quindi il Covid ha fatto capire alle direzioni che le persone possono lavorare anche al Sud, possono lavorare anche a casa propria, basta che ci sia l'obiettivo, ma purtroppo non ci sono ancora regole chiare per garantire i diritti alle persone.

Molti chiedono il diritto alla disconnessione che abbiamo inserito nell'accordo mondiale e che dovrebbe diventare dunque accordo aziendale perché la disconnessione diventa importante; lo vedo anche io perché anche lavoro in telelavoro praticamente dal primo giorno:

la mattina non si lavora più presto (il lavoro comincia alle 10/10:30), poi finisce fino alle 22: si sta trascinando e spostando tra il cliente, anch'egli a casa, tra gli specialisti come me, tra la direzione che fa operazioni, fa marketing e cose del genere, verso la serata.

Senza regole, quindi, si sta creando questo pasticcio, chiamiamolo così, questa confusione tra i colleghi.

Elena Cherubini, a nome della Segreteria di Coordinamento Fisac-Cgil in Intesa SanPaolo, ha fortemente sottolineato la perdurante mancanza di un CAE nel gruppo bancario più grande d'Italia e tra i maggiori in Europa, una dimensione internazionale accresciuta dalla recente incorporazione per fusione del gruppo UBI, che porta la forza-lavoro impiegata dal gruppo fuori dall'Italia ad una percentuale di quasi il 40% sul totale, con una concentrazione nei nuovi stati membri e paesi candidati, oltre al controllo ormai all'80% della Bank of Alexandria in Egitto.

L'urgenza di costituire il CAE fra le altre questioni è alimentata anche dalla stessa emergenza Covid per l'accelerazione che ha determinato e sta determinando nel cambiamento dell'organizzazione del lavoro, perché (...) *sarebbe stato importante avere lo scambio di informazioni sulle misure di salute e sicurezza che la nostra banca applicava in giro per l'Europa e che magari poteva essere quell'elemento di introduzione di buone pratiche dal basso per cui ad esempio che, a livello governativo, non introduce subito e in maniera efficace tutte quelle norme di salute e sicurezza, magari a livello aziendale può riuscire in un'azione di buona pratica. "Sarebbe stato", ma ci proveremo; continueremo ad impegnarci e credo che **l'anno scorso la presenza dei nostri lavori a novembre della rappresentanza aziendale sia stata comunque un elemento importante** perché si parte dalla conoscenza reciproca anche della relazione umana e credo che i nostri colleghi delle banche degli altri paesi abbiano visto per la prima volta la faccia, anche fisica, italiana della loro controparte.*

*Quindi, prendiamo tutto quel che si può per andare avanti con questo lavoro, **Mario ha ricordato la creazione della Trade Union Alliance che ci ha consentito di chiedere la costituzione del CAE in maniera formale.***

Elena ha poi sottolineato, cogliendo perfettamente un elemento fondamentale di questa sessione del Progetto, che

(...) siamo a parlare qui anche di coinvolgimento dei lavoratori, sono presenti in questa sessione ed è una cosa importantissima, però io concludo ricordando che il coinvolgimento passa dal nostro sentire come sindacalisti. Quindi la preparazione culturale del sindacato rispetto alla necessità di allargare la platea rappresentata e coinvolta è fondamentale.

Questo metterà in crisi, e lo sta già facendo, l'utilizzo di strumenti sindacali tradizionali come l'assemblea in presenza, la manifestazione, lo sciopero stesso. Però dobbiamo essere, noi per primi, convinti che esistano altre forme e vanno trovate, inventate e trasmesse nella consapevolezza ai lavoratori che hanno bisogno di un livello sovranazionale di dialogo semplicemente perché hanno tutti gli stessi problemi, come mi è parso di capire dagli interventi.

E quindi bisogna vivere internazionalizzazione e digitalizzazione come sfide che ci possono far stare meglio e superare la paura del cambiamento.

Sullo smart working Elena ha rimarcato la necessità di rinnovare l'Accordo aziendale in materia, risalente alla fase pre-Covid, (...) *un accordo che poi farà riferimento al settore a livello nazionale o alle leggi, e con il quale innanzitutto porteremo le giornate mensili a 10 giorni al mese, allineandole con il contratto nazionale di settore. Troveremo tutele normative e retributive perché tutti i costi fissi che si sostengono lavorando a casa, la mancanza del buono pasto che non è riconosciuto, la postazione ergonomica.*

Un altro spaccato della realtà e del cambiamento **nel gruppo Intesa SanPaolo** ce lo ha fornito **Mariarosaria Mazzotta** a proposito del cosiddetto **Contratto Misto**, frutto dell'Accordo sindacale aziendale per normare ed inquadrare un segmento di forza-lavoro paradigmatico del cambiamento 4.0, cui spesso abbiamo fatto riferimento cioè quei giovani lavoratori e lavoratrici la cui settimana lavorativa è normata per 2 giorni su 5 dal

normale contratto di lavoro dipendente applicato alla generalità degli impiegati in Intesa SanPaolo e rispettivamente per gli altri 3 giorni su 5 è invece normata da un contratto di lavoro autonomo. **Gerardo Carrara**, la cui testimonianza è allegata integralmente a questo Report, costituisce un esempio tipico di questo segmento della forza-lavoro, altamente qualificato e specializzato, le cui condizioni di lavoro sono normate appunto dal cosiddetto Contratto Misto.

Riporto integralmente la testimonianza di Mariarosaria, supportata dalle domande che il sociologo Piero Valentini le ha posto:

Mariarosaria Mazzotta – Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo Intesa Sanpaolo

*Io sono una RSA (Rappresentante Sindacale Aziendale quindi la figura sindacale più in diretto contatto con la forza-lavoro-n.d.r.) e sono un Coordinatore del gruppo Intesa Sanpaolo e son qui soprattutto per parlare delle trasformazioni in Intesa per giungere poi a quello che chiamiamo il **Contratto Misto** e infatti il collega Gerardo Carrara che mi è accanto è un contratto misto, cioè il prodotto di un nuovo modo di lavorare, di un nuovo modo di organizzare il lavoro.*

Sappiamo già tutti bene che, comunque, le banche hanno sistemi organizzativi diversi, uno diverso dall'altro, cosa che non accadeva nel passato. Hanno anche canali di business differenziati.

Noi com'è che arriviamo al contratto misto?

*Come Intesa Sanpaolo, siamo partiti da un progetto che vedeva dei lavoratori soprattutto dediti agli investimenti ai quali fu proposta un'offerta fuori-sede, ovvero l'iscrizione all'**Albo dei Promotori Finanziari**, pur rimanendo lavoratori full time a tempo indeterminato. Quindi l'unica diversità era che erano abituati ad incontrare ed impattare la clientela al di fuori dei luoghi di lavoro.*

Questa prima sperimentazione non ha dato grandissimi frutti, un po' perché anche altre organizzazioni sindacali hanno cercato di allontanare quest'idea e un po' anche perché i colleghi, che effettivamente hanno sostenuto l'esame per fare il promotore finanziario, di fatto, non l'hanno mai voluto esercitare al di fuori del luogo di lavoro.

Nel frattempo la digitalizzazione e quant'altro faceva grandi passi e siamo arrivati all'offerta a distanza.

(Piero Valentini) Vogliamo dargli una data? Più o meno? Che periodo era?

(Mariarosaria) *Questo periodo, quello del primo pezzo che vi ho raccontato, era il **2015**. Da due anni a questa parte, Intesa Sanpaolo ha cominciato a vedere di intercettare i bisogni della clientela in un altro modo, attraverso quella che chiamiamo l'offerta a distanza che veniva fatta anche dai lavoratori all'interno delle filiali. Ciò è stato utile nel momento di Covid-19 perché eravamo già pronti su questo pezzo qui.*

Successivamente, e arrivo al 2017, con le grandi crisi bancarie, Intesa ha fatto un nuovo ragionamento e ha pensato a quelli che chiamiamo lavoratori a contratto misto o a causale mista, però indirizzandolo soprattutto verso i promotori finanziari di altre banche per poter avere nuovi patrimoni da gestire.

Quindi dicevo, ha fatto questa apertura. Rispetto a questa sperimentazione (il 1° febbraio 2017 quando l'Accordo su questa materia fu raggiunto parlavamo ancora di "sperimentazione"), si è aperta questa possibilità a lavoratori, ossia a promotori finanziari di altre banche, che sarebbero stati stabilizzati, ovvero: avrebbero lavorato come lavoratori dipendenti a tempo indeterminato part time, con un part time verticale e gli altri tre giorni avrebbero continuato a fare i promotori, portando il loro portafoglio clienti da noi come Intesa Sanpaolo.

Questa prima fase sperimentale, inoltre, prevedeva la possibilità di aderire e diventare loro stessi contratti misti per quei lavoratori interni all'azienda che ne avessero fatto richiesta.

In che modo? Sarebbero diventati contratti misti, sempre part time lavoratori dipendenti e part time lavoratori autonomi, e dopo 24 mesi sarebbero ritornati a essere full time, a meno che non facessero esplicita richiesta di continuare quest'esperienza anche dopo la scadenza dei 24 mesi.

La sperimentazione con i promotori non ha dato in realtà grandi effetti perché le persone che si erano avvicinate erano promotori che non gestivano grandissime masse -dal punto di vista non solo quantitativo, ma anche gestionale.

I lavoratori che hanno accettato erano lavoratori che avevano dei CUD molto bassi, parliamo di 15000 € di CUD, noi gli davamo 900 € mensili di lavoro dipendente netto e in più avrebbero continuato a fare quello che facevano, cioè gestire da autonomo.

Per cui, la banca, a un certo punto, ha frenato e non ha continuato ad aprire ai promotori finanziari, ha frenato il numero di persone alle quali aveva pensato di inserire e quindi ha bloccato questa procedura per quanto riguarda diciamo questi promotori.

Nel frattempo, Intesa Sanpaolo aveva acquisito le banche venete.

(Piero Valentini) Possiamo evidenziare quali sono le principali criticità e le opportunità, anche, di questa esperienza?

(Mariarosaria) Sì, vi do alcuni elementi di immediata lettura e comprensione rispetto al Contratto Misto.

Fermo restando che hanno un part time del 40% come lavoratori dipendenti e su questa base ho quantificato un salario netto mensile intorno ai 900€, nei primi sei mesi l'azienda eroga un minimo garantito che è pari a 1354€ lordi, circa 1.000-1.100 netti mensili per l'altro 60% dell'orario di lavoro. Nel periodo di lockdown, come organizzazione sindacale siamo riusciti a far raddoppiare i sei mesi e farli diventare 12 per i lavoratori che in questo periodo erano stati assunti alla fine del 2019 in corso d'opera.

Quindi, il lavoratore misto nella fase di assunzione ha il part time, ha sei mesi di minimo garantito che si sommano al part time portando a circa 2000€ netti mensili la propria retribuzione complessiva

Perché non ha funzionato, o meglio, perché questa tipologia di lavoratori non si è quantitativamente sviluppata secondo le aspettative? Perché il promotore è portatore di una soggettività molto più tipica del lavoratore autonomo e molto poco da lavoratore dipendente dove è obbligato ad osservare tutti i vincoli e le regole proprie del lavoro dipendente, anche se da dipendente beneficia di tutti gli Accordi aziendali e nazionali del dipendente bancario in Intesa SanPaolo, cioè beneficia dell'assistenza sanitaria completa, del Fondo di Previdenza Complementare e tutti gli altri diritti ed elementi salariali che abbiamo come lavoratori dipendenti.

Quindi, ripeto, i promotori che sono entrati hanno trovato una certa facilitazione perché oltre aver garantito ciò che era dato dal part time, avevano tutto questo salario indiretto e mi riferisco al welfare; continuavano inoltre a fare il loro lavoro da lavoratori autonomi, portando all'interno di Intesa le masse che loro amministravano.

Intesa, che in un primo momento aveva pensato a circa 400 e passa lavoratori da assumere in questo modo, a un certo punto si è fermata perché, ripeto, la criticità era data da queste cose che vi dicevo.

(Piero Valentini) La interrompo perché, come dicevo, la giornata è molto densa però è importantissimo che è stato evidenziato che c'è un bisogno di informazione maggiore rispetto a questo e possiamo approfondire anche in separata sede.

(Mariarosaria) Arriviamo pertanto al presente e al passato prossimo del Contratto Misto, un percorso cioè che inizia tramite una selezione di ragazzi neolaureati quindi assunzioni di forza lavoro giovanile, ragazzi neolaureati che dopo una selezione basata soprattutto sulle capacità relazionali iniziano un periodo di stage retribuito come previsto dalle Regioni e che era finalizzato al superamento, come un corso formativo, di un esame di promotore finanziario.

Una volta superato l'esame di promotore finanziario, successivamente avrebbero avuto l'assunzione nella modalità che dicevo prima: due giornate di lavoro dipendente, pari a un

40% di part time, e tre giornate da autonomo con il minimo garantito che prevedeva di assisterli nei primi sei mesi portando a casa circa 2000€ e in aggiunta, la banca assegna un portafoglio di clientela già cliente della banca da sviluppare all'interno di un sistema provvigionale acquisendo nuovi clienti nel loro portafoglio individuale.

Sulle criticità:

La più rilevante in questo senso è l'insufficiente formazione finalizzata ai 2 giorni su 5 di lavoro dipendente. Come neo assunti hanno maggiore difficoltà ad apprendere tutto ciò che è il lavoro bancario, perché sono laureati ed hanno un alto livello di conoscenze in materia finanziaria e relativi investimenti ma non hanno esperienza nell'operatività corrente del lavoro bancario. Se da una parte i processi di digitalizzazione li portano sicuramente a un modo diverso di sviluppare il nostro lavoro anche con la clientela, hanno per contro la necessità di una formazione più appropriata sia da dipendenti per quei due giorni settimanali in cui viene loro richiesta una prestazione lavorativa in filiale sia per i tre giorni in cui da lavoratori autonomi rappresentano la Banca, cioè sono autonomi monomandatari e quindi devono avere una formazione articolata, vera e puntuale, una questione importantissima sulla quale abbiamo fatto alcuni passi avanti dal punto di vista contrattuale, ma ci dobbiamo ancora battere.

Silvia Romano, Vice-Segretaria del CAE di BNP-Paribas, è intervenuta in teleconferenza da Madrid non potendo raggiungerci a Roma a causa dei vincoli Covid alla mobilità.

Dal suo intervento abbiamo avuto la conferma di alcune problematiche persistenti nelle relazioni industriali con la capogruppo, o per meglio dire di atteggiamenti in parte contraddittori che si riflettono in modo articolato sull'operatività del CAE. Significativo in questo senso il rifiuto in una prima battuta della Direzione di fare Accordi a livello europeo sul telelavoro, seguito da un'apertura non meno significativa in occasione della più recente riunione in teleconferenza del Comitato Ristretto, allargato ad alcuni paesi non rappresentati in esso. Citando a questo proposito Silvia,

(...) la plenaria con i 50 membri che corrispondono ai 23 paesi rappresentanti da BNP è stata sostituita da una riunione soltanto del comitato ristretto, dalle risorse umani e da alcuni esperti europei.

In occasione di questa mini plenaria abbiamo chiesto, di nuovo, un accordo europeo sul telelavoro e questa volta le risorse umane sono state d'accordo e già abbiamo iniziato di vagliare tutte le possibilità nei vari paesi per cercare di raccogliere tutti i dati disponibili nei vari paesi e naturalmente vi terremo al corrente.

Silvia conferma inoltre la difficoltà ed insieme la sfida per il sindacato, costituite dall'ampio e radicale cambiamento organizzativo imposto dall'emergenza Covid, che ha messo profondamente in crisi i tradizionali e collaudati strumenti operativi dei rappresentanti sindacali aziendali, coloro che sono e devono continuare ad essere i referenti più diretti ed immediati per lavoratrici e lavoratori.

Infine l'aspetto problematico reiterato da Silvia non solo durante la realizzazione di questo Progetto Europeo, ma anche di quello che abbiamo realizzato tra il 2015 e il 2017, vale a dire lo squilibrio sempre meno sostenibile tra la qualità evoluta e dinamica delle relazioni industriali nel gruppo e all'interno del CAE da una parte e dall'altra la vigenza di un Accordo CAE ancora basato sull'ex articolo 13 della 94/45. Si tratta di un blocco politico che va superato da una determinazione politica conseguente da parte del CAE con il sostegno di UNI FINANCE, ricordandoci sempre che dal punto di vista normativo e legale quegli Accordi CAE non hanno più fondamento giuridico nella misura in cui è mutato sia il perimetro del gruppo transnazionale sia la condizione che permetteva la sopravvivenza di tali Accordi essendo ormai da tempo finito il periodo transitorio che la 2009/38 ha consentito.

Le testimonianze dirette di due lavoratori rappresentativi del lavoro che cambia 4.0 e dei loro diretti rappresentanti sindacali

L'indagine sul campo ha coinvolto una trentina di lavoratrici e lavoratori rappresentativi di questo segmento strategico della nuova forza-lavoro di banca, un'indagine condotta con un questionario i cui risultati sono stati analizzati dal nostro Istituto di Ricerca LAB insieme al Sociologo Piero Valentini. Riportiamo a parte integralmente il contributo che da questo punto di vista hanno portato alla nostra Riunione del 7-8 ottobre.

Abbiamo inoltre raccolto le testimonianze dirette di **Enrico Cervi di Santander Consumers** e di **Gerardo Carrara di Intesa SanPaolo**, che ci hanno narrato la loro esperienza lavorativa ed il contesto in questa si colloca, offrendoci sia un quadro d'insieme sia la loro soggettività di lavoratori portatori di due tipologie di skill diverse tra loro ma egualmente emblematiche di quelle professionalità che realizzano il lavoro che cambia. La loro narrazione risponde quindi pienamente alle indicazioni ed aspettative che all'interno del percorso del Progetto avevamo posto rispetto a contributi e partecipazioni di questa natura.

Riportare integralmente queste due testimonianze, negli allegati a questo Report, è probabilmente il modo più semplice per dimostrare la fondatezza di una serie di assunti di base che il Progetto già al momento della sua presentazione nell'aprile 2018 aveva proposto:

1) questo segmento di forza-lavoro è strategico perché opera in modo altamente professionale su settori, quali la governance dell'IT e la vendita di prodotti finanziari, decisivi nella costruzione del valore aggiunto del processo produttivo della merce-credito

2) esprimono una forte e dinamica motivazione al lavoro, un lavoro che li coinvolge perché necessita del loro sapere e perché nella complessiva organizzazione dell'intero ciclo produttivo della banca il loro tempo di lavoro e la loro produttività funzionano secondo un significativo livello di autonomia e autogestione. Questa soggettività li colloca quasi agli antipodi della soggettività dell'impiegato-massa di banca, cioè la forza-lavoro su cui le ristrutturazioni hanno inciso e stanno incidendo in misura maggiore

3) la maggiore criticità della loro condizione sta nella contraddizione tra la loro oggettiva collocazione strategica nel ciclo produttivo che soggettivamente si esprime in motivazione al lavoro ed aspettative salariali da una parte e dall'altra nello "sfruttamento" in senso classico/marxiano del loro lavoro vivo (aspettative non adeguatamente riconosciute) e nella carente risposta ai loro bisogni formativi.

4) Si tratta tuttavia di una criticità che non ha un potenziale di aggregazione di questi lavoratori intorno ad una rivendicazione salariale condivisa, data l'articolazione molto ampia, che ho già rilevato, tra le diverse situazioni individuali ed aziendali sia dal punto di vista dei dati salariali attuali sia delle prospettive concrete di progressione salariale e professionale. Nel caso ad esempio del "Contratto Misto" di Intesa SanPaolo il termine contrattuale di 24 mesi per esercitare l'opzione tra una stabilizzazione di questo tipo di contratto ed invece la trasformazione del rapporto di lavoro in uno dipendente a tempo pieno, può essere un termine troppo stretto per maturare una decisione priva di incertezze sulla base dell'esperienza lavorativa compiuta in quei 24 mesi.

5) esprimono una domanda importante di tutela sindacale anche classicamente declinata nella lettura della busta-paga e nel diritto alla disconnessione cioè la forma di diritto ad un orario di lavoro tipica di questo segmento di forza-lavoro.

6) L'offerta sindacale per rispondere a questa domanda esiste ed è consapevole, ma sconta le difficoltà organizzative delle dimensioni spazio-temporali in cui si collocano questi lavoratori e sconta un bisogno formativo relativo agli strumenti più efficaci nell'intercettare la domanda e tradurla in forza organizzata.

Su quest'ultimo punto 6) che attiene ad un capitolo fondamentale del Progetto, quello cioè dei bisogni formativi dei sindacalisti, abbiamo posto la questione direttamente a **Goffredo Molteni** e a **Mariarosaria Mazzotta**, dopo gli interventi di

Carrara e di Cervi e dopo il passaggio, qui integralmente riportato, dell'intervento di **Franco Cappellini**.

Infatti assumiamo con il Progetto che la formazione è necessaria anche per il rappresentante sindacale che ha il compito di rappresentare anche questa tipologia di lavoratore, secondo noi non è scontato che il rappresentante sindacale in azienda e nell'unità produttiva abbia questo tipo di competenze professionali utilizzando gli strumenti cognitivi, informativi e di lavoro che la formazione sindacale gli ha messo a disposizione.

È difficile per di più intercettare questa forza-lavoro 4.0 a maggior ragione se non hanno una sede fisica e ci si deve inventare come RSA, molte volte, il modo per intercettarli, ma poi per tenerli anche una volta intercettati ed iscritti.

Non è scontato che rimangano iscritti se non si è in grado di dare loro delle risposte o se loro non ritengono all'altezza le risposte date, se non gli vanno bene per qualunque motivo.

Ho quindi rivolto A Goffredo Molteni e a Mariarosaria Mazzotta in quanto rappresentanti sindacali di questa tipologia di lavoratrici e lavoratori, insieme a Piero Valentini, questa precisa domanda:

*Secondo voi occorre un tipo di training o di **formazione per il sindacalista** per reggere questo tipo di rappresentanza, cioè per rappresentare questi lavoratori, rappresentarne i bisogni all'interno di una politica del sindacato più generale? Quali sono le condizioni da creare per intercettare questo tipo di lavoratori e per adeguare il lavoro dei sindacalisti su questo tipo di figure con queste nuove caratteristiche?*

Quindi la domanda riguarda sia le condizioni organizzative che la formazione.

Se questo fosse un problema, come pensate che possa essere affrontato e risolto?

Riporto alcuni estratti della risposta molto articolata di Molteni e integralmente la risposta di Mariarosaria Mazzotta:

Goffredo Molteni:

Senz'altro la risposta immediata è sì, c'è una necessità di formazione del quadro sindacale per intercettare, comprendere e dare una risposta completa a lavoratori di nuova generazione mediamente molto giovani, costituendo il luogo di prima destinazione all'assunzione per la rete, e svolgono consulenza da remoto, sono quelle persone che vi rispondono al telefono quando avete delle esigenze di bonifici piuttosto che di questioni bancarie, ma anche di consulenza su investimenti.

Da parte di questi lavoratori emerge, passato un primo periodo in cui devono ambientarsi, una grossa richiesta di rappresentanza perché sono, molte volte, in situazioni nelle quali il loro livello retributivo è mediamente il livello di ingresso basso, lavorano a centinaia di chilometri dalla propria residenza e dal proprio luogo di nascita e quindi hanno tutta una serie di esigenze che vanno anche da quelle che sono, poi, le attività tipiche di rappresentanza del sindacalista fin dagli arbori, cioè busta paga, rispetto dei turni, rispetto e riconoscimento delle indennità, rispetto delle pause a cui hanno diritto in una digitalizzazione del servizio che ormai è molto simili nei vari call center, poi se uso questo termine con l'azienda vengo immediatamente bloccato perché non si tratta di call center ma sono centri di consulenza, però sono normati da sistemi digitali come la banda elettronica che prevede la registrazione degli stati, e poi tutto quello che riguarda il controllo della loro attività.

Su questo sono molto sensibili i lavoratori e quindi, questo tipo di necessità va intercettato, va capito e quindi bisogna avere una preparazione per comprendere esattamente anche la modalità di relazionarsi con questi lavoratori e con i loro bisogni. Questi sono bisogni che, se vogliamo, son proprio quelli della strumentazione tipica del sindacalista cioè la busta paga, la pausa, gli effetti, il controllo.

Le loro domande sono anche domande di rispetto e di tutela, rispetto verso una condizione di sviluppo professionale e quindi bisogna poi essere in grado di lavorare per poi capire e far capire a loro qual è l'altro mondo della banca e fargli dunque capire le prospettive di sviluppo, crescita, di trasferimento.

Un secondo elemento fondamentale è il seguente:

Investire in un patrimonio interno, quindi sulla formazione continua che è richiesta dal mondo IT sia di chi ha una certa esperienza, sia dei nuovi assunti, perché?

Perché nei nuovi assunti c'è un pericolo enorme, cosa ci chiedono?

Di essere formati e di essere sul pezzo perché, oggi, chi entra con quella professionalità di IT, non ha più l'idea della banca che avevo io, per dire, ma neanche di chi è entrato 20 anni dopo, cioè loro vogliono essere formati e infatti c'è un grosso problema di turnover, di dispersione, cioè questi ragazzi ci dicono:“

Ma a me hanno fatto un colloquio che sembrava che dovessi progettare i razzi sulla luna e vengo qui e continuo a fare fogli excel e pilot. Io ho fatto uno stage di 6 mesi alla Microsoft negli Stati Uniti e qui adesso in 6 mesi ho un curriculum che mi si è svalutato.”

Questa è una grossa sfida, come rispondere?

Quindi è una nostra sfida di rappresentanza rispetto a questa richiesta, sfidare l'azienda in house o acquistare all'esterno, oggi sono molto più sbilanciati; formazione continua e formazione certificata, sia per chi ha un'età media dai 35-55, ma anche per questi giovani perché ci sono dei talenti che vengono dispersi, quindi si necessita una formazione continua e certificata che dia loro delle risposte e degli strumenti certi ed utilizzabili.

Mariarosaria Mazzotta

Molti di questi ragazzi, che noi rappresentiamo come FISAC CGIL, si sono iscritti con noi, nemmeno senza conoscermi, non mi hanno mai visto però ci sentiamo telefonicamente perché i modelli digitali ci mettono in condizione di poterci confrontare, perché loro hanno un'esigenza di essere rappresentati perché non hanno la minima idea di quello che è il lavoro bancario nel senso di come siamo organizzati a livello di inquadramento, di lavoro, di quello che hanno; nessuno gli dice niente, l'azienda non gli dà informazioni e quindi le cercano da noi.

Quindi quando noi riusciamo a dargli delle indicazioni che loro trovano positive, i ragazzi sono organizzati su circuiti whatsapp, se dici a un ragazzo una cosa, lui la ridice a tutti gli altri ragazzi e allora tutti questi altri ragazzi, in un modo o nell'altro ti cercano e hanno bisogno del tuo aiuto, quindi noi dobbiamo rappresentarli e cambiare il modo di intercettare i ragazzi, i lavoratori perché noi forse siamo abituati al nostro modo di vita.

Io personalmente ho 30 anni di banca, quindi era un altro mondo, un altro modello, tutto differente ed è tutto cambiato. Oggi abbiamo che ogni lavoratore fa una cosa differente, dal tecnologico, alla fidelity online, ai ragazzi a contratto misto, a tutto il resto che poi ci sarà in futuro perché dubito che ci si fermi qui.

Quindi dobbiamo trovare una modalità differente, più vicina a loro, parlando con il loro linguaggio e parlando con i loro strumenti.

Vi ripeto io ho iscritto vari ragazzi da varie regioni d'Italia, la Puglia, la Calabria, la Sicilia, altri del Lazio, persone che oggi lavorano in Liguria, in Lombardia, persone che non ho visto da vicino, ma con cui io mi sono sentita perché il telefono è sempre vicino perché come abbiamo detto, purtroppo, parliamo di disconnessione, ma non ci disconnettiamo mai, né il sabato né la domenica, è sempre aperto, però dobbiamo cominciare a cercare altri modelli per agire nella nostra rappresentanza, questo penso che sia un compito non più rimandabile, è il momento adatto.

Le testimonianze raccolte il 7 ottobre 2020 e l'analisi dei questionari rivolti ad un campione di lavoratori e lavoratrici di questa stessa tipologia 4.0

L'approfondimento su questo capitolo andrà opportunamente fatto dai compagni di Isrf Lab che hanno lavorato a questa analisi. Qui io mi limito a sottolinearne una serie di aspetti che sono emersi in particolare dagli interventi di **Roberto Errico** e che confermano le ipotesi sulle quali abbiamo costruito fin dal 2018 alcuni presupposti fondamentali di questo Progetto Europeo sinteticamente ripresi in questo Report nel capitolo intitolato:

La velocità del cambiamento: 2) organizzare e rappresentare la forza-lavoro 4.0.

Tuttavia dai risultati raccolti emergono anche innegabili criticità che possiamo condensare come segue:

- All'aumento dei carichi di lavoro corrisponde un aumento della produttività del lavoro non in misura proporzionale poiché una parte significativa dell'aumento dei carichi è dovuta a carenze, inefficienze e ritardi aziendali nell'implementazione e nella messa in opera delle procedure digitali la cui velocità di innovazione mette allo scoperto questi problemi aziendali peraltro scaricati sui lavoratori coinvolti appunto nel cambiamento che denunciano anche l'insufficiente formazione in quantità e in qualità da parte aziendale.
- All'aumento delle responsabilità e della professionalità richiesta ai lavoratori 4.0 non corrisponde un adeguato riconoscimento salariale, anche se un'azione conseguente del sindacato su questo terreno è complicata dalla notevole articolazione professionale e soggettiva con cui questo segmento di forza-lavoro si inserisce nel ciclo produttivo. Su questo aspetto ho già proposto ai compagni del LAB un "supplemento di indagine" che già a gennaio programmino di realizzare, perché ad esempio va analizzato fino a che punto si tratta di resistenze aziendali sulle quali impostare specifiche rivendicazioni e fino a che punto invece sono le dinamiche del mercato del lavoro a determinare i livelli salariali correnti.

Il nostro dialogo con i rappresentanti imprenditoriali

L'ultima parte della sessione lavori di giovedì 8 ottobre l'abbiamo dedicata allo scambio di idee con **Jens Thau**, Responsabile del Dialogo Sociale per la Federazione Bancaria Europea, con **Giancarlo Ferrara**, Componente per A.B.I. della delegazione per il Dialogo Sociale della Federazione Bancaria Europea e con **Monica Carta**, Responsabile per il Dialogo Sociale Internazionale in Unicredit Group.

I loro interventi saranno allegati a questo Report, ma qui intanto propongo questi **7 punti che Monica Carta** ha redatto in vista della nostra Riunione a Roma 7-8 Ottobre. Sono tutti di sicuro interesse, ho voluto però evidenziare integralmente il punto 6 perché costituisce una premessa importante a mio avviso per finalizzare una proposta condivisa con i nostri partners sociali, a partire dai 13 punti di Dorssemont e dai nostri 4 punti di sintesi.

1. Le innovazioni nella società, nel contesto competitivo e nel mondo del lavoro stanno **ridisegnando velocemente**, come forse mai accaduto in passato, **ruoli e competenze**, con un'ulteriore importante accelerazione del processo in seguito all'emergenza Covid-19. Questa emergenza ha portato anche ad un veloce **reskilling e upskilling nella digitalizzazione** di fasce ampie di popolazione.
2. **Mobilità professionale**: ci troviamo ora di fronte ad un **"hybrid environment"**, in cui il vecchio paradigma è crollato e molti lavoratori possono contribuire alla performance dell'azienda **ovunque si trovino**, a prescindere dalla presenza fisica in ufficio. Abbiamo riscoperto il **valore di processi e attività**.

3. Vista l'entità delle nuove sfide, dobbiamo continuare nel ns impegno verso l'inclusione, affinché **nessuno venga lasciato indietro** in questa sfida, a prescindere da età, background culturale e professionale, differenze individuali.
4. L'interiorizzazione del cambiamento richiede tempo; aziende e oo.ss. possono agire attraverso il **dialogo sociale evoluto** affinché il capitale umano venga valorizzato al meglio e i lavoratori possano contribuire attivamente al **successo dell'azienda** e alla propria **crescita professionale** anche nel nuovo scenario post pandemia.
5. Il dialogo sociale evoluto deve porsi come obiettivo quello di migliorare qualitativamente l'esperienza quotidiana dei lavoratori e definire una **cornice di regole utili a gestire il cambiamento** nell'interesse di lavoratori e aziende, e in ultima analisi, della società stessa.
6. **Le direttive UE in materia di coinvolgimento dei lavoratori devono essere in grado di riflesso di recepire i cambiamenti avvenuti e aggiornare la cornice di regole esistenti, continuando a garantire l'importanza del dialogo sociale nelle varie geografie UE.**
7. Il CAE UniCredit ha sempre mantenuto vivo e attivo il dialogo anche in modalità remota durante i mesi della pandemia, e sta proseguendo nel confronto sui temi che maggiormente coinvolgono i colleghi, in primis il **lavoro da remoto**.

Una sintonia con questo punto 6) dello schema di Monica Carta è emersa dagli interventi di Jens Thau nei passaggi in cui ha ripreso una questione cruciale da me riproposta in questa riunione e reiterata più volte in tutti questi anni (anche qui su ispirazione di Filip Dorssemont il quale la pose fin dai tempi del famoso "Recast" della Direttiva CAE 94/45 che portò poi alla promulgazione dell'attuale Direttiva CAE 2009/38): **la questione della mancata sincronizzazione nelle definizioni di Informazione e Consultazione, nonché nelle procedure e negli stessi obbiettivi dell'Informazione e Consultazione, tra le varie Direttive Europee per il Coinvolgimento dei Lavoratori**, quelle Direttive che per l'appunto sono l'oggetto del Fitness Check lanciato qualche anno fa dalla Commissione Europeo, quel Fitness Check al quale il nostro Progetto Europeo intende fornire un proprio autonomo ed originale contributo.

Jens Thau e Giancarlo Ferrara hanno poi entrambi insistito sul concetto e sulla pratica dell'**autonomia** che gli attori fondamentali del Dialogo Sociale Europeo, cioè nel nostro caso Uni Finance con i sindacati nazionali ad essa affiliati da una parte e le Federazioni imprenditoriali europee, 3 del settore bancario e 3 dell'assicurativo, devono continuare ad esercitare nel costruire i momenti, tempi ed obbiettivi del loro Dialogo. Il che non significa certo agire senza la Commissione Europea né senza gli altri soggetti istituzionali, significa sapersi dare percorsi ed obbiettivi condivisi in modo da produrre i risultati che la stessa velocità del cambiamento in qualche modo impone ai partners sociali di raggiungere per continuare a dare un senso al proprio ruolo.

Angelo Di Cristo dal canto suo ha confermato l'ottimo stato di salute di cui gode il Dialogo Sociale Europeo nel settore finanziario, un patrimonio comune e condiviso dei partners sociali e lo ha confermato al di fuori da ogni retorica, calandola sul terreno di quell'efficienza operativa che l'autonomia appunto è in grado di supportare. In questo senso ha anche proposto di riprendere la Dichiarazione Congiunta sul Telelavoro e su quella base iniziare a costruire un'intesa finalizzata ad una possibile Dichiarazione Congiunta su Smart Working.

Prospettive e credits

Con Angelo Di Cristo e con Jens Thau infine abbiamo concordato di portare avanti un lavoro comune per proporre efficaci riscritture di quei punti delle Direttive per il Coinvolgimento dei Lavoratori, a partire dalla 2009/38, traguardandolo ad un'iniziativa calendarizzata entro il 2021 che possa coinvolgere anche gli altri settori organizzati da Uni su un Documento condiviso o comunque su una serie di proposte condivise di revisione di tali Direttive.

Per quanto ci riguarda, per quanto riguarda nello specifico **questo Progetto Europeo VS/2019/0016**, avendone a mente la **scadenza contrattuale del 31 Marzo 2021**, utilizzeremo questo prossimo trimestre per realizzare, nei modi che le restrizioni alla mobilità ci consentiranno, la Conferenza Finale, **coinvolgendovi tutti i soggetti sindacali che al Progetto originariamente aderirono, insieme ai rappresentanti imprenditoriali.**

Abbiamo da questo punto di vista già un'intesa di massima per il 26 Febbraio 2021 anche con il rappresentante del Parlamento Europeo **Brando Benifei**, il quale in questi ultimi cinque anni ha partecipato a una serie di momenti collettivi sia in questo sia in passati Progetti Europei fornendoci il suo fattivo sostegno e dando seguito alle nostre iniziative in particolare sulla legislazione europea relativa ai CAE.

Coinvolgeremo anche i lavoratori ed i loro diretti rappresentanti sindacali che in via sperimentale hanno partecipato alla riunione del 7 Ottobre 2020 e che, alla luce dell'ottima riuscita di questa sperimentazione, abbiamo già invitato all'appuntamento conclusivo.

Su questa specifica partecipazione, come su tutta la partita delle indagini e della analisi sul lavoro che cambia 4.0 contiamo evidentemente sul lavoro che continueremo a condividere con **ISRF-LAB**.

Immaginiamo quindi l'iniziativa, che con Jens Thau e Angelo Di Cristo abbiamo ipotizzato, anche come **uno dei follow-up** di questo Progetto Europeo, un follow-up assolutamente in linea con quanto stabilito nel Contratto stesso firmato con la DG Employment della Commissione Europea.

Il tratto di strada impegnativo da percorrere per finalizzare il Progetto sarà evidentemente percorso con **Agostino Megale**, Segretario Generale della Fisac-Cgil dal 2010 al 2018, quindi Presidente di **ISRF-LAB** ed ultimamente chiamato ad un prestigioso incarico in **CGIL Nazionale**.

Sarà sempre nostra cura coinvolgere il **Dipartimento Internazionale della Fisac-Cgil** nei nostri momenti collettivi e nella nostra discussione.

Last but not least, la riunione del 7-8 Ottobre 2020, così come la realizzazione organizzativa tutti gli altri momenti collettivi del Progetto e così come la produzione dei materiali cartacei, on line, in internet e sui canali audiovisivi, sono stati resi possibili grazie al lavoro puntuale e professionale del Dipartimento Organizzazione della Fisac-Cgil, diretto da **Cristiano Hoffmann** e dall'Amministrazione della Fisac-Cgil diretta da **Rita Diotallevi**.

Sappiamo di poter contare sul loro insostituibile contributo all'interno dello staff del Progetto e sul sostegno politico, oltre che sulla rappresentanza legale del Progetto, da parte del Segretario Generale della Fisac-Cgil **Nino Baseotto**, il quale ha potuto solo recentemente prendere contezza del Progetto stesso, dopo la sua elezione avvenuta alcuni mesi fa, e con il quale evidentemente ne prepareremo i successivi momenti.

Mario Ongaro
Direttore del Progetto Europeo
29.12 .2020

