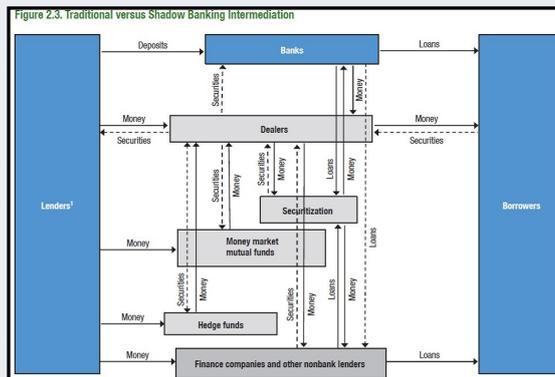


Corporate banking Disintermediazione creditizia Prospettive dell'attività bancaria E CARIGE?

La BCE marca stretto CARIGE. Il mondo un effetto cercato e voluto per favorire e dell'informazione riporta con costante os- spingere l'attività delle nascenti piattaforme sessività le dichiarazioni dei politici, naziona- di intermediazione del credito, sia a favore li e stranieri, degli analisti finanziari e degli dei privati sia a favore delle imprese (anche opinionisti più alla moda circa la **necessità di** in incoerente contrasto con l'LTRO). Ed allo-

seppellire il sistema bancario così come lo conosciamo e lo viviamo. **Ma, allora, il problema è CARIGE o il mondo bancario?** Cercare di rispondere a questa domanda è forse il modo più importante per affrontare la



ra: considerato il risultato della duplice innovazione regolamentare e tecnologica, in quale direzione si muove e si muoverà l'intermediazione del credito, soprattutto corporate (i cui ricavi, da soli, valgono il 50% dei ricavi complessivi)? E poi, in quale misura il collocamento di prodotti standardizzati, con limitato o nullo intervento della professionalità, potrà surrogare i mancati ricavi dell'intermediazione?

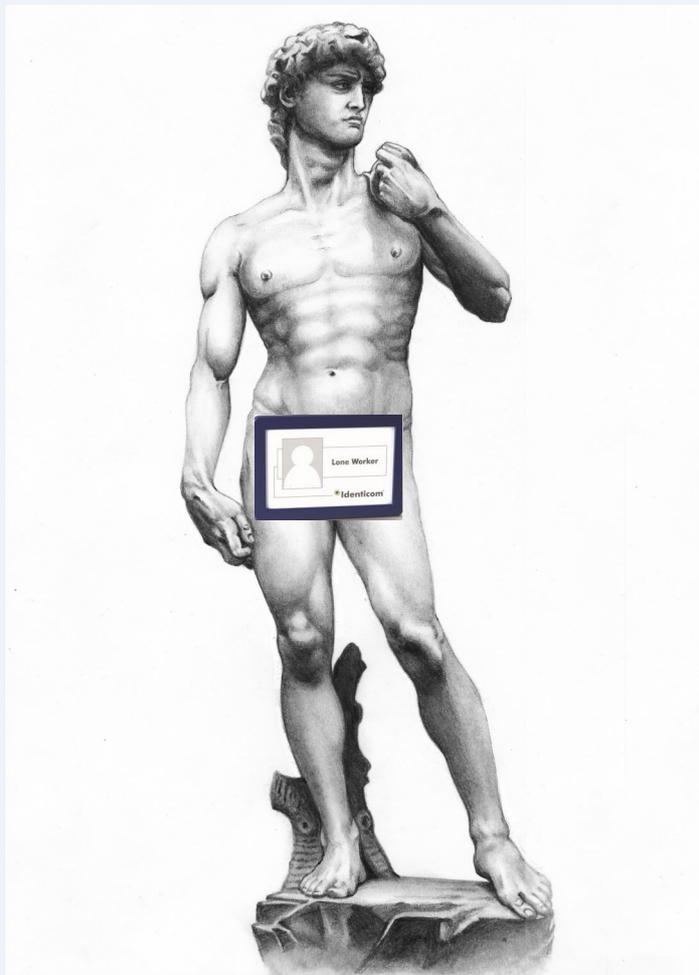
confusione quotidiana, fatta di richiami a possibili licenziamenti, trasferimenti di massa, giorni di solidarietà, annunci di ulteriori tagli alle retribuzioni, contraddizioni gestionali sulle filiali e totale incertezza su *chi fa cosa*. Vale forse allora la pena ricordare che i cambiamenti in atto nei modelli di business delle banche sono figli di scelte esterne al settore bancario. Che l'impianto regolamentare dell'Unione Bancaria Europea sta generando conseguenze negative quali, ad esempio la riduzione della profittabilità dell'attività bancaria, soprattutto in materia di concessione di credito alle imprese. Che, molto probabilmente, tutto ciò non è casuale ma

Entrambi i quesiti non riguardano solo CARIGE ma il mondo nel quale CARIGE, in quanto banca, opera e si muove. Nel grafico a centro pagina è rappresentato il mondo dell'intermediazione attuale (in blu) e quello che bussa alle porte (in grigio). Al momento, sembra che nella nostra azienda gli unici strumenti di gestione di questa criticità siano la produzione di statistiche di vendita e l'anticipazione di non meglio specificati licenziamenti di massa. **Siamo sicuri che basti?**

FOGLIE DI FICO

Ci sono iniziative aziendali che, in un colpo te, ci auguriamo nel modo più sporadico possibile, sconfessano quanto viene detto durabile, secondo il modello del lavoro solitamente le trattative e contestualmente assumono. In quei casi, la salute e la sicurezza dei lavoratori sarà affidata a strumenti e metodologie sulla cui affidabilità si potrebbe sin-

ve, vengono evidenziate. Che la normativa di riferimento preveda la conduzione di sportelli da parte un unico lavoratore (lavoro solitario), è vero. Che le OO.SS, unitariamente, abbiano sempre espresso critiche fortissime verso questo criterio di organizzazione di lavoro (con particolare attenzione sia alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori sia alla effettiva gestibilità del modello, in



dacare ma, soprattutto, la fornitura di formazione, strumentazione e adeguamenti strutturali è tutt'altro che compiuta. A nostro avviso sono veramente troppe filiali dotate di dispositivo FlexSi. Non vorremmo che, al di là delle buone intenzioni, questo strumento costituisse la classica foglia di fico per nascondere il fatto che le piccole filiali saranno nei fatti filiali con un addetto per i più

disparati motivi quali ferie, corsi, malattie o Ma è vero anche che l'Azienda, fin dall'avvio delle trattative relative all'attivazione del modello Hub&Spoke, ha sempre sostenuto che non faceva parte del modello stesso il ricorso a filiali con un unico assegnato (spingendosi quasi a sostenere che avrebbe avuto gli strumenti anche per gestire sostituzioni per assenze impreviste nelle filiali da due che altrimenti si sarebbero ritrovate nella situazione di cui stiamo parlando). Quanto tutto questo abbia trovato attuazione è materia attuale. Più del 20% delle filiali potranno essere gestiti-
disparati motivi quali ferie, corsi, malattie o quant'altro, per periodi più o meno lunghi, ma temiamo consistenti, senza che abbiano luogo le relative sostituzioni...che tanto c'è il FlexSi. Tra l'altro ci chiediamo se tutto il personale è stato adeguatamente formato. A tutto ciò, si sommano tutti i problemi connessi, relativi alla gestione di una dipendenza remota degli accessi che non è certamente un obbligo di legge ma può costituire la differenza tra un intervento tempestivo e uno tardivo.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 11 gennaio 2016

Art. 1

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

2. Le patologie di cui al comma 1, lettera a), devono risultare da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.

3 Per beneficiare dell'esclusione dell'obbligo di reperibilità, l'invalidità di cui al comma 1, lettera b), deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento.

Il mondo delle imprese, tutte, è coinvolto nella costante necessità di modificarsi ed innovare. Qualcuno pensa che si debba fare così.

E QUALCUNO, ALLA FINE, HA ANCHE APPLAUDITO

“Innanzitutto ci vuole un gruppo di persone convinte su quest’aspetto. **Basta un manipolo di cambiatori.** Poi vanno individuati i gangli di controllo dell’organizzazione che si vuole cambiare. E **bisogna distruggere, distruggere fisicamente questi centri di potere.** Per farlo, ci vogliono i cambiatori, che vanno infilati lì dentro, dando a essi una visibilità sproporzionata rispetto al loro status aziendale, creando quindi malessere all’interno del ganglio dell’organizzazione che si vuole distruggere. **Appena questo malessere diventa sufficientemente manifesto, si colpiscono le persone opposte al cambiamento, e questa cosa va fatta nella maniera più plateale possibile, sicché da ispirare paura o esempi positivi nel resto dell’organizzazione.** Questa cosa va fatta velocemente, con decisione, senza requie. Dopo pochi mesi l’organizzazione capisce, perché alla gente non piace soffrire. È facile.” *(Trascrizione dell’intervento dell’A.D. di Enel Francesco Starace all’Università LUISS di Roma, 14/04/2016)*