UIL
CREDITO
ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

CONTRIBUTO AL DIBATTITO DEL 6°CONGRESSO UILCA 6-9 GIUGNO 2018

a cura del Centro Studi UILCA "Orietta Guerra"

UIL
CREDITO
ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

Le lavoratrici e i lavoratori del credito, delle assicurazioni e delle esattorie, dovranno confrontarsi nel prossimo futuro con le "macchine" che li rimpiazzeranno e affiancheranno nei posti di lavoro. Cosa succederà?

"Non esiste curva dove non si possa sorpassare"

Ayrton Senna – Campione del mondo di Formula1 1988, 1990, 1991

La società odierna è attraversata da impetuosi venti di cambiamento che riscrivono le agende politiche dei governi, ridisegnano i progetti delle persone, cambiano i luoghi di lavoro, il modo di lavorare, la tipologia e la localizzazione delle imprese e in generale il modo di vivere delle persone.
Ogni latitudine terrestre è colpita dagli effetti di questo cambio di paradigma e ogni area del mondo cerca di ritrovare il suo punto di equilibrio.
Tale ricerca avviene in modo differente: in maniera autonoma, come ad esempio negli Stati Uniti d'America e in Gran Bretagna; oppure con accordi, come nell'Europa dei 27 o con la riconquista di una leadership mondiale per Russia e per Cina.
Il cambiamento attraversa il pianeta in modo trasversale, dal punto di vista geografico a quello strutturale, da quelli più generali a quelli più specifici, che hanno impatti sulla vita quotidiana delle persone. Questo processo, alla cui base per molti aspetti c'è **l'innovazione tecnologica**, nel produrre una estensione della possibilità di benessere, determina però anche effetti sui quali **il sindacato può e deve essere protagonista, in un attento e continuo processo di governo di fenomeni come la disuguaglianza sociale, l'innovazione tecnologica, l'invecchiamento della popolazione, la disoccupazione giovanile, l'immigrazione, la scarsa fiducia nei governanti e nella politica**.

Nessuno ha la bacchetta magica per placare questi venti nel breve periodo, ma urge un piano d'azione per evitare che non si trasformino in uragani distruttivi, meglio noti come guerre.

POPOLAZIONE MIGRANTE NEL MONDO			
	1990	**2017**	**DELTA**
MONDO	152.542	257.715	68,9%
EUROPA	49.232	77.895	58,2%
AMERICA DEL NORD	27.611	57.664	108,8%
AMERICA LATINA & CARAIBI	7.170	9.508	32,6%
OCEANIA	4.731	8.411	77,8%
ASIA	48.108	79.587	65,4%
AFRICA	15.691	24.650	57,1%

fonte : UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRES - MICRANTSTOCK, 2017

MIGRAZIONE

POPOLAZIONE MIGRANTE			
	1990	**2017**	**DELTA**
ITALIA	1.428	5.907	313,6%
FRANCIA	5.897	7.903	34,0%
GERMANIA	5.936	12.165	104,9%
SPAGNA	822	5.947	623,8%

fonte : UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRES - MICRANTSTOCK, 2017

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

ETA' POPOLAZIONE NEL MONDO				
	ANNI	COMPOSIZIONE POPOLAZIONE PER ETA'		
	MEDIA	0-24	24-65	OVER 65
MONDO	29,6	42,3%	49,4%	8,3%
EUROPA	41,7	26,7%	55,7%	17,6%
AMERICA DEL NORD	38,3	32,2%	52,9%	14,9%
AMERICA LATINA & CARAIBI	29,2	43,0%	49,4%	7,6%
OCEANIA	32,9	38,4%	49,7%	11,9%
ASIA	30,3	40,8%	51,7%	7,5%
AFRICA	19,4	60,3%	36,2%	3,5%

fonte : UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRES - WORLD POPULATION PROSPECTS, 2015

INVECCHIAMENTO

L'Africa ha la popolazione più giovane del mondo e quella con il tasso di crescita maggiore

POPOLAZIONE in mln % COMPOSIZIONE	ANNO 2000		PROIEZIONI AL 2050		DELTA
ASIA	3.680	60,6%	5.222	58,6%	41,9%
AFRICA	796	13,1%	1.803	20,2%	126,6%
AMERICA LATINA & CARAIBI	520	8,6%	768	8,6%	47,6%
EUROPA	728	12,0%	632	7,1%	-13,2%
AMERICA DEL NORD	316	5,2%	448	5,0%	41,8%
OCEANIA	31	0,5%	46	0,5%	47,6%
MONDO	6.071	100%	8.919	100%	46,9%

Source: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, The World Population in 2300 (ESA/P/WP.187), forthcoming.

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

DISOCCUPAZIONE

TASSO DI DISOCCUPAZIONE					
PAESI	2017/09	PAESI	2017/09	PAESI	2017/09
European	7,3	Croatia	9,5	Romania	4,7
Euro area	8,7	Italy	10,9	Slovenia	6
Belgium	7,2	Cyprus	9,4	Slovakia	7,2
Bulgaria	5,6	Latvia	8,2	Finland	8
Czech Rep	2,7	Lithuania	6,6	Sweden	6,2
Denmark	5,6	Luxembou	5,8	United Kin	4,4
Germany	3,5	Hungary	4	Iceland	3
Estonia	5,6	Malta	3,9	Norway	3,9
Ireland	6,3	Netherlanc	4,7	Turkey	10,6
Greece	19,8	Austria	5,4	United Sta	4,1
Spain	16,5	Poland	4,7	Japan	2,8
France	9,2	Portugal	8,5	fonte:EUROSTAT 2017	

NEET-Giovani che non studiano e non lavorano in ITALIA	2008	2015	2016
DISOCCUPATI	562	998	960
FORZE DI LAVORO POTENZIALI	621	762	688
NON CERCANO E NON DISPONIBILI	636	589	566
TOTALE	1.819	2.349	2.214
fonte:ISTAT rapporto annuale 2017 dati in miglia			

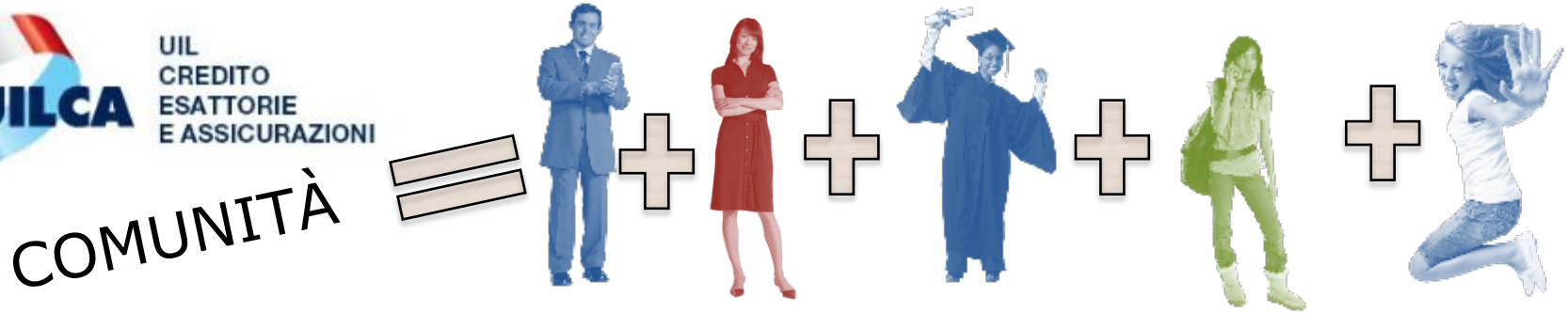
DISUGUAGLIANZA

ESCLUSIONE FINANZIARIA LO SCENARIO IN ITALIA							
Territorio	Indice di esclusione creditizia	Impieghi per abitante	Uno sportello bancario per ogni abitante	% abitanti che usano internet banking	Indice di ricchezza finanziaria	Indice di presidio bancario	Indice di offerta creditizia
Italia	23%	24.720	2.090	46%	55%	64%	35%
Nord – Ovest	13%	44.289	1.773	56%	72%	74%	52%
Nord – Est	16%	25.915	1.528	52%	53%	77%	31%
Centro	20%	25.796	1.964	48%	58%	70%	34%
Sud ed isole	45%	8.302	3.376	33%	29%	46%	18%

Fonte Banca Etica Maggio 2017

Tradotti in numeri assoluti, in termini di povertà, questa disuguaglianza in Italia ha generato milioni di famiglie povere, il cui numero è più che raddoppiato dal 2007 al 2015, pari a circa 5.000.000 di poveri assoluti, mentre sono 7 milioni e 209 mila le persone che vivono in grave deprivazione materiale.

Dal 2008 al 2014 in Italia la disuguaglianza tra il reddito del 20% delle famiglie più ricche ed il 20% delle famiglie più povere, è cresciuto dello 0,7%, passando dal 5,1% al 5,8%. (Fonte – Istituto per la Ricerca Sociale)



In una società come l'attuale, che tende a non essere più comunità ma somma di individui, si sviluppa la tendenza a pensare di affidare il compito di governare questi processi epocali al singolo o ai pochi che propongono soluzioni semplici, assolutistiche e populistiche, che di fatto però aumentano solo la divisione sociale e favoriscono nei fatti i più ricchi e chi ha più opportunità di avvantaggiarsene, spesso approfittando dei tanti che tali possibilità non possono nemmeno immaginarle.

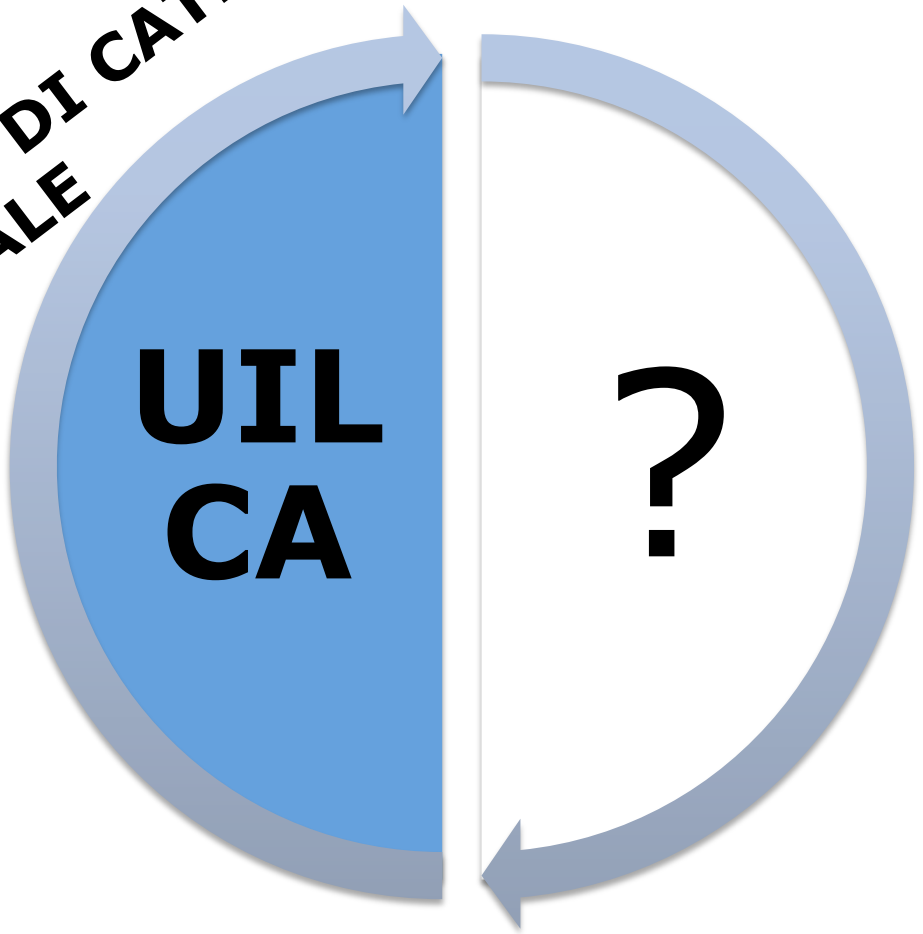
Per impedire questa drammatica involuzione, non è pensabile affidarsi all'opera di un singolo individuo, ma serve un lavoro collettivo, in cui ogni individuo si senta parte di un progetto comune e quotidianamente porti il suo contributo, grande o piccolo che sia, alla costruzione di un benessere comune.

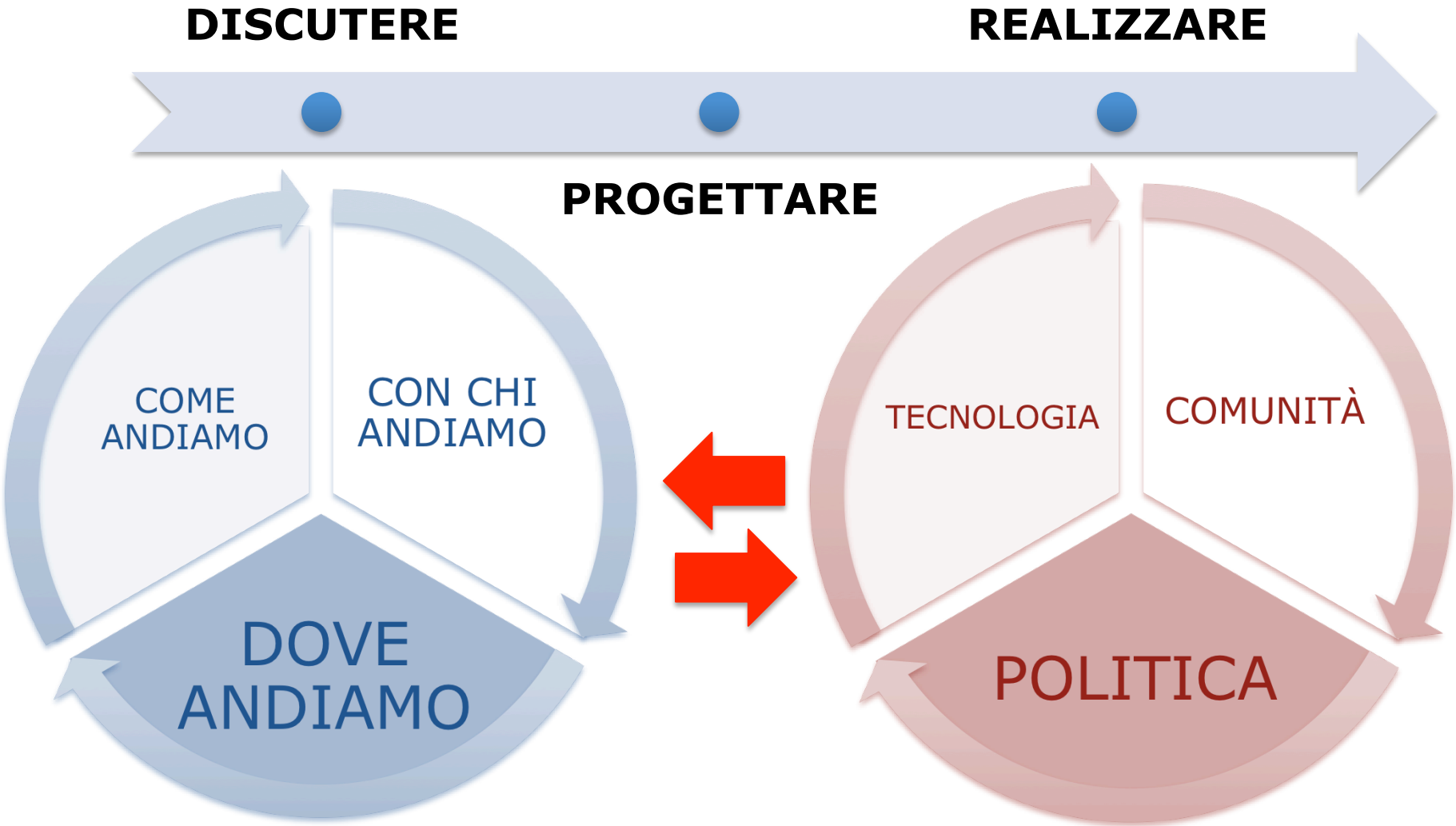
In questo contesto, e per raggiungere questi obiettivi, il sindacato rappresenta un fondamentale baluardo di democrazia, solidarietà e dialogo e può consolidare ulteriormente un ruolo primario, per evitare la deriva caratterizzata da una società sempre più disunita e aggressiva.

La mediazione fra parti, organizzata, non è un ostacolo alla libertà delle persone, ma serve per creare quell'ambiente in cui tutti rispettando gli altri e possono essere liberi.

COMUNITÀ

IL RUOLO DEL SINDACATO DI CATEGORIA CONFEDERALE




DISCUTERE
REALIZZARE
PROGETTARE
COME ANDIAMO
CON CHI ANDIAMO
DOVE ANDIAMO
TECNOLOGIA
COMUNITÀ
POLITICA

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Il sindacato del futuro dovrà confrontarsi sempre di più con le istituzioni politiche europee, oltre che con quelle nazionali e dialogare con quelle emergenti, come le authority, ovvero le Autorità Amministrative Indipendenti, che in paesi democratici con economie di libero mercato, sono al servizio di cittadini e imprese.

Commissione Europea

EUROPEAN CENTRAL BANK
EUROSYSTEM

BANCA D'ITALIA

COVIP
COMMISSIONE DI VIGILANZA SUI FONDI PENSIONE

CONSOB
COMMISSIONE NAZIONALE PER LE SOCIETÀ E LA BORSA

AUTHORITY

- I.V.A.S.S.
- A.G.C.M.
- A.G.C.O.M.
- A.N.A.C
- A.R.T.
- A.E.E.G.S.I
- C.G.S.S.E

Il sindacato da solo non può risolvere i problemi della società. Potremmo aumentare i salari dei lavoratori, ma non possiamo costruire gli ospedali, asfaltare le strade, riformare la scuola. Queste sono funzioni proprie di uno Stato. **Ognuno deve fare la propria parte. Per questo crediamo che una "cabina di regia" o un meeting degli "Stati generali" con parti sociali, governo e enti, siano il metodo per riuscire a creare insieme le condizioni che permettano di migliorare la vita delle persone**.

In futuro il sindacato italiano dovrà ampliare il suo orizzonte progettuale e di intervento, alzando lo sguardo oltre le Alpi e oltre il Mediterraneo, per tutelare le lavoratrici e lavoratori "in Italia", dovrà cambiare non solo pelle, ma anche metodo.

Le strategie delle imprese che rimarranno nel mercato saranno globali, per cui si dovrà parlare "inglese" e pensare "inglese", nonostante la Brexit, pena l'irrilevanza. **Per questo il sindacato confederale potrà avere un ruolo importante nel futuro, quale fornitore di relazioni e know-how alle categorie.**

Sono finite le rendite di posizione: o collaboreremo o scompariremo insieme.

LE TRASFORMAZIONI NEI SETTORI CREDITO, ASSICURATIVO E CONCESSIONARIE

% DI ABILITA' LAVORATIVE CHE SI TRASFORMERANNO FRA IL 2015 E 2020	
SETTORE	% TRASFORMAZIONE
SERVIZI FINANZIARI	**43%**
INDUSTRIA DI BASE E INFRASTRUTTURE	42%
TRASPORTI	39%
TECNOLOGIA DELL'INFORM. E COMUN.	35%
SERVIZI PROFESSIONALI	33%
ENERGIA-CONSUMI	30%
SALUTE	29%
MEDIA	27%
PAESI	% TRASFORMAZIONE
ITALIA	**48%**
INDIA	42%
GERMANIA	39%
SUD AFRICA	39%
FRANCIA	38%
MESSICO	37%
MEDIA MONDIALE	35%
BRASILE	31%
USA	29%
REGNO UNITO	28%
AUSTRALIA	27%
GIAPPONE	25%
PAESI DEL GOLFO	21%
SUD EST ASIATICO	19%

fonte: Future job Report- World Economic Forum

Crediamo che le innovazioni tecnologiche condizioneranno in maniera pervasiva ogni aspetto della società, modificando la vita delle persone e anche sostituendola.
Il settore bancario, assicurativo e delle concessionarie non sarà immune dai cambiamenti futuri, per cui è necessario cercare di comprendere come evolveranno nei prossimi anni le imprese, il mercato del lavoro e le relazioni industriali; sappiamo già che gli antagonismi tra imprese pubbliche e private, tra imprenditori e lavoratori, tra giovani e vecchi, sono superati da una nuova classificazione omnibus: il mercato e tutti gli stakeholder.
Siamo consapevoli dei limiti del nostro Paese, ma anche del suo potenziale, per questo crediamo che solo la cooperazione fra imprese, lavoratori e Stato possa permettere una via d'uscita. In futuro è certo che il modo di lavorare nei nostri settori sarà diverso.

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

POTENZIALE DI SVILUPPO DEI ROBOT NELL'INDUSTRIA MONDIALE

SETTORE	NUMERO ADDETTI in mln	POTENZIALE DI AUTOMAZIONE
HOTEL-RISTORAZIONE	52,1	66%
MANIFATTURIERO	229,7	64%
TRASPORTO-LOGISTICA	51,4	54%
COMMERCIO AL DETTAGLIO	181,2	54%
ESTRAZIONE	8,1	54%
COMMERCIO ALL'INGROSSO	14,2	50%
AGRICOLTURA-SILVICULTURA	319,8	49%
UTILITIES	2,7	45%
EDILIZIA	80,3	44%
FINANZA -ASSICURAZIONI	**23,7**	**44%**
IMMOBILIARE	12,6	44%
ALTRI SERVIZI	35,5	42%
ARTE E INTRATTENIMENTO	4,8	42%
AMMINISTRATIVO	57,1	41%
INFORMAZIONE	7	41%
SCIENZA E TECNICA	13,8	39%
SALUTE	33,5	38%
MANAGEMENT DI IMPRESE	0,95	35%
EDUCAZIONE	40,2	34%

fonte: Mckinsey Global Institute su 54 paesi

La relazione fra uomo e macchina, che aveva investito il settore dell'industria negli scorsi decenni, sostituendo le persone nelle catene di montaggio con i robot, **è oggi argomento di riflessione nei nostri settori.**

Non è ancora definito quale impatto avrà su di essi la digitalizzazione, la robotica e l'intelligenza artificiale, anche se s'intravedono i primi effetti.

Per questo diventa utile approfondire la discussione su questi temi, per le eliminare le criticità che ostacolano e impediscono alle persone di realizzare i loro desideri e cogliere le nuove opportunità attraverso il lavoro.

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Che cosa succederà in futuro per le lavoratrici e i lavoratori di banche, assicurazioni, riscossione dei tributi e delle nuove imprese che oggi forniscono i servizi offerti da istituti di credito, di assicurazione e di riscossione?

% LAVORATORI A RISCHIO AUTOMATIZZAZIONE

SETTORE	% RISCHIO
AGRICOLTURA -PESCA	25%
COMMERCIO	20%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	19%
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	17%
ATTIVITA' FINANZIARIE	**17%**
PUB. AMM. E DIFESA	16%
COSTRUZIONI	15%
ALBERGHI RISTORANTI	15%
ATTIVITA' IMMOBILIARI	12%
ALTRI SERVIZI COLLETTIVI	10%
SERVIZI DI INFORM. E COMUN.	9%
ISTRUZIONE E SALUTE	6%

fonte: EUROPEAN HOUSE AMBROSETTI

% LAVORATORI A RISCHIO AUTOMATIZZAZIONE

LIVELLO D'ISTRUZIONE	% RISCHIO
NESSUN TITOLO	21%
LICENZA ELEMENTARE	19%
LICENZA MEDIA	18%
DIPLOMA PROFF. 2-3 ANNI	17%
DIPLOMA MATURITA'	16%
LAUREA TRIENNALE	11%
LAUREA SPECIALISTICA	9%
LAURA 4 ANNI	6%
DIPLOMA UNIVER. Di 2 ANNI	6%
DIPLOMA BELLE ARTI CONSERV.	5%

fonte: EUROPEAN HOUSE AMBROSETTI

L'innovazione tecnologica ha sempre accompagnato la storia dell'umanità, pur presentandosi in maniera sia oscura che palese. Che si tratti della ruota, della macchina a vapore, della radio, del computer o delle intelligenze artificiali, non dobbiamo avere paura del nuovo, ma comprendere che la vera novità dirompente oggi è la **velocità con la quale le nuove tecnologie riescono a trasformare le imprese, i prodotti, i servizi e anche il mercato del lavoro, e non l'innovazione di per sé.**

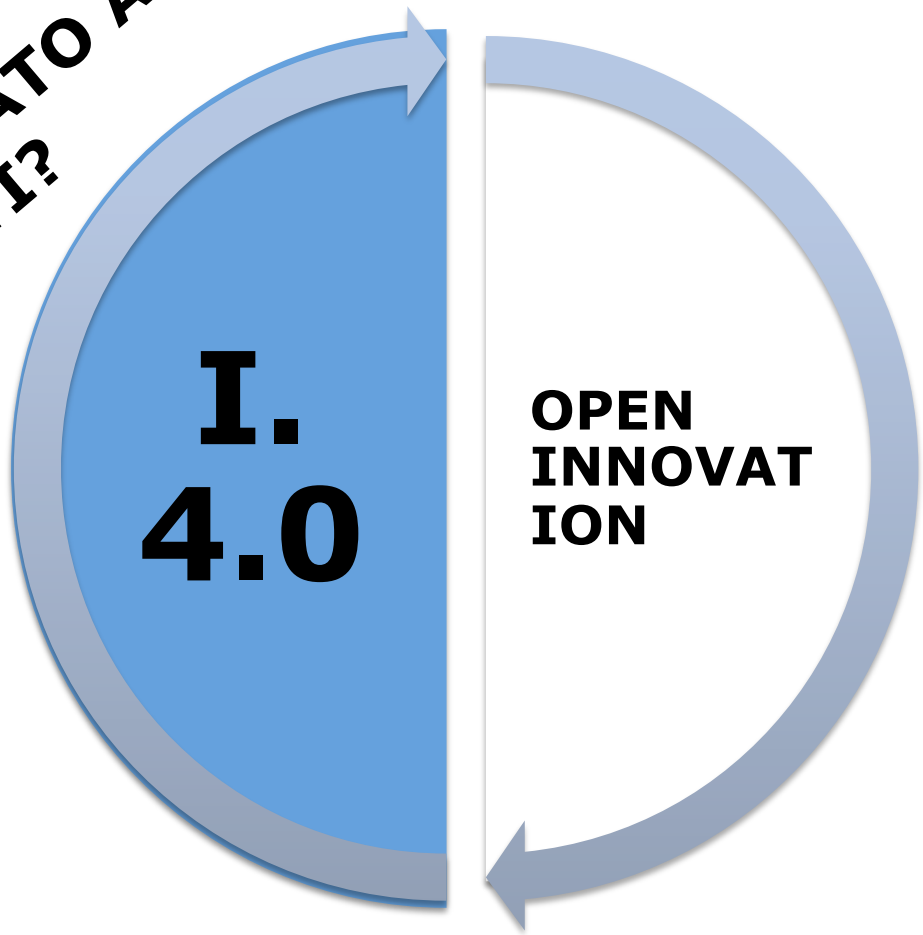
Osservando il settore bancario, assicurativo ed esattoriale, si può rilevare che si è giunti al **"change over".**

Sono caduti i confini tra i vari settori merceologici, quindi è necessario trovare una nuova sintesi, che eviti il rischio di innalzare recinzioni a difesa d'interessi corporativi, per non peggiorare la situazione e, allo stesso tempo, sia in grado di sviluppare l'identità di appartenenza di lavoratori a un gruppo di riferimento, consolidando, in tale ambito, il ruolo del sindacato, in termini di rappresentanza, di tutela e di valorizzazione delle professionalità. Cooperazione e resilienza sembrano essere il metodo per ricercare nuove soluzioni e migliorare le condizioni delle persone nel mondo del lavoro.

Tale necessità non è solo italiana: è un fenomeno mondiale, che riguarda tutte le organizzazioni perché questo è un cambiamento di paradigma sia sociale, sia politico economico, che strutturale.

Le imprese e anche lo Stato, hanno iniziato a ripensare al modo di proporre i propri servizi e anche come organizzare le strutture aziendali che li producono.

COME REAGISCE IL SINDACATO A QUESTI CAMBIAMENTI?



Il sindacato, in questo contesto, deve reagire con consapevolezza e spirito costruttivo, elaborando e sostenendo proposte lungimiranti per raggiungere accordi, come nel caso della "scomparsa" di Equitalia, che gli ha permesso di tutelare le persone, senza pregiudicare la volontà innovatrice dello Stato, oppure raccoglie le sfide di uno Stato che diventa sempre meno legislativo e più amministrativo, perché delega alle authority molte sue funzioni, per stimolare la classe politica affinché valorizzi il lavoro di chi serve l'amministrazione pubblica.

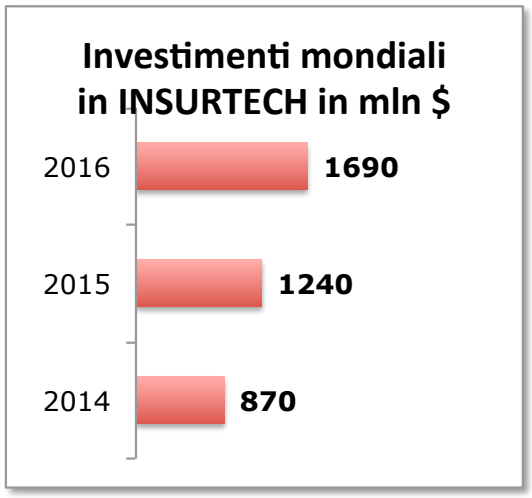
Le innovazioni come industria 4.0, le intelligenze artificiali, i big data, non sono solo un nuovo strumento di organizzazione di lavoro, ma un manifesto culturale che, partendo dalla "OPEN INNOVATION", ridefinisce il ruolo di produttore e consumatore, di imprenditore e lavoratore, andando a dialogare con qualsiasi struttura economica, politica e sociale in "real time", abbattendo i confini e ridisegnando la società.

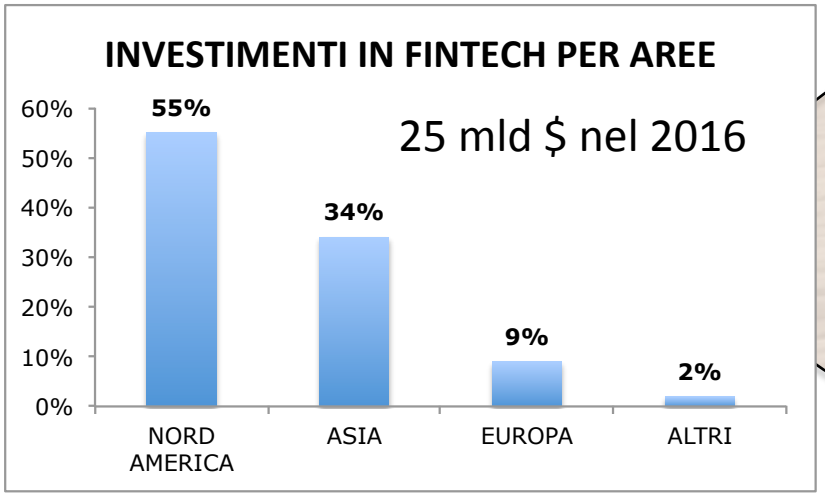
Siamo convinti che il futuro non si generi da solo, ma vada programmato dalle persone, prima che le *machine learning* prendano il sopravento, per cui bisogna ricercare un punto di equilibro tra innovazione, posti di lavoro, persone e aziende.

In questo cambiamento culturale un marchio non identificherà solamente un servizio o un prodotto di quella specifica impresa, ma una filosofia aziendale, per cui la "reputazione" avrà un valore fondamentale per fidelizzare il cliente e proporre i servizi/prodotti di cui necessita.

Per il sindacato la valorizzazione del brand/reputazione, ridimensionando, anche se purtroppo non escludendo, la logica della ricerca del costo più basso, che si origina sovente dalla diversità tra luogo di produzione e di vendita, può rappresentare una opportunità per contrattare nuovi e migliori condizioni.

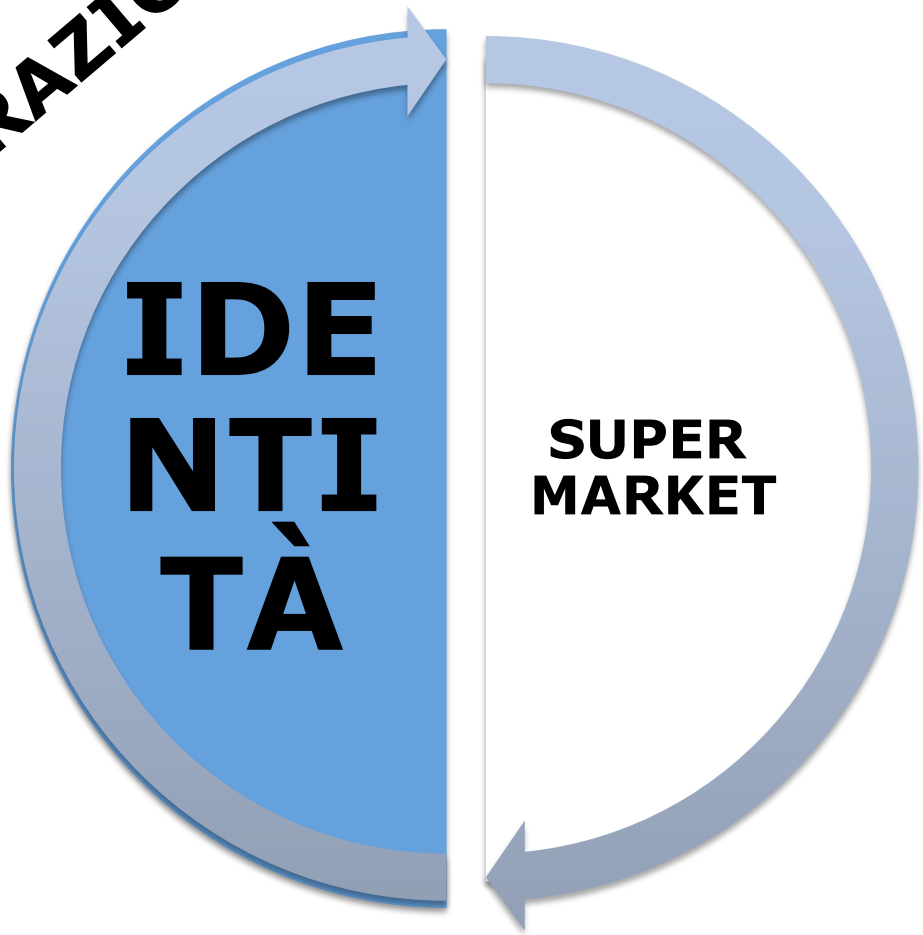
Le imprese, compreso lo Stato saranno degli aggregatori di servizi/prodotti, in quanto le barriere di entrata nei vari mercati diminuiscono continuamente, per cui non sarà un'anomalia vedere il settore della distribuzione on/off line vendere prodotti finanziari, come non lo sarà per un'azienda di informatica vendere prodotti assicurativi, o per un produttore alimentare commercializzare prodotti farmaceutici. **Solo le aziende con forti "brand" riusciranno a prosperare, perché la tecnologia ha appiattito i vantaggi competitivi e ridotto i vantaggi ottenibili con la delocalizzazione.**





Nel 2020 gli investimenti nelle AI si stimano in 46 miliardi di $

BANCHE E ASSICURAZIONI



Le imprese del settore bancario e assicurativo dovranno evolversi e accrescere il loro ruolo di aggregatori, inglobando servizi anche non finanziari e migliorando sicuramente la reputazione, pena la loro scomparsa. Abbiamo la consapevolezza che in questa evoluzione le dimensioni aziendali e gli investimenti saranno decisivi per definire i vincitori, che saranno pochi. Il servizio bancario/assicurativo è diventato una commodities, facilmente vendibile anche da un distributore automatico, per cui chiedersi cosa sarà domani banca o assicurazione, non è un semplice esercizio intellettuale: è essenziale per immaginare la loro evoluzione.

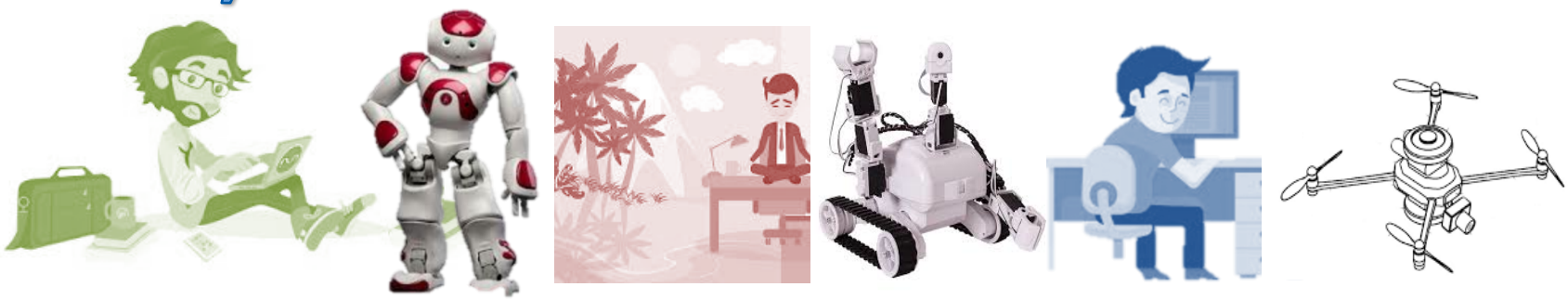
Non dobbiamo dimenticare quali riflessi nel settore esattoriale, avrà l'utilizzo delle nuove tecnologie da parte della pubblica amministrazione, le cui prove generali con il 730 precompilato sono un primo e utile tentativo di modernizzare l'apparato pubblico.

In tale scenario, sicuramente modificabile, dovremmo ipotizzare quali profili lavorativi saranno richiesti in queste nuove aziende supermarket, o ibride, e come saranno regolati i rapporti di lavoro in una struttura aziendale in continua evoluzione, sia di processo che di prodotto.

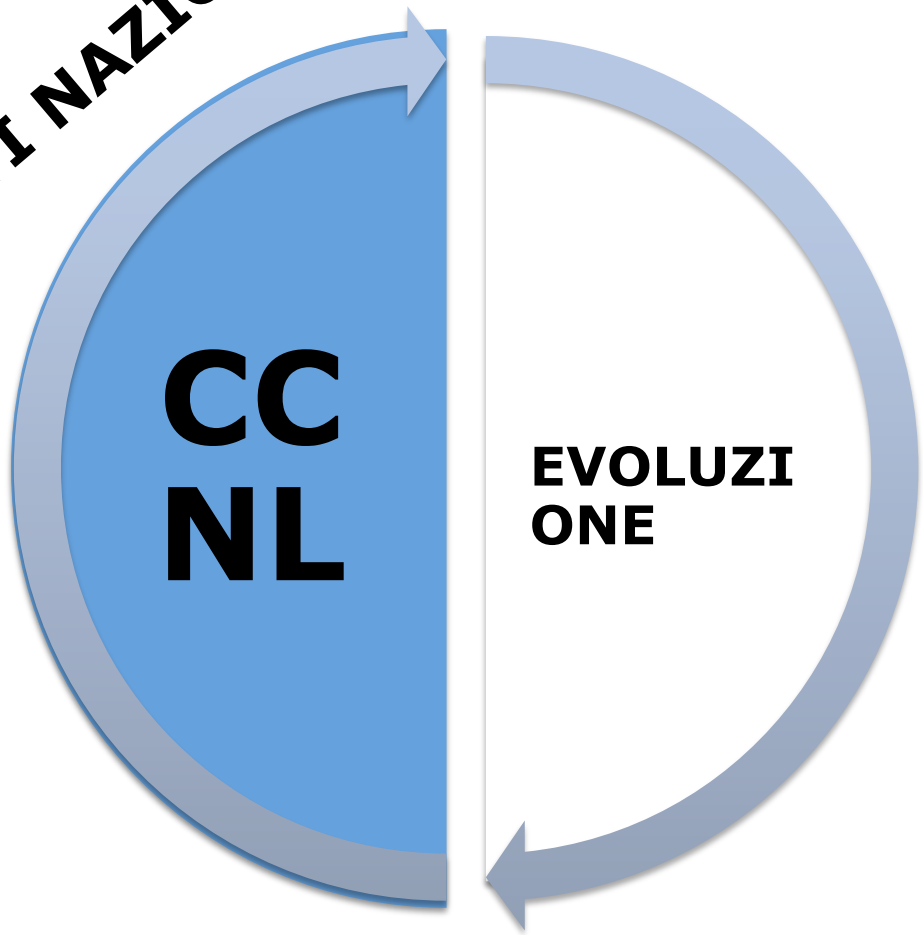
- INSTANT LENDING
- IOT
- BLOCKCHAIN
- CHATBOT
- ROBO-ADVISOR

Non tutte le banche sapranno reggere a tale mutamento, per cui saranno possibili nuove tensioni occupazionali a causa di fusioni e acquisizioni, che dovremmo gestire con nuove idee e soluzioni. La situazione sarà diversa nel settore assicurativo, ove tale fenomeno sembra al momento non manifestarsi. **Seppur sia aumentata la velocità dei cambiamenti e compaiano nuovi scenari all'orizzonte, vi sono ancora aree di lavoro, sia nel settore del credito, che maggiormente in quello assicurativo ed esattoriale, dove le professionalità non sono così facilmente sostituibili dalla robotica**. Diventa interessante osservare come nel settore assicurativo la coabitazione tra le lavoratrici e i lavoratori e le innovazioni sia già in atto e porti alla sperimentazione di nuove tecnologie come i droni, le termografie, le teleperizie, per attuare, fra gli altri, la gestione dei danni da remoto.

.;:COABITAZIONE.!?



I RINNOVI DEI CONTRATTI NAZIONALI



Dobbiamo valutare come questi cambiamenti possano essere inseriti nel CCNL di categoria, affinché esso sia idoneo a tutelare le persone, considerando la novità che le imprese potranno integrare nel loro business servizi, che oggi sono normati da altri CCNL.

Come saranno regolati i rapporti di lavoro?

Dovremo andare verso contratti aziendali o di secondo livello?

Oppure CCNL omnibus?

Ci sarà una riforma con una forte riduzione dei contratti nazionali, come proposto dal CNEL?

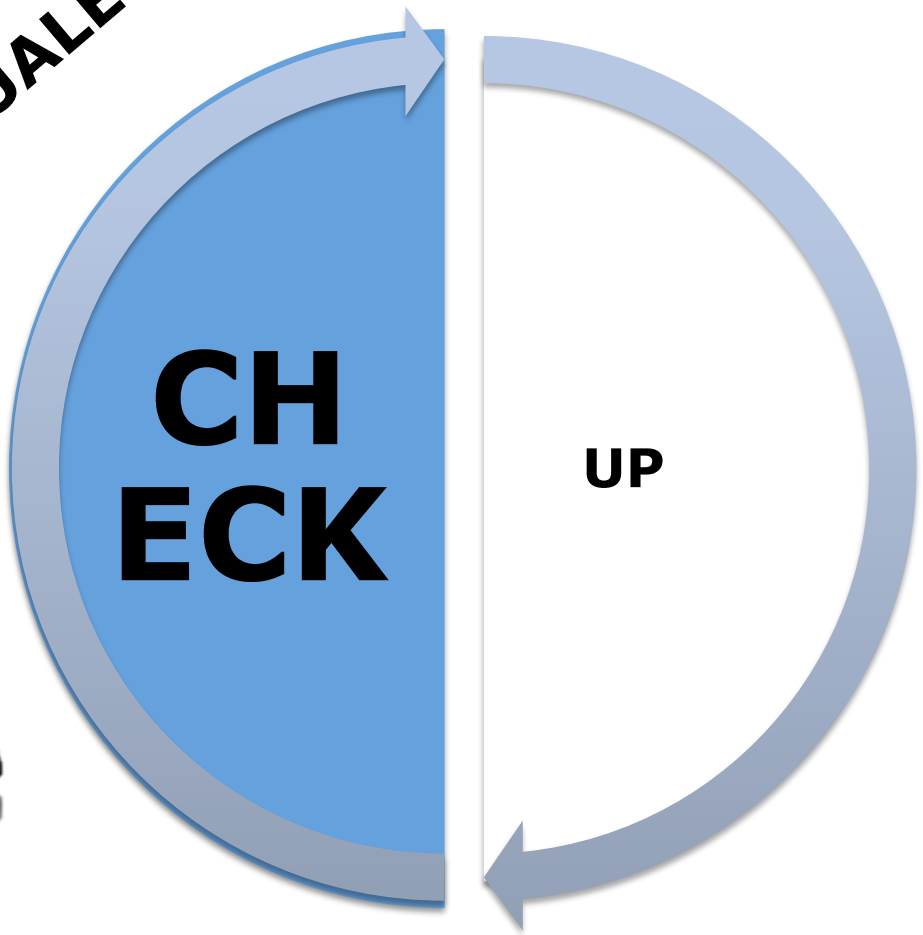
Come si comporterà il legislatore nazionale e comunitario?

Questi sono temi di vitale importanza per la nostra categoria e per tutto il movimento sindacale italiano.

Temi che, nella prossima legislatura, dovranno trovare ampi spazi di discussione.

868
i CCNL
registrati al
CNEL

L'AREA CONTRATTUALE



Le aree di riferimento dei contratti diventano, perciò, pietre miliari.
Per questo dobbiamo chiederci se l'attuale sistema contrattuale, basato su un'area contrattuale derivante da un accordo del 1990, sia ancora attuabile. **Non sarebbe più opportuna "un'area contrattuale inclusiva" aperta a nuove lavorazioni, a nuove possibili aggregazioni di settori, alle fintech, alle nuove esigenze del mercato e dell'occupazione?**
Le aziende fintech sviluppano servizi finanziari e assicurativi con una cornice legislativa più favorevole e meno costosa rispetto a quella cui sono soggette oggi le imprese bancarie ed assicurative.

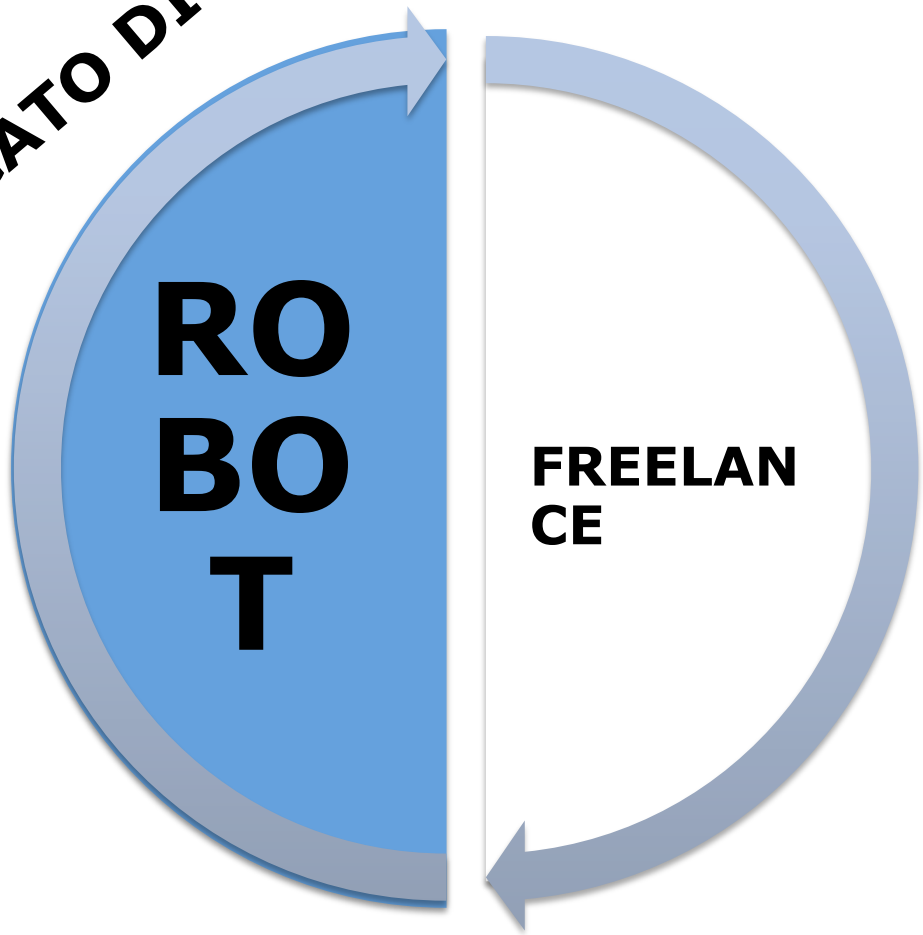
OCCUPATI PER SETTORE in ITALIA	**2016***	**2016**
Agricoltura	**884**	3,9%
Industria	**5.945**	26,1%
Industria in senso stretto	4.541	20,0%
Cosruzioni	1.404	6,2%
Servizi	**15.929**	70,0%
Commercio	3.242	14,2%
Alberghi e ristorazione	1.395	6,1%
Trasporti e magazzinaggio	1.085	4,8%
Informazione e comunicazione	562	2,5%
Attività finanziarie	**649**	**2,9%**
Servizi alle imprese	2.591	11,4%
Servizi generali della P.A	1.262	5,5%
Istruzione	1.543	6,8%
Sanità e assistenza sociale	1.831	8,0%
Servizi alle famiglie	759	3,3%
Altri servizi collettivi e personali	1.010	4,4%
Totale	**22.758**	**100%**

fonte: Rapporto annuale 2017 ISTAT *dati in migliaia

Dovremmo chiederci se le norme contenute nel CCNL riescano ancora a tutelare le persone o rischino di precludere loro nuove strade e nuovi sviluppi.
Se non interveniamo, avremo sempre di più cessioni di rami d'azienda verso contratti più "leggeri" e a costi inferiori, anche di lavorazioni altamente professionali. Dobbiamo cogliere l'opportunità che offre la storia di riconsiderare le nostre certezze, in un mondo che cambia velocemente, per costruirne di nuove, che abbiano la forza della lungimiranza e la solidità delle radici, su cui si fondano i valori sindacali tradizionali.
Serve in primo luogo consapevolezza, a partire da quella che le esigenze delle persone oggi sono diverse dal passato, per cui le dichiarazioni congiunte fra impresa e OO.SS sulla conciliazione vita-lavoro, innovando i temi classici delle relazioni industriali, offrono nuove risposte ai bisogni delle persone. **Crediamo che si debba andare oltre lo smartworking, diventato una realtà imprescindibile, che non deve però essere visto come un punto di arrivo, ma di partenza, per realizzare processi nuovi e ulteriormente innovativi.**

OCCUPATI IN ITALIA	2016*	2016	2008*	2008
STANDARD	**16.676**	**73,3%**	**17.789**	**77,0%**
Dipendenti a tempo pieno	12.151	53,4%	12.916	55,9%
Autonomi a tempo pieno	4.524	19,9%	4.872	21,1%
PARZIALMENTE STANDARD	**3.350**	**14,7%**	**2.561**	**11,1%**
Dipendenti permanenti a tep. parz.	2.734	12,0%	2.012	8,7%
Autonomi a tempo parziale	616	2,7%	549	2,4%
ATIPICI	**2.732**	**12,0%**	**2.741**	**11,9%**
Dipendenti a tempo determinato	2.425	10,7%	2.285	9,9%
Collaboratori	307	1,3%	456	2,0%
fonte: Rapporto annuale 2017 ISTAT *dati in migliaia				
TOTALE	22.758	100%	23.091	100%

IL LAVORATORE E IL SINDACATO DI DOMANI



Nel futuro, con ragionevole certezza, tutti i lavori ripetitivi e predittivi saranno in larga parte sostituiti dalle macchine, mentre le aziende non avranno interesse a pagare premi/salari a chi svolge lavori routinari.

Come creare nuovi posti di lavoro e come normarli con tale prospettiva, sarà uno dei dilemmi che avremmo nei prossimi anni. In tale ambito è possibile che, sempre più spesso, possano essere offerti impieghi ai lavoratori come "freelance", con formule di pagamento a progetto.

Come cambieranno le organizzazioni aziendali se i lavoratori saranno freelance?

Quale impatto sulle organizzazioni sindacali dei lavoratori all'interno delle imprese e quale il ruolo del sindacato in tali aziende?

Di fronte a questi, come agli altri cambiamenti nei rapporti di lavoro, le Organizzazioni Sindacali dovranno avere la capacità e la struttura per riuscire comunque a svolgere il compito di tutelare e valorizzare tali lavoratori, perseguendo comunque questi obiettivi immutabili in un mondo che cambia. Nel futuro le aziende potranno inoltre costruirsi in organizzazioni multidisciplinari, che si dovranno velocemente adattare alle trasformazioni dell'era digitale e alle richieste del mercato.

I manager dovranno avere un approccio flessibile e adattabile, senza schemi ideologici, pena la scomparsa dell'azienda e la perdita dei posti di lavoro. **I lavoratori dipendenti dovranno passivamente accettare questo divenire? Dovremmo scegliere tra lavoro e salario?**

UIL
CREDITO
ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

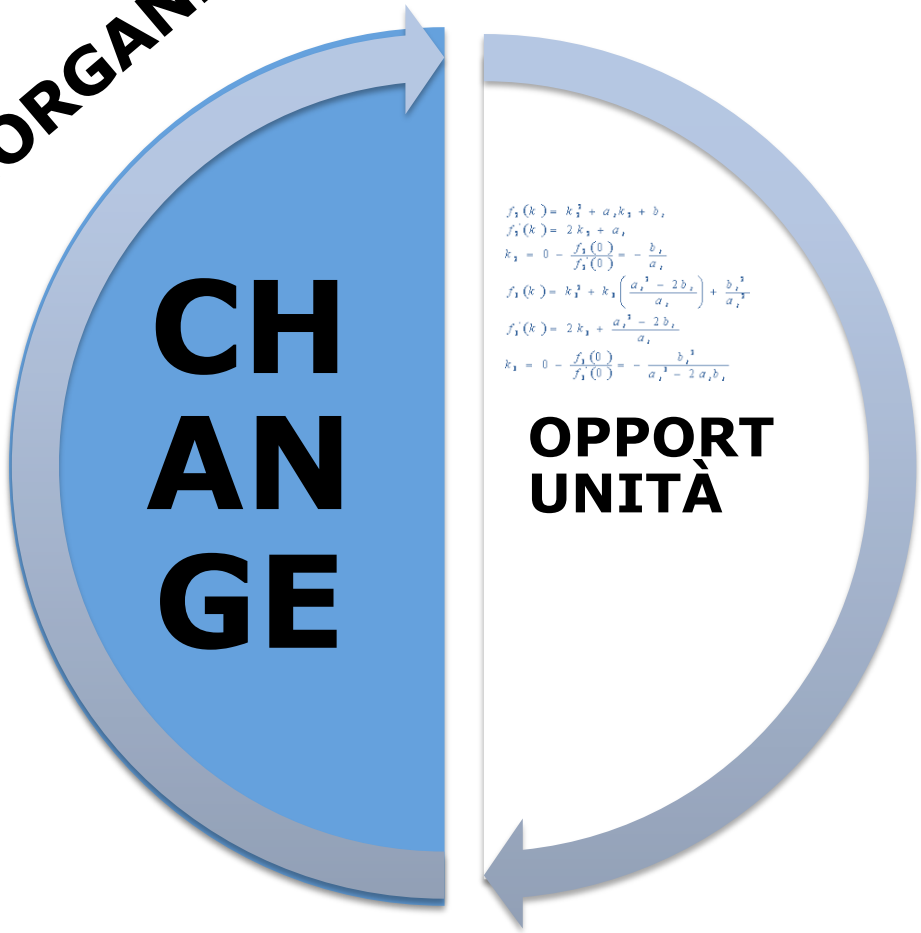
Dobbiamo interrogarci se la figura del lavoratore dipendente con il posto fisso è arrivata al tramonto e siamo all'alba di un nuovo modo di concepire il lavoro, dove avrà più importanza la remunerazione e meno le tutele, tra cui quelle assistenziali e previdenziali.

ipotesi di EVOLUZIONE MERCATO DEL LAVORO				
modello		**"BIN"**	**"INTESA"**	**"FAANG"**
CONTRATTO		DIPENDENTE	DIPENDENTE/CONSULENTE	IMPRENDITORE
normativa	→	< JOB ACT art 18 L. 300	JOB ACT	MERCATO
salario	→	FISSO	FISSO/VARIABILE	VARIABILE
welfare	→	STATALE	STATALE/AZIENDALE	AZIENDALE
pensione	→	PUBBLICA	PUBBLICA/PRIVATA	PRIVATA
periodo	→	< 2015	> 2015	?????

FAANG: facebook-amazon-apple-netflix-google
BIN: banche d'interesse nazionale

Se trionferà il lavoratore autonomo, con le tutele del Jobs Act per gli autonomi, quale spazio potrà avere il sindacato in questo nuovo scenario e come dovrà muoversi e strutturarsi per rivendicarlo e costruirlo?
Avremmo i sindacalisti di professione che saranno consulenti per lavoratori autonomi?
Rappresentare le lavoratrici e i lavoratori oggi è più complesso che nel passato perché l'organizzazione del lavoro è cambiata e la fantasia del legislatore sembra illimitata, per cui dovremo strutturarci per non escludere nessuno dei tanti "genotipi" di lavoratori oggi presenti nel mercato del lavoro.
Le organizzazioni sindacali dovranno cambiare per meglio rispondere alle esigenze di un mondo del lavoro diverso dal passato.
Come farlo è l'interrogativo.
Gestire la transizione tra chi deve rinunciare a diritti conquistati e chi non li avrà, sarà un'altra delle sfide dei prossimi anni.
Quanto vi è di vero nell'affermare: "Nel futuro prossimo un lavoratore dipendente non si remunererà per il tempo che dedica all'azienda, ma per la sua capacità di elaborare strategie e progetti e l'organizzazione aziendale non funzionerà per gerarchie, ma per figure trasversali attorno ad un progetto?".
I lavoratori del futuro saranno imprenditori di se stessi o dipendenti precari?

DALLA PRODUTTIVITÀ ALLA RIORGANIZZAZIONE



Le macchine e la tecnologia oggi non sono più solo uno strumento per aumentare la produttività, ma un mezzo per sostituire le persone.

Gli algoritmi sono i nuovi dipendenti delle aziende. Le macchine in futuro faranno di più di quello per cui sono state programmate grazie all'intelligenza artificiale.

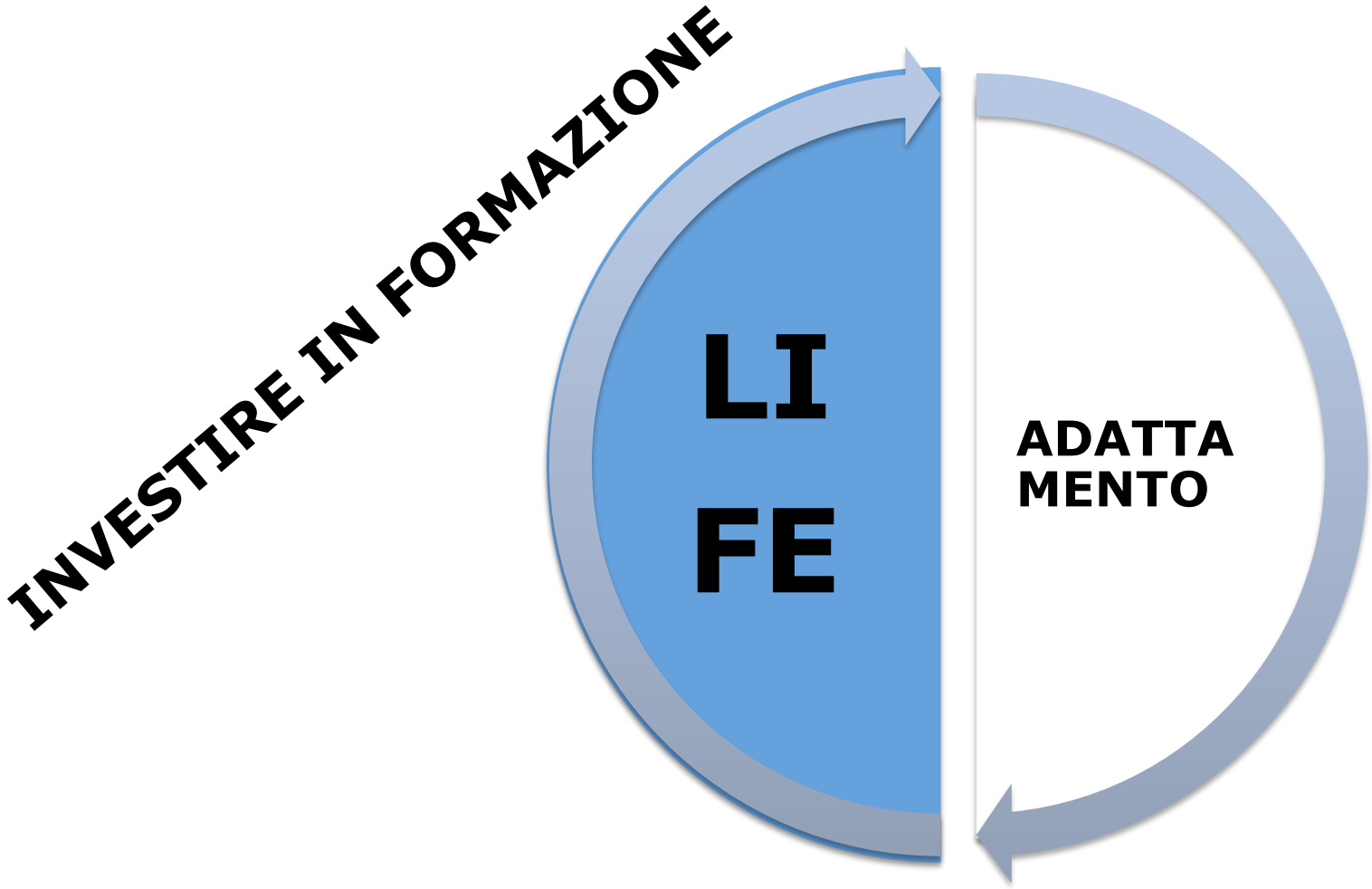
Chi sarà sostituito da una di esse, difficilmente riuscirà a rioccuparsi in settori simili, perché la trasversalità delle innovazioni rende contemporanei i processi di riorganizzazione aziendale e riduzione di personale, come accade oggi nel settore bancario.

Della difficoltà di un nuovo reimpiego e della possibilità di espulsione del personale dalle aziende, vi è purtroppo scarsa consapevolezza fra i lavoratori e le lavoratrici e anche fra i sindacalisti dei nostri settori, convinti che le politiche passive del lavoro del governo, siano, oltre che eterne, anche illimitate nelle risorse. **Il vento è cambiato**.

Altra conseguenza dell'automazione che impatterà nel mondo del lavoro, sarà il processo di polarizzazione del reddito in due fasce: in quella alta con pochi lavoratori iper-specializzati e super pagati e la fascia bassa con molti addetti e salari bassi.

Questo scenario potrà essere modificato, e questo sarà uno degli obiettivi del sindacato, ma oggi queste dinamiche di allocazione futura del reddito si rintracciano in ogni settore economico, per questo è imperante superare il concetto di categoria/settore per appoggiare l'implementazione di meccanismi universali di sostegno al reddito e costruire ambienti fecondi per iniziative imprenditoriali, che garantiscano un'evoluzione pacifica della società.

Il sindacato non può prescindere da un valore assoluto di pace, di progresso sociale, di diritti e di benessere, quale antidoto alle guerre.


INVESTIRE IN FORMAZIONE
LI
FE
ADATTA
MENTO

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Sappiamo che in futuro l'istruzione non garantirà automaticamente il lavoro, ma permetterà di avere persone più preparate a cogliere le nuove opportunità.

Come sindacato dovremmo sensibilizzare maggiormente le persone al "lifelong learning", che è fondamentale per mantenere e ricercare il lavoro. Oggi solo la formazione continua, sia online che in aula, permetterà alle persone di essere sempre allenate per fronteggiare i cambiamenti repentini, innescati dalla velocità dell'innovazione.

% POPOLAZIONE CHE HA FREQUENTATO CORSI DI FORMAZIONE	18-64 anni		25-64 anni	
	2011	2016	2011	2016
European Union 28	15,2	16,6	9,1	10,8
Belgium	14,1	14,3	7,4	7,0
Bulgaria	8,1	8,0	1,6	2,2
Czech Republic	18,5	14,6	11,6	8,8
Denmark	37,8	34,5	32,3	27,7
Germany	14,4	15,0	7,9	8,5
Estonia	19,4	21,0	11,9	15,7
Ireland	12,8	11,9	7,1	6,4
Greece	8,8	10,6	2,8	4,0
Spain	16,3	15,1	11,2	9,4
France	12,4	24,4	5,5	18,8
Croatia	9,7	9,0	3,1	3,0
Italy	11,0	13,5	5,7	8,3
Cyprus	12,3	11,9	7,8	6,9
Latvia	13,5	12,8	5,4	7,3
Lithuania	15,8	13,8	6,0	6,0
Luxembourg	21,9	23,0	13,9	16,8
Hungary	10,5	12,2	3,0	6,3
Malta	11,8	12,9	6,6	7,5
Netherlands	24,4	26,3	17,1	18,8
Austria	18,6	20,2	13,5	14,9
Poland	12,8	10,4	4,4	3,7
Portugal	16,9	15,6	11,5	9,6
Romania	8,4	7,0	1,6	1,2
Slovenia	23,7	18,1	16,0	11,6
Slovakia	12,0	9,5	4,1	2,9
Sweden	30,6	34,1	25,3	29,6
United Kingdom	20,5	18,8	16,3	14,4

fonte: eurostat

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

CHI EROGA LA FORMAZIONE?

fonte:Eurostat valori %	Datore di lavoro	Istituto di formazione	Enti scolatici	Istituti commerciali	Associazioni datoriali e Camere di commercio	Istituti non commerciali (bibblioteche)	Associazioni non profit	Liberi professionisti	Sindacati	Altri
EU-27	32,0	17,7	9,8	10,9	3,2	5,7	5,9	5,1	1,0	4,9
Italy	31,7	11,1	11,0	8,0	8,0	7,7	4,9	3,6	n.d	13,3
Germany	28,2	14,3	16,8	17,0	n.d	5,2	3,0	7,7	0,9	4,2
Spain	14,4	13,5	9,5	16,1	6,9	22,4	5,9	3,4	3,8	n.d
France	33,4	23,4	2,7	6,8	1,6	3,7	14,3	7,5	0,8	4,1
Finland	44,1	8,9	20,4	5,2	1,0	2,8	10,1	1,3	1,8	4,0
Poland	16,8	53,6	11,9	7,9	1,2	1,5	2,4	1,7	n.d	2,4
Portugal	46,6	18,6	7,1	7,0	2,2	2,8	5,2	1,9	1,0	7,4

FORMARSI PER ADATTARSI?

La capacità di adattamento è e sarà fondamentale nel futuro mondo del lavoro, dove rimarranno solo le persone che si adatteranno a cambiare mansione, modo, luogo di lavoro e non tutti lo faranno, per cui sicuramente **aumenterà la tensione sociale e per il sindacato l'impegno nella ricerca di soluzioni per dare futuro a chi sarà privo di occupazione e reddito.**

ANNO	% BANCHE CHE HANNO EFFETTUATO FORMAZIONE	% DIPENDENTI PARTECIPANTI
2015	47,6%	71,6%
2014	54,4%	72,2%
2013	55,0%	74,6%
2012	64,9%	78,5%
2011	76,1%	78,5%
2010	70,8%	74,5%
2009	76,9%	71,6%
2008	66,3%	65,7%
2007	43,9%	60,2%
2006	46,4%	64,9%
2005	41,8%	63,9%

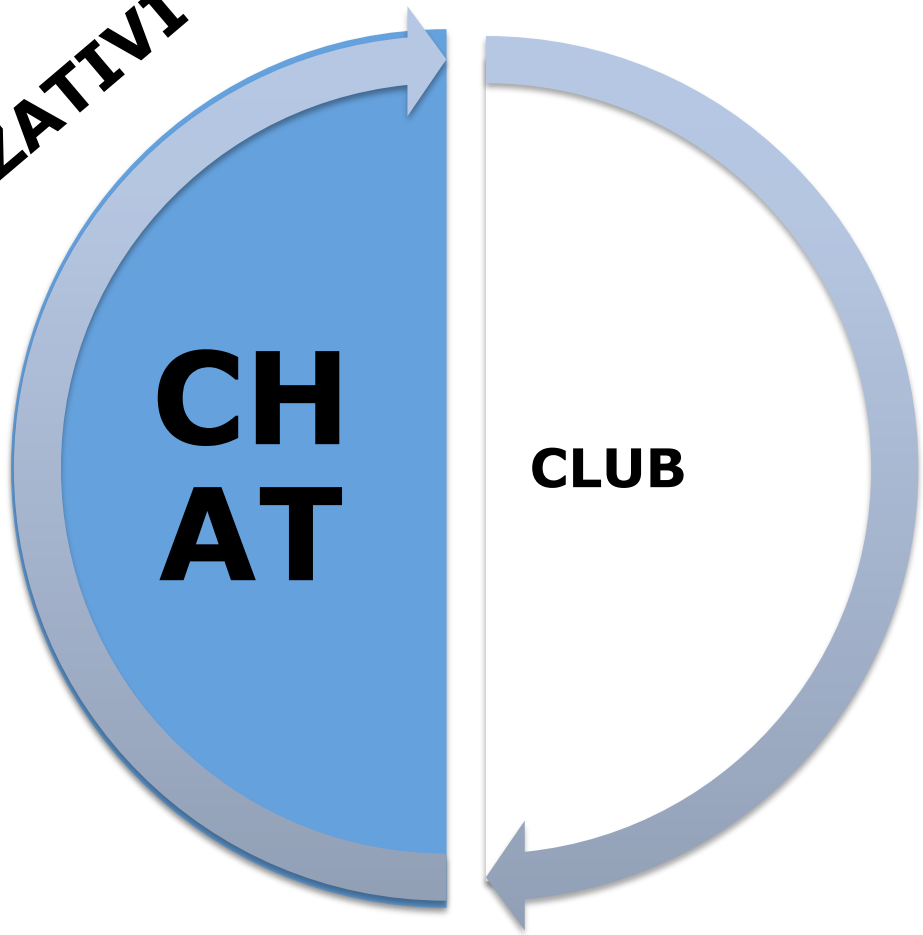
Fonte;Rapporto 2016 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria ,ABI

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

OSTACOLI ALLA FORMAZIONE

OSTACOLI ALLA PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE (risposte multiple)										
fonte:Eurostat 2017 su dati 2011	Salute o età	Non raggiungibile per la distanza	Non c'è tempo a causa della famiglia	Non ho i pre requisiti	Troppo costoso non posso permettermelo	Mancanza di lavoro e aiuto pubblico	In conflitto con orario di lavoro	Altre ragioni personali	Non trovavo quello che cercavo	PC o internet non disponibili per form. a distanza
EU-27	8,5	6,1	20,9	4,2	13,2	8,0	18,0	14,6	8,6	1,6
Belgium	6,4	3,6	10,3	2,6	4,7	4,0	13,0	3,9	2,9	0,5
Bulgaria	3,1	3,8	6,2	2,4	8,9	1,9	7,2	2,8	2,2	1,4
Czech Republic	7,1	3,7	22,1	2,1	7,6	4,9	11,1	16,3	7,9	1,2
Denmark	7,0	2,2	12,0	2,0	14,4	10,7	16,8	5,5	13,0	n.d
Germany	12,1	5,6	23,0	7,0	13,3	10,6	21,2	19,0	10,0	1,8
Estonia	16,3	14,0	14,6	1,4	22,0	4,8	24,0	15,9	15,4	2,8
Ireland	3,1	2,4	28,4	3,1	8,8	2,0	6,7	4,8	2,7	0,8
Greece	18,3	10,4	39,3	10,4	28,4	5,7	23,2	21,7	21,3	2,5
Spain	5,6	2,3	30,7	3,2	6,6	7,5	20,5	21,6	4,7	0,6
France	5,1	6,3	6,5	4,5	11,6	14,1	15,7	5,8	9,8	1,9
Italy	8,7	10,3	31,8	5,1	22,2	4,8	25,0	17,0	13,9	3,0
Cyprus	5,7	5,0	36,3	2,4	15,7	3,9	19,3	10,2	6,2	n.d
Latvia	3,8	6,8	9,9	4,9	19,3	7,3	15,3	4,6	9,4	2,3
Lithuania	14,3	3,9	9,4	4,3	19,0	2,0	20,0	16,4	2,8	1,3
Luxembourg	6,3	7,3	21,4	2,8	12,8	8,9	24,1	10,0	11,6	n.d
Hungary	4,6	5,1	6,7	2,3	11,4	4,1	8,2	1,6	2,0	1,3
Malta	4,4	1,4	17,7	1,6	6,9	2,3	19,1	7,9	1,9	n.d
Netherlands	16,2	11,7	37,3	4,3	19,5	12,0	28,4	19,9	15,7	2,6
Austria	5,2	8,0	13,2	3,0	7,4	5,1	12,2	4,9	5,3	1,6
Poland	11,6	2,9	21,6	1,8	15,5	5,2	11,8	13,6	5,7	0,6
Portugal	3,8	6,2	5,0	0,9	5,5	1,3	1,6	24,4	n.d	n.d
Romania	7,5	28,1	30,9	12,9	52,5	30,0	34,7	19,2	6,0	10,4
Slovenia	6,9	4,2	16,1	1,4	12,6	3,0	13,0	27,4	6,8	n.d
Slovakia	6,2	1,4	6,0	0,7	4,7	1,8	4,9	4,6	2,0	0,5
Finland	12,8	15,9	21,7	4,7	11,1	10,6	31,1	12,1	13,5	1,8
Sweden	8,1	7,9	18,4	4,2	10,2	8,6	16,6	26,0	9,2	n.d

MODELLI ORGANIZZATIVI



Siamo agli albori di una veloce e continua evoluzione, che rimetterà continuamente in discussione anche i modelli organizzativi aziendali, com'è successo con il comparto esattoriale e come succederà in quello bancario e assicurativo. Come affrontare la riduzione di personale che richiederà l'impresa quando il fondo di solidarietà per il sostegno del reddito non sarà più utilizzabile perché esaurite le platee degli "esodabili"?

In tale scenario è quindi indispensabile porsi nella prospettiva di anticipare questi fenomeni, aumentando il dialogo con le imprese, valutando, come avviene in molti paesi europei, se soluzioni come il trasferimento di know-how tra lavoratori senior e junior possa aumentare la produttività e il valore dell'impresa. Oppure ridefinendo con metodi e strumenti nuovi il valore aggiunto che può dare la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, per prevenire situazioni che potrebbero essere eccessivamente onerose in termini sociali, come i recenti casi di crisi bancarie che hanno impattato in modo negativo sui dipendenti, sugli azionisti e sui territori di riferimento.

L'azienda del domani non sarà solo un aggregatore di servizi/ prodotti creati anche da terze parti, ma anche un contenitore di esperienze lavorative differenti, dove accanto al personale dipendente "classico" si affiancheranno i consulenti e anche gli imprenditori.

Il nuovo modo di lavorare sarà una sommatoria di progetti e non una catena di operazioni e sarà compito anche del sindacato scoprire e analizzare le implicazioni che, questo nuovo modello, avrà nel sistema di remunerazione e di sviluppo professionale delle lavoratrici e lavoratori, oltre che nelle relazioni sindacali.

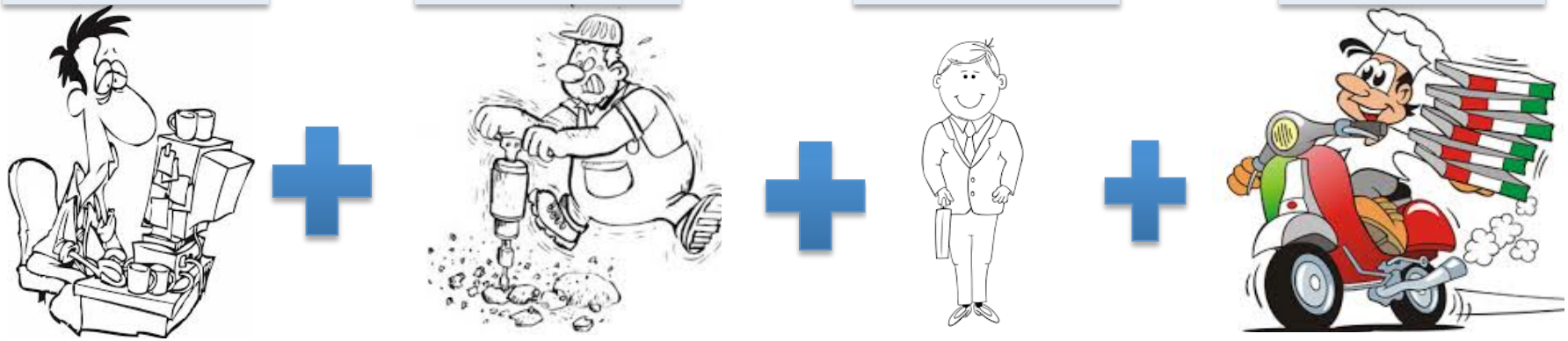
LAVORI DEL FUTURO E PROPOSTE SINDACALI

Nel futuro il mondo del lavoro dovrà essere osservato e compreso in maniera diversa, perché presenterà travolgenti innovazioni, come quella più recente etichettata **"GIG ECONOMY"**, che non è ancora planata nei nostri settori di riferimento, ma è una sfida economica oltre che giuridica da non sottovalutare.

Normare velocemente le nuove figure professionali che si originano è fondamentale per evitare abusi, ma allo stesso tempo si dovranno evitare tempi lunghi nelle discussioni fra le parti sociali, perché si rischiano di licenziare accordi superati dalle innovazioni tecnologiche o dalle scelte delle aziende oppure dall'intervento dello Stato.

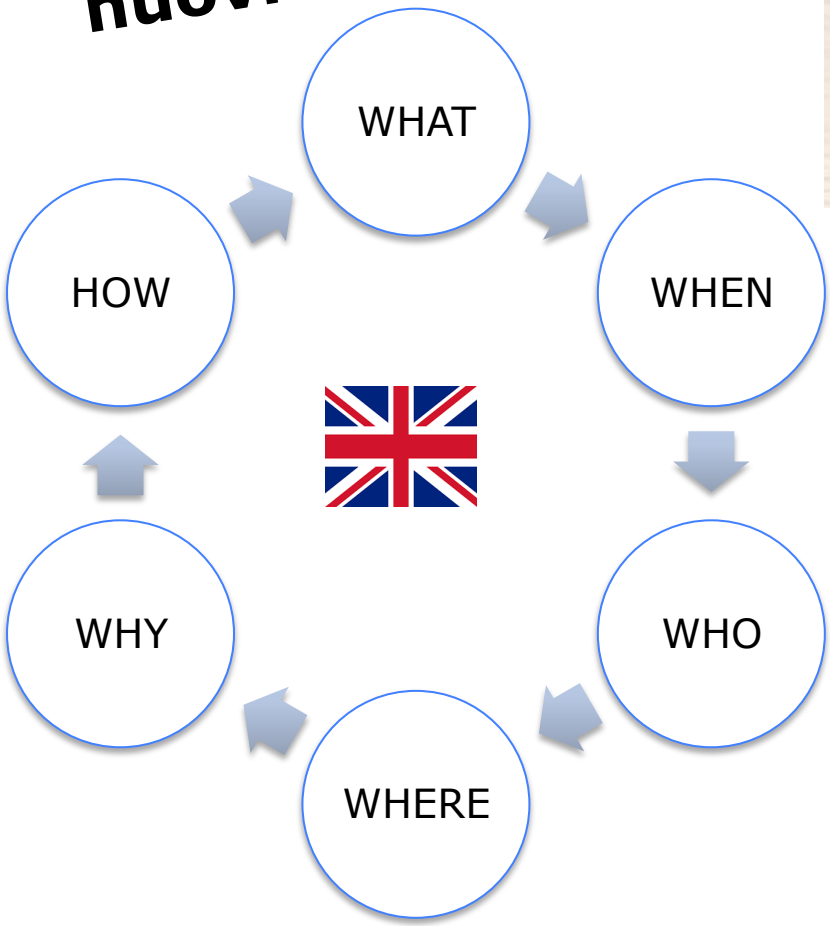
GIG ECONOMY = GIORNATA DI LAVORO TIPO X BOB

08.30-10.30 + **12.00-14.00** + **16.30-18.00** + **19.00-21.00**



UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

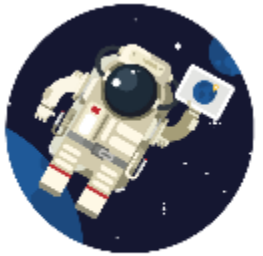
Come scoprire i nuovi lavori?



I laureati di domani faranno un viaggio nell'ignoto professionale guidato da una statistica unica e strabiliante: **il 65% degli studenti di oggi farà lavori che ancora non esistono"**

Fonte: Tomorrow's job 2017 Microsoft

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI



Space Tour Guide

cerco di capirlo

Che lavoro fai?

Human Body Designer

Sustainable Power Innovator

Personal Content Creator

Rewilding Strategist

Oggi le istituzioni, come il sindacato, sono considerate con sempre maggior frequenza, alla stregua di centri servizi e valutati dal loro grado di offrire servizi efficienti e organizzati e a prezzi contenuti.
La società attuale è in "real time" e ci vogliono organizzazioni sindacali in grado di processare le richieste in tempo reale e il sindacato si dovrà attrezzare per questo.
Se un cliente è consapevole che una piattaforma (azienda-prodotto-servizio) è semplice e affidabile, diventa facile per l'operatore offrirgli anche altri prodotti.
Oggi il paradosso è che il sindacato rischia di dover raggiungere elevati gradi di soddisfazione erogando servizi fiscali, previdenziali, sociali, per instaurare un rapporto di fiducia con il lavoratore e la lavoratrice, da spendere nel mondo del lavoro per tutelarli.
Il sindacato che sta tra le lavoratrici e i lavoratori, ha un valore e un ruolo di aggregazione differente e più profondo di quello che riveste uno presente solo sul web, o un gruppo su facebook creato da lavoratori per pubblicizzare una rivendicazione sindacale.
Il gruppo facebook è una comunità, risultato della somma di tanti "io" uniti per comunanza temporanea d'interessi particolari, dove il calcolo della convenienza personale è il faro che qualcuno definisce valore; **il sindacato invece è il luogo dove il "noi" ha la consapevolezza che la massimizzazione dell'interesse personale può anche essere limitato, per costruire politiche sindacali come sintesi dei bisogni di una comunità**.

Oggi sappiamo che il sindacato può andare in crisi perché le boe che delimitavano l'associazionismo sindacale quali il luogo (azienda-settore-nazione), la categoria di appartenenza (bancario-assicurativo-esattoriale), le persone, si stanno inabissando. Le imprese necessitano sempre meno luoghi fisici (meno immobili e più smartworking), le categorie sindacali hanno confini vaghi e le persone nei posti di lavoro diminuiscono, per cui il sindacato muscolare del secolo scorso non ritornerà e ha bisogno di una evoluzione.

Dovremo cambiare il nostro modo di essere fra le lavoratrici e i lavoratori adattandolo ai tempi, declinando al futuro i nostri solidi e intramontabili valori di solidarietà laicità e riformismo e non rincorrendo la nostra storia, gloriosa ma non riproducibile oggi.

ASSICURAZIONI	2016	2015	2014
ASS. ITALIANE	107	106	100
ASS ESTERE	108	114	122
DIPENDENTI	41.598	41.536	42.199

BANCHE	2016	2015	2014
SPORTELLI	29.039	30.258	30.723
NEGOZI FINANZIARI	1.578	1.392	1.340
DIPENDENTI	295.305	298.575	299.662
PROMOTORI	31.711	31.103	28.634
ATM	42.022	43.435	40.999
POS	2.125.376	1.760.627	1.880.269
BANCHE	604	643	663
di cui BCC	*334*	*365*	*376*

- FILIALI
- DIPENDENTI

UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Per questo il "sindacato digitale" può essere d'aiuto nel favorire le relazioni con le lavoratrici e lavoratori, perché la comunicazione "by social o by web", spesso è stata da noi sottovalutata, mentre oggi e ancor di più domani, sarà cruciale per diffondere le nostre idee.

LE ABITUDINI DI UTILIZZO DI INTERNET E DEL MOBILE : UN CONFRONTO GENERAZIONALE, SETTEMBRE 2016			
Fonte KPMG, Digital bank 2017	MILLENIALS	GENERAZIONE X	BABY BOOMERS
	18-34 anni	35-54 anni	> 55 anni
UTILIZZO DI INTERNET	59h 11m nel mese	61h 30m nel mese	42h 16m nel mese
	7h 05m giochi online	9h 46m giochi	1h 45m video
	3h 24 m video	2h 30 m video	1h 23m news
	1h 35m e-commerce	2h 30m email	-
UTILIZZO DEL MOBILE	21% mobile only	85% cross device	14% pc only
	2h 12m nel giorno medio	1h 58m nel giorno medio	1h 28 m nel giorno medio
	89% del tempo da mobile app	69% del tempo da mobile app	59% del tempo da mobile app

L'89% della navigazione da mobile è effettuata attraverso le app e solo l'11% passando attraverso un browser di ricerca

Fonte: KPMG Digital bank 2017

UIL
CREDITO
ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

Dovremo rivisitare l'architettura delle agibilità sindacali che, nel settore bancario, non è più aderente alla realtà e non esimersi dal riflettere se l'unione sindacale, come oggi è organizzata, sia adeguata a rispondere alle esigenze delle persone.

ALCUNE IDEE PER IL DIBATTITO

- Formare le R.S.U
- Formare le R.S.A su base provinciale/regionale
- Recuperare a livello regionale/nazionale/di gruppo i permessi RSA non utilizzati

Molte sono le sfide che affronteremo nei prossimi anni, sia come sindacato che come persone, per questo abbiamo bisogno di una mappa che ci disegni il percorso corretto. L'Agenda 2030 dell'ONU indicandoci diciassette obiettivi di sviluppo sostenibile da conseguire, ci può aiutare a delineare la strada per rendere la società migliore di com'è oggi.

Il Centro Studi UILCA "Orietta Guerra" ha cercato, anche in questi ultimi quattro anni, di offrire approfondimenti su temi economici, sociali, finanziari e argomenti di riflessione alla Segreteria Nazionale, alle Strutture della UILCA e agli Iscritti. Tutto questo è stato possibile grazie ai validi collaboratori del Centro Studi che con le loro idee, la loro curiosità e la loro preparazione, hanno permesso la realizzazione delle nostre pubblicazioni. A loro va il mio più sentito ringraziamento per il lavoro svolto e per essere parte di questa squadra.

Roberto Telatin