

## MUTUALROBOT

**I**ntelligenza mutualistica artificiale, automazione cooperativa, soci-robot. Lo scenario fantascientifico delle banche di comunità potrà spingersi a tali livelli con la rivoluzione tecnologica? Molto probabilmente no. Ma la questione della transizione digitale esiste. Almeno da quattro punti di vista:

a) crescente concorrenza alle banche da parte di soggetti non bancari particolarmente dotati di capitali e quindi capaci di investimenti tecnologici straordinari (soprattutto nel mercato dei pagamenti, ma non solo);

b) impatto della normativa europea (ad esempio, la direttiva PSD2 in vigore dallo scorso 13 gennaio) che favorisce l'ingresso di soggetti non bancari nei servizi di pagamento, appunto, costruendo un mercato unico ed integrato, uniformando le regole per gli istituti bancari e non, nati con l'avvento del digitale. L'8 febbraio scorso il Capo della Vigilanza bancaria, Carmelo Barbagallo, non ha usato mezzi termini richiamando lo "shock senza precedenti a cui (il sistema bancario) sta per essere sottoposto a seguito dell'attuazione della PSD2";

c) il cambiamento nelle modalità di fruizione dei servizi e dei prodotti bancari (ma la componente di consulenza qualificata e la capacità di soluzione di problemi individuali resta legata al dialogo "fisico" tra le persone e al *relationship banking*);

d) crescenti sollecitazioni da parte dei supervisori verso l'adozione - per ragioni di efficienza e di contenimento di costi - di tecnologie intelligenti;

e) necessità di investire strategicamente sulle vastissime possibilità che le tecnologie offrono per il miglioramento e la diffusione della mutualità bancaria.

Non consentiamo che sia la *fin-tech* a guidare e a guidarci. Integriamo la nostra visione, la nostra strategia, dotiamoci di capacità organizzative e di pianificazione degli investimenti per accrescere la caratterizzazione del *modello di business* mutualistico. Evitare su questo fronte le tante spinte omologanti e lo spreco di quei connotati distintivi che hanno consentito l'affermazione del Credito Cooperativo è una responsabilità.

### Lavorare nelle BCC nell'era digitale, del cambiamento climatico e degli squilibri demografici

Una speciale responsabilità, condivisa, si gioca anche sul piano del lavoro in banca. Banchieri e bancari europei hanno condiviso la neces-

sità che le opportunità e le sfide della digitalizzazione siano affrontate con un approccio positivo al fine di realizzare la trasformazione digitale in modo sostenibile, creando valore per tutti i portatori di interessi, compresi i soci, i lavoratori, i clienti e le comunità. Ne è nata la *Dichiarazione congiunta sull'impatto della digitalizzazione sul lavoro*, firmata il 30 novembre scorso dalle quattro principali Associazioni datoriali delle banche europee e dalle Organizzazioni sindacali, alla quale ha aderito anche Federkasse tramite l'EACB. (Il testo del documento è disponibile nel sito: [www.creditocooperativo.it](http://www.creditocooperativo.it)).

Le conquiste tecnologiche, sempre più veloci e profonde, creano nuovi posti di lavoro, ma coloro che perdono il proprio lavoro in questa fase di transizione possono essere meno attrezzati per cogliere le opportunità di quei nuovi lavori.

Nel mondo bancario italiano, complessivamente inteso, sono comunque presenti strumenti di riconversione e riqualificazione. Proprio al futuro del lavoro è dedicato il Rapporto dell'ILO (International Labour Organization) "*Work for a brighter future*" pubblicato il 22 gennaio 2019 che propone una nuova tipologia di contratto sociale e un'agenda centrata sull'uomo (*A human-centred agenda*). Tre grandi linee di investimento vengono proposte: sulle capacità e le competenze delle persone; sul lavoro dignitoso e sostenibile; sulle istituzioni del lavoro. Da leggere. ([www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS\\_664152/lang--it/index.htm](http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_664152/lang--it/index.htm)).

### Le competenze tra *skill*, *reskill* e *upskill*

Le competenze di oggi non saranno adeguate per i lavori di domani. E le nuove competenze da poco acquisite potrebbero rapidamente risultare obsolete. Nel frattempo la transizione digitale, ma anche la necessità urgentissima di attenuare la nostra impronta di carbonio sul pianeta per provare ad arrestare (o almeno a rallentare) il cambiamento climatico muteranno

profondamente il mercato del lavoro. La formazione di qualità per tutta la vita delle persone (*lifelong learning*) dovrà rendere le persone costantemente pronte ad acquisire *skill*, a modificarle (*reskill*), ad accrescerle (*upskill*).

### Equilibri da inventare tra intelligenze delle persone e delle macchine

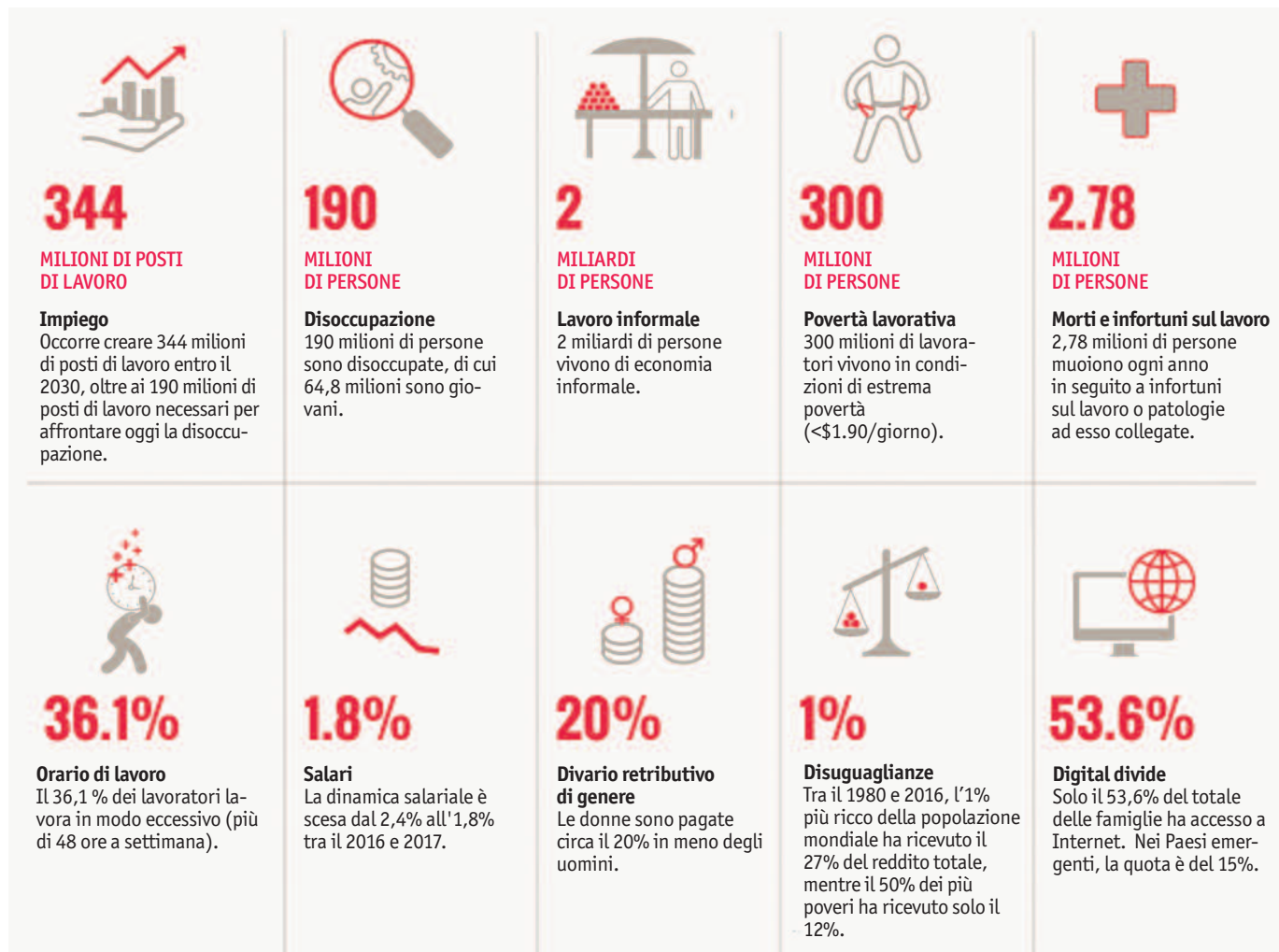
Ma quale sarà la specifica com-



"Hardtimes" di Icy & Sot (foto scattata al Moco Museum di Amsterdam il 4 gennaio 2019).



## Il lavoro a livello globale. Numeri e sfide



Fonte: ILO, "Work for a brighter future - Global Commission on the Future of Work"

ponente e la ineludibile parte di qualità umana del lavoro rispetto a quelle della robotizzazione, dell'intelligenza artificiale, dell'automazione? Come organizzare gli ambienti misti uomo-robot? Quali limiti all'autonomia crescente dei sistemi esperti? Sono programmati per adattare il comportamento in base alle circostanze in cui operano? La componente umana - soprattutto per un modello di banca relazionale che ha mostrato di essere resiliente e meno rischiosa del resto dell'industria sulle quattro platee di riferimento (microimprese, piccole imprese, imprese familiari, non profit) e quattro settori di mercato (artigianato, piccola manifattura, agricoltura, turismo) - è decisiva. Investiamo.

### Un nuovo modello di CCNL, "bene comune"

E come far evolvere il modello della contrattazione collettiva nazionale di lavoro in modo che sappia rispondere alle esigenze della produzione di valore per banche di comunità, alle esigenze di modelli di vita, di consumo, di lavoro che tengano conto in modo integrato e coerente dei grandi fenomeni che sfidano la nostra responsabilità comune: tecnologia, cambiamento climatico e squilibri demografici? Appena firmato il CCNL il 9 gennaio è bene attuarlo al meglio quanto prima, dedicarsi alla fase programmatica e cominciare a disegnare la nuova era della contrattazione differente.