

Faccia a faccia tra Cristina Attuati e Giuseppe Gallo

Destini incrociati

Nelle riunioni dei direttivi nazionali di Fabi e Fiba Cisl del 22 e 23 giugno verranno decisi i primi passi operativi verso la realizzazione del patto di unità d'azione

di **Lodovico Antonini**

Conclusasi la stagione dei congressi, ora FIBA Cisl e FABI devono iniziare il percorso comune di cui si è discusso. La Voce ne ha parlato con i segretari nazionali delle due organizzazioni, Cristina Attuati e Giuseppe Gallo.

Fabi: *Come pensate di concretizzare le idee che avete portato al dibattito e all'approvazione dei delegati?*

Gallo: Vorremmo procedere con un'impostazione di grande serietà. In prima istanza scavando sulle reciproche identità, sulla storia e culture, attraverso una serie di seminari sulla concezione dell'autonomia e dell'associazionismo sindacale e sulla responsabilità sociale e democrazia economica. Quest'operazione preliminare è la premessa per provare a proiettare la nostra identità storica su una strategia futura e comune, che deve tener conto del momento di grande turbolenza che investe il nostro settore ed il Paese.

Un'impostazione di questo tipo obbedisce ad un'esigenza di realismo e di rispetto reciproco: non pretende di imporre tappe ed accelerazioni per decreto, bensì - nel rispetto delle culture, delle sensibilità e delle prassi - prova ad impostare un processo di convergenza strategica ed organizzativa. Questo momento di confronto dovrebbe trovare la sua conclusione o, meglio, l'apertura di una nuova fase, negli organismi direttivi nazionali, che riuniremo insieme il 22 e 23 di giugno.

In quel momento i nostri gruppi dirigenti nazionali condivideranno sia l'analisi retrospettiva sia la proiezione strategica, cioè le grandi direttrici di marcia. Sarà per noi un momento importante, perché porteremo al vaglio del nostro gruppo dirigente il lavoro, già molto positivo, realizzato in questi mesi. La seconda linea operativa riguarderà il coordinamento fra le nostre strutture aziendali, di gruppo e periferiche,

così da favorire l'affinamento delle sensibilità e delle prassi. È un'operazione certamente più difficile, perché ciascuno di noi, nella sua storia ha stabilizzato e strutturato delle prassi e degli atteggiamenti, inevitabilmente diversi, determinati dalle vicende successive alla rottura del maggio 2003.

D'altro canto, non possiamo dimenticare che lealmente siamo arrivati a contenziosi, a scontri, a diatribe, che hanno lasciato il segno. Quindi, altrettanto lealmente, per affrontare questa nuova fase, dovremo dimostrare grande sensibilità ed apertura.

La terza considerazione riguarda il rapporto fra il patto d'unità d'azione, ormai varato tra FABI e Cisl, e le politiche settoriali. Sotto questo profilo, credo che noi dovremo ribadire alle altre organizzazioni sindacali che il nostro patto favorirà la condivisione da parte della FABI delle politiche confederali generali: la politica concertativa, la politica dei redditi, la politica di welfare, la politica di sviluppo. Dovremo ribadire che il nostro patto di unità d'azione non produrrà un'automatica traduzione sulle politiche settoriali.



Cristina Attuati è nata a Novara, 38 anni fa. Dopo la laurea in Scienze politiche è entrata in banca e ha fatto la scelta dell'impegno sindacale nel 1993. dal 1995 fa parte del Comitato direttivo centrale della Fabi e dal luglio 2004 è diventata Segretario generale, incarico che è stato riconfermato nel recente congresso nazionale straordinario. Nel 2005 è stata nominata consigliere del CNEL.

Infatti, ciascuna organizzazione, sulla base di una pari dignità riconosciuta, offrirà il suo contributo alla sintesi delle politiche contrattuali, nell'ambito dell'unità, che noi auspichiamo più ampia possibile, delle Organizzazioni sindacali del settore.

Fabi: *Si ricomporrà il tavolo a sette?*



Giuseppe Gallo è nato ad Alessandria nel 1952 e, laureatosi in filosofia, viene assunto alla Cassa di risparmio di Tortona (Gruppo Banca Lombarda). Nel 1992 diviene segretario nazionale della Federazione italiana bancari e assicurativi, Fiba-Cisl, occupandosi, tra l'altro del coordinamento dell'attività della formazione, studi e ricerca. Nel 2004 viene eletto, in sostituzione di Eligio Boni, Segretario generale. Si è impegnato dall'inizio nella costituzione e nello sviluppo della Banca popolare etica e della finanza etica

Gallo: Potrebbe essere a sette, forse anche ad otto o a nove, a seconda delle disponibilità che manifesteranno le altre organizzazioni sindacali.

Fabi: *Passo definito "coraggioso" quello compiuto dalla FABI e che ha destato alcune perplessità anche fra i nostri dirigenti. Sei d'accordo col percorso delineato da Gallo e che cosa rispondi alle obiezioni di chi teme l'incontro tra FABI e CISL?*

Attuati: Più che coraggioso, definirei "necessario" il passo che abbiamo compiuto. Non dimentichiamo che proprio la categoria ce lo chiedeva, e un sindacato che va alla ricerca di ciò che unisce e non di ciò che divide risponde proprio alla sua missione originaria e diventa, perciò stesso, un sindacato più forte, più incisivo, più efficace. Vogliamo partire da ciò che ci unisce, pur nel rispetto delle reciproche identità, per costruire qualcosa di concreto e per gettare ponti, non per innalzare delle barriere.

Fabi: *Nessuna volontà di egemonia e nessuna operazione per mettere in minoranza altre organizzazioni, dunque?*

Attuati: Certo che no. L'obiettivo che ci prefiggiamo è quello di dare sostanza ad un lavoro d'incontro e di confronto, facendo in modo che le tappe siano il più possibile condivise. Questo è un messaggio di rassicurazione che vogliamo dare sia a chi può avere dei dubbi al nostro interno, sia a chi mantiene un atteggiamento scettico dall'esterno.

Comunque, la valutazione finale non sarà fatta sulle parole – scritte o dette – ma sui fatti.

Fatti che devono partire da un dialogo serio e costruttivo tra le nostre strutture periferiche e aziendali e che deve portare ad un confronto aperto con tutte le altre orga-

nizzazioni sindacali. Certo, non ci nascondiamo che ci sono organizzazioni con cui c'è una maggiore sintonia ed altre con cui è più difficile trovare punti d'incontro, a causa di storie e culture diverse. Tuttavia, ciò dev'essere uno stimolo maggiore al confronto, per trovare delle sintesi comuni, così come ci viene chiesto dalla base degli iscritti.

Fabi: *Giuseppe Gallo ribadisce la necessità di confrontarci sul territorio con le diverse realtà periferiche. Questo presuppone, nella prospettiva di un percorso comune, un grosso cambiamento culturale, che richiede tempi di metabolizzazione. Quanto ci vorrà, secondo te?*

Attuati: Personalmente, ritengo che non si tratti di una rivoluzione copernicana. In realtà, non solo la nostra organizzazione, ma anche la FIBA CISL, ritengo abbiano prestato molta attenzione al territorio. Le sintesi che facciamo a livello nazionale sono frutto di sintesi che ci vengono dalla periferia, dai nostri quadri sindacali, cioè dalle sinapsi tra sindacato ed iscritti. Proprio questo collegamento continuo, questo dialogo con la periferia ci è stato molto utile, soprattutto quando ci siamo trovati isolati. Proprio quel rapporto ci ha aiutato a resistere ed a crescere, quindi evidentemente è un canale di comunicazione sempre aperto ed insostituibile. In passato, è stato usato per mantenere la compattezza di fronte a quelle che erano considerate minacce esterne. In questo caso, il grande rapporto che abbiamo con la periferia viene utilizzato per trasferire delle idee che abbiamo elaborato insieme e che giudichiamo buone per l'accrescimento organizzativo e culturale. Ma senza imposizioni, bensì con un confronto che ha proprio nella periferia il suo banco di prova.

Fabi: *Il contratto nazionale è già*

“Le sintesi che facciamo a livello nazionale sono frutto di impulsi che ci vengono dalla periferia, dai nostri quadri sindacali, cioè dalle sinapsi tra sindacato ed iscritti. Proprio questo collegamento continuo, questo dialogo con la periferia ci è stato sempre molto utile” (Attuati)

abbondantemente scaduto ed i bancari cominciano a preoccuparsi per il suo rinnovo e per l'adeguamento della parte economica, che ha un peso determinante soprattutto in momenti in cui è sempre più difficile far quadrare i bilanci familiari. Che pensate di fare?

Inoltre, il rinnovo del CCNL sarà un importante banco di prova delle intenzioni che avete espresso circa la volontà di non mettere in angolo le altre organizzazioni. Che cosa puoi dirci in proposito?

Gallo: La nostra è un'ispirazione unitaria, lo ribadiamo. Peraltro, siamo in una fase di grande apertura, perché il primo tavolo è pronto per inviare un documento politico programmatico ed un documento di regole organizzative alle altre organizzazioni, a partire dalla FABI, che è l'organizzazione più rappresentativa, alla quale è stato esplicitamente riconosciuto di aver condotto un percorso di ripensamento politico-strategico di grande serietà, giungendo sino ad un congresso straordinario. I due documenti che ho citato ufficializzano la volontà di al-

“Nel prossimo rinnovo contrattuale, centrale sarà la questione distributiva. Non c'è dubbio che il settore stia vivendo una fase positiva di espansione e di dinamiche economiche patrimoniali e reddituali particolarmente rilevanti, proprio in virtù del contributo dato dai lavoratori” (Gallo)

largamento e quello politico propone anche le linee di orientamento generale per il rinnovo del contratto nazionale. Penso siano linee condivisibili nella loro impostazione, generale e tuttavia già sufficientemente definite. Su quelle linee chiederemo l'adesione delle altre organizzazioni, a chi ci starà, per realizzare la migliore piattaforma, la più ricca ed efficace, nell'interesse dei lavoratori.

Fabi: Quali saranno i temi fondamentali del prossimo rinnovo contrattuale?

Gallo: Centrale sarà la questione distributiva. Non c'è dubbio che il settore stia vivendo una fase positiva di espansione e di dinamiche economiche patrimoniali e reddituali particolarmente rilevanti, proprio in virtù del contributo dato dai lavoratori al riposizionamento competitivo dalla metà degli anni Novanta.

È altrettanto indubbio che i risultati del riequilibrio competitivo (che ha condotto ormai sia il R.O.E. sia gli utili di sistema nella fascia europea medio-alta) siano oggetto di una distribuzione sperequata: c'è una sproporzione crescente fra la dinamica delle redditività e della produttività per addetto (valore aggiunto per addetto, ricavi da servizi per addetto, fondi intermediati per addetto ecc.) e la dinamica salariale. Tutti questi indicatori ci dicono che esiste un notevole problema distributivo. Per questo, dovremo affrontarlo sia per quanto attiene alla difesa del potere d'acquisto dei nostri salari, negoziando in base all'inflazione reale attesa, sia per quanto riguarda la distribuzione degli incrementi di produttività e di redditività. È un problema prioritario a cui dobbiamo dare soluzioni adeguate ed intelligenti, perché non c'è dubbio che la categoria è in sofferenza. Oltre a questo nodo, che è fondamentale, il CCNL dovrà fare i conti con la proiezione internazionale del sistema bancario italiano. Questa è la grande incognita, peraltro prevista da tempo, che oggi si manifesta in tutta la sua dirompenza.

Fabi: Quali effetti avrà la proiezione internazionale del nostro sistema bancario?

Gallo: Avrà effetti sull'area contrattuale, perché non è prevista nei nostri contratti un'area contrattuale sovranazionale. Infatti, mentre il CCNL è iperpresidiato all'interno dei confini nazionali, è debolissimo in presenza di proiezioni che oltrepassano le frontiere. Non dimentichiamo che l'area contrattuale è l'istituto che ha

garantito alla nostra categoria di evitare la frantumazione dei contratti e delle tutele. Nel 1990 col famoso lodo Donat Cattin (allora Ministro del Lavoro N.d.R.), conquistammo l'area contrattuale, impedendo che le esternalizzazioni di centri servizi e di attività parabancharie determinassero la fuoriuscita di personale con contratto dei meccanici o del commercio, riducendo la categoria dei bancari ad una realtà sociale residuale, priva di potere contrattuale.

Proprio per questo, l'area contrattuale è per noi un punto strategico, perché tutela gli interessi dei lavoratori nel lungo periodo. Che fare, allora? Abbiamo idee precise, ma le vogliamo discutere insieme con tutte le altre Organizzazioni sindacali, per trovare insieme le sintesi ottimali.

C'è un'altra questione legata alle proiezioni internazionali: le relazioni sindacali. Nei gruppi soprannazionali – per esempio, in Unicredit – come governeremo le relazioni sindacali nel gruppo? Il Comitato Aziendale Europeo (C.A.E.) previsto dalla normativa comunitaria, continuerà ad avere poteri informativi e consultivi o potrà avere poteri negoziali?

Noi rivendichiamo la seconda soluzione, ma nella trattativa in corso con Unicredit troviamo fortissime resistenze a far compiere al C.A.E. un salto negoziale. Peraltro, altre e più recenti direttive comunitarie precisano che i diritti di informazione e consultazione del C.A.E. devono essere finalizzati ad accordi. Ciononostante, Unicredit mantiene una posizione di assoluta chiusura. Quali relazioni sindacali, quindi, per il gruppo europeo? Infine, il gruppo europeo assumerà lo statuto di società eu-



ropea, con le previsioni della connessa direttiva, che prevede momenti di partecipazione dei lavoratori anche nelle sedi amministrative o nei consigli di sorveglianza? Abbiamo chiesto ad Unicredit di adottare lo statuto di società europea, ma la risposta di Profumo (A.D. di Unicredit, N.d.R.) è stata: "I miei azionisti non sono pronti".

La vicenda offre la misura della complessità, delle difficoltà e delle potenzialità della fase attuale.

Prevedo, quindi, che anche il prossimo rinnovo contrattuale non sarà di ordinaria amministrazione.

Fabi: *Grandi difficoltà, ma anche grandi opportunità nel percorso comune tra FABI e FIBA CISL. Pensi che da questo patto d'azione possano scaturire dei vantaggi per i lavoratori nel momento del confronto con le controparti?*

Attuati: Sicuramente sì. Grandi sfide ci attendono e, quindi, anche grandi opportunità. Una delle prime cose su cui ci siamo trovati d'accordo con la FIBA CISL è che il sindacato debba governare i cambiamenti e non subirli. È chiaro che, rispetto alla piattaforma rivendicativa ed alla responsabilità sociale dell'impresa, che sono state delineate in maniera efficace nella scorsa tornata contrattuale, ora bisogna riempire di contenuti le dichiarazioni. Come spesso accade in questo Paese, le regole ci sono e sono all'avanguardia, ma il problema è trovare il modo di farle rispettare ed applicare.

Penso che l'elemento qualificante che caratterizza il continuo confronto con gli amici della FIBA CISL avrà un effetto positivo sui lavoratori, premettendo che l'obiettivo è quello di un reale coinvolgimento sulla partita contrattuale di tutti i bancari, continuando a sensibilizzarli non solo sulla piattaforma, ma anche durante tutte le fasi della contrattazione. Noi, infatti, abbiamo bisogno di una categoria compatta, che appoggi in pieno il sindacato, che ci dia dei feedback per capire se siamo sulla strada giusta. E tutto ciò presuppone una categoria consapevole. Quindi, una delle grandi sfide sarà proprio quella di superare il muro di qualunquismo o di disinteresse che, molto spesso, si accompagna al rinnovo contrattuale. Incredibilmente! Quasi che il problema del rinnovo fosse di pertinenza esclusivamente del sindacato e non dei singoli lavoratori...

Per abbattere questo diaframma che ci separa da molti lavoratori, credo che dobbiamo coinvolgere tutti, sin dalle prime battute, sia in vista di eventuali mobilitazioni, sia per trasmettere alle controparti che il sindacato va avanti, avendo dietro tutti i lavoratori.

Fabi: *Non ti pare contraddittorio l'atteggiamento delle banche, che prima criticavano il sindacato per supposti ritardi culturali rispetto al cambiamento, mentre ora che il sindacato è cambiato ed è più*

matturo, le stesse banche esitano ed oppongono resistenze antistoriche a cambiamenti oltremodo necessari per la crescita del sistema a livello nazionale ed internazionale? Perché?

Attuati: La stessa parola cambiamento, spesso abusata o usata a sproposito, fa paura. Il cambiamento mina le certezze, costringe a rimettersi in discussione. C'è un cambiamento che si ritiene di poter facilmente gestire o governare e non è quasi mai il cambiamento vero. Poi c'è il cambiamento che va oltre, che scommette sul futuro, sulla propria organizzazione, sulle proprie forze e la propria capacità di guardare al di là dell'orizzonte conosciuto. Questo è il vero cambiamento, e vincere questa sfida è determinante per il successo di qualsiasi impresa. Evidentemente, alle banche fa paura proprio un sindacato che ha messo in discussione le certezze di un tempo e si è adeguato al nuovo mondo, alla transizione permanente, lavorando, studiando, aprendosi ad una cultura flessibile e adeguata ai tempi. In questo modo, il sindacato è pronto ad affrontare senza pregiudizi e senza preclusioni ogni tema sul tappeto, ricercando le soluzioni più intelligenti.

Purtroppo, per le banche le soluzioni più intelligenti non sono sempre le più comode. Così, se si fanno ipotesi di scuola, le aziende sono molto aperte quando si tratta di operare il loro cambiamento e di esigere la disponibilità dei lavoratori e del sindacato.

Le stesse aziende, tuttavia, si richiudono a riccio, quando – all'atto pratico – l'apertura mentale del sindacato conduce, per esempio, a ricercare migliori soluzioni al problema distributivo ed all'introduzione della filosofia della democrazia economica. Insomma, le nostre aziende fanno grandi dichiarazioni di facciata sulla loro volontà di essere moderne ma, in realtà, non hanno nel loro DNA la cultura del vero cambiamento.

Fabi: *Pensi, quindi, che ci sia ancora grande distanza fra il cambiamento che sogna il sindacato e quello che immaginano le aziende?*

Gallo: Cristina ha ragione. Noi e le banche abbiamo una concezione del cambiamento profondamente diversa, non tanto sul concetto, quanto – ad esempio – sul cambiamento che il Protocollo sulla Responsabilità sociale dell'azienda (giugno 2004) comporterebbe. La divergenza è relativa alle implicazioni di quel Protocollo. Le aziende, che l'hanno sottoscritto pur con qualche rittrosità, hanno una concezione prevalentemente formale, centrata sull'immagine e su un rilancio reputazionale quasi esclusivamente formale. Noi, invece, di quel Protocollo abbiamo una concezione ben più impegnativa, perché siamo convinti che se non si riforma la governance delle imprese, vale a dire, se non si allarga la governance a tutti i legittimi

portatori d'interessi, a partire non solo dagli azionisti, ma anche dai rappresentanti dei lavoratori, dai rappresentanti dei consumatori e delle comunità di riferimento, non si può realizzare quel patto sociale che, dando stabilità ed equilibrio e condivisione alla governance, realizza la vera responsabilità sociale. Non si può innovare il modo di fare banca, non si può innovare il modo di distribuire il valore creato dall'azienda-banca, se non si modificano gli orizzonti temporali di riferimento, dominati dall'ossessione del breve periodo. Noi, è chiaro, poniamo un problema che impatta direttamente sui rapporti di potere, e le banche – di fronte ad una richiesta che deduce coerentemente dal Protocollo – si trovano in difficoltà e non hanno la capacità di trascinare gli azionisti su questa prospettiva.

“Il cambiamento che scommette sul futuro, sulla propria organizzazione, sulle proprie forze e la propria capacità di guardare al di là dell'orizzonte conosciuto, è il vero cambiamento. Vincere questa sfida è determinante per il successo di qualsiasi impresa” (Attuati)

Fabi: *Sintetizzando il senso di questa lunga chiacchierata, mi pare di poter dire che siete animati dall'ottimismo della speranza, ma trattenuti dal pessimismo della ragione. È così? Puoi dare ai nostri lettori un messaggio positivo sul contratto e sul futuro?*

Attuati: Per natura sono molto ottimista. Poi, già quest'incontro tra le due maggiori organizzazioni sindacali del settore, che per molto tempo hanno lavorato separate, la capacità di guardarsi con occhi nuovi e di scoprire che ci sono molti punti di comune sentire è un elemento per me di grande entusiasmo. Concretamente, è giusto ritrovarsi sui fatti e sui contenuti, ma è bello anche sognare ed immaginare una realtà migliore, un futuro diverso.

Spero, sinceramente, che sia possibile trovare un incontro con tutte le altre organizzazioni sindacali e predisporre un rinnovo contrattuale in tempi celeri.

In ogni caso, ritengo che l'aver riscoperto tanti punti di contatto, tanti valori condivisi, tante comuni speranze sia di buon auspicio per affrontare le difficoltà che, non nascondiamocelo, ancora incontreremo. Ma la consapevolezza di essere tutti insieme ci dà più forza e ci consente di avere meno timori e maggiore determinazione.