



SMART WORKING CLASS e POLITICHE CREDITIZIE NEL MEZZOGIORNO

Il Covid, maledetto Covid, nel suo triste divenire ha avuto, anche nel nostro settore, come conseguenza lo sviluppo massivo dello smart working.

Attualmente molti, troppi giovani meridionali lavorano in regioni lontane dai territori di nascita. Con lo smart working i nostri colleghi hanno rispettato le scadenze e ottenuto gli obiettivi indicati. Da molti Lavoratori meridionali, impiegati al Nord, soprattutto della Lombardia e Tri/Veneto, impegnati ad es. al Direct o nelle varie task forces, è pervenuta una riflessione che deriva da questo nuovo modo di intendere il lavoro.

Perché non favorire la riunione con la famiglia? Questo consentirebbe un recupero dell'economia meridionale, per i maggiori consumi e gettiti fiscali che si avrebbero in questi territori, nonché una migliore qualità di vita dei Lavoratori coinvolti. Unicredit ha un'occasione storica per favorire un riequilibrio dello storico divario che sussiste tra il Meridione e il resto del Paese.

Non solo, osserviamo che Unicredit accentra le migliori professionalità nel grattacielo di Gae Aulenti. Questo costituisce un pericolo per le sorti della banca perché significa stringere le capacità produttive entro confini oligarchici. Tale condizione, invece di essere un valore aggiunto, può comportare l'incapacità di valorizzare tutte le professionalità presenti nella Nazione, nonché, tornando allo smart working, dimenticare il ruolo che possono avere le nuove tecnologie nell'eliminare il limite geografico del posto di lavoro.

Il timore è che, nei fatti, si concretizzi un unico intelletto agente, rappresentato da Gae Aulenti, che muove tante leve. Ciò produce varie dicotomie da sconfiggere: una su tutte, la riduzione della distanza dei centri decisionali dalle esigenze dei territori.

Senza dimenticare la scarsa attenzione rivolta, da questa azienda "lontana", ai Lavoratori cinquantenni, giovani per partecipare a piani di esodi, ma ormai fuori dalle attuali, spesso incomprensibili, politiche di valorizzazione professionale poste in essere dall'Istituto.

In quanto Sindacato siamo interessati al **recupero della redditività**, nella convinzione che ciò sia la migliore garanzia delle nostre buste paga, ma tale recupero può e **deve passare per la valorizzazione della Rete, intesa non solo come filiali, ma anche come radicamento dei centri decisionali nei territori in cui operano.**

Per il sistema produttivo meridionale non è sufficiente la banca tradizionale, ma è necessario che Unicredit porti innovazione, tra cui il credito specialistico, che vada oltre il credito tradizionale e preveda il venture capital, il private equity e tutti i nuovi strumenti finanziari, sempre attingibili in banca, che possano aiutare le piccole e medie imprese a crescere. Con la crisi, acuita dal Covid, da Unicredit aspettiamo un lavoro di analisi delle esigenze di chi ha bisogno della banca (il sistema produttivo, le PMI, il risparmiatore e il suo reddito più che la sua ricchezza) e un progresso di crescita culturale e formativa dei Lavoratori bancari che serva all'Italia, nelle condizioni di declino in cui è caduta. E' necessario favorire una rinascita del capitale umano e sociale del Lavoratore bancario (leggasi al riguardo il nostro ultimo comunicato, "*I vergognosi ritornelli bancari*", del 10 u.s.): la formulazione di piani formativi per le nuove competenze descritte è condizione essenziale.

Il primo semestre del 2020, ormai in conclusione, deve essere di insegnamento a Unicredit. La digitalizzazione estrema e l'illusione che i Lavoratori siano un'appendice di Gae Aulenti dimostrano già di avere il fiato corto.

Il valore dell'impresa non è produrre scarti. Noi, come Organizzazioni Sindacali, vogliamo esserci e aiutare a governare i processi di cambiamento, nella rappresentanza degli interessi dei Lavoratori. La magnificenza del lavoro è nel suo significato, non nel ruolo o nella mansione.

18 giugno 2020