

Si è svolto a Roma il 111° Consiglio Nazionale della FABI

Uniti - la forza della categoria per il contratto

Al centro dei lavori degli oltre 500 delegati la discussione e l'approvazione della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale con l'Abi

di **Lodovico Antonini**

Oltre 500 delegati, provenienti da tutte le strutture provinciali e dalle banche di tutt'Italia si sono riuniti a Roma per il 111° Consiglio Nazionale, convocato per l'approvazione delle basi della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL ABI. Appuntamento molto atteso da parte dei dirigenti sindacali, sempre molto sensibili alle aspettative dei lavoratori.

“Inizia con questo rinnovo contrattuale un

tempo nuovo, il tempo dell'unità di tutte le sigle sindacali del settore, evento mai verificatosi prima”, ha detto Cristina Attuati, Segretario Generale della FABI, nella relazione d'apertura dei lavori.

Poi ha proseguito, dicendo che questa è davvero una piattaforma d'attacco, facendo capire subito all'assemblea e, soprattutto, alla controparte dell'ABI che il vento stavolta soffia in un'altra direzione e che il sindacato ha fermamente intenzione di recuperare il terreno. Insomma, i bancari presentano il conto agli istituti di credito.

I sindacati hanno unitariamente presentato le loro richieste per il rinnovo del biennio economico 2006/07: 188 euro circa in più in busta paga, pari ad un aumento del 9%. Il documento presentato da Dircredito, Fabi, Falcri, FibaCisl, FisacCgil, Silcea, Sinfub, Ugl e Uilca ha come punti cardine “la centralità del lavoro, il riequilibrio redistributivo e la responsabilità sociale e d'impresa”.

La relazione di Cristina Attuati all'assise dei delegati della FABI si snoda attraverso tutti i passaggi che hanno portato alla ri-

Cristina Attuati, segretario generale di Fabi, mentre pronuncia il suo intervento al Consiglio nazionale di Roma, il 31 gennaio scorso



I PASSAGGI SALIENTI DELLA RELAZIONE AL 111° CONSIGLIO NAZIONALE

- ▶ *Dal 110° Consiglio Nazionale, che ha sancito il patto di unità d'azione con la CISL, al Congresso Straordinario di Genova, che ha consacrato il cambiamento avvenuto al suo interno, la FABI tutta si è riconosciuta in un progetto preciso e nelle persone che questo progetto avrebbero portato a compimento.*
- ▶ *Un sindacato forte nei numeri, ma soprattutto nelle idee, come il nostro, che, fin dalla sua fondazione, ha rappresentato un punto fermo per i bancari italiani, non può occuparsi solo del presente; deve saper guardare avanti, prevedendo i fenomeni per poi governarli, nell'interesse dei propri rappresentati. Un sindacato come il nostro non può vivere di tattiche, alleanze contingenti o basate sulla pura convenienza momentanea.*
- ▶ *Un sindacato come il nostro deve aprirsi al confronto e alla discussione, accettando punti di vista diversi, gettando ponti verso chi pratica i propri stessi valori, ma soprattutto facendo sintesi di proposte e posizioni che, pur venendo da esperienze diverse, hanno come unico obiettivo la valorizzazione del fattore lavoro e la sua ascesa a ruolo di stakeholder a tutti gli effetti.*
- ▶ *Il nostro obiettivo era chiaro: contribuire alla riunificazione della categoria, dopo un periodo di lacerante divisione, ma occorreva pazienza, calma e grande dedizione per realizzarlo. Non proclami, ma fatti. Oggi, possiamo affermare, con orgoglio, che tale obiettivo, ribadito da atti formali al Congresso, è stato finalmente raggiunto.*
- ▶ *Inizia con questo rinnovo contrattuale un tempo nuovo, il tempo dell'unità di tutte le sigle sindacali del settore, evento mai verificatosi prima. Un fatto concreto, da noi fortemente voluto, che consentirà – ne siamo certi – alle lavoratrici ed ai lavoratori di realizzare quelle conquiste che fattori diversi hanno impedito di raggiungere appieno negli ultimi anni.*
- ▶ *Chiediamo semplicemente quello che ci è dovuto: una controparte unita in grado di confrontarsi, ma soprattutto – cosa che purtroppo anche nel recente passato non è accaduta – che si dimostri in grado di rispettare gli impegni assunti. Questo ci chiedono i bancari, questo ci sentiamo di esigere da chi ci sta di fronte. Equilibrio ed equità non significano livellamento ed omologazione, significano invece democrazia, libertà e sviluppo. Questo è quello che i bancari si attendono dalle aziende in cui operano: contribuire con il loro lavoro alla produzione di valore che venga poi equamente ridistribuito. L'essere socialmente responsabili, secondo noi, non può prescindere dal concetto di produzione e redistribuzione della ricchezza secondo criteri di equità.*
- ▶ *Mai come oggi, tuttavia, nonostante molte aziende sbandierino ai quattro venti di essere socialmente responsabili, questo criterio viene disatteso. Ne sono l'esempio tangibile le stock option milionarie di molti manager del settore, le cui retribuzioni, in molti casi, non sono nemmeno agganciate ai risultati d'impresa ottenuti, ed i mille euro di stipendio dei “laureati apprendisti” che, per quattro anni, rimangono appesi ad un filo, non potendo spesso sulla soglia dei trent'anni fare alcun progetto per la loro vita futura. Forse è il tempo di ritornare a considerare ciò che è giusto e ciò che è ingiusto, ciò che è morale e ciò che, di fatto, in un paese dove sempre più alto è il numero di persone che vivono al di sotto della linea di povertà, supera ogni limite di decenza.*
- ▶ *Il settore, lo possiamo affermare senza tema di smentita, non è più in crisi, tuttavia si sta profondamente riassetando. Eventi che interessano oltre un terzo della categoria, quali la fusione Banca Intesa-San Paolo, sono sicuramente da affrontare con la dovuta cautela e con giusto senso di realismo.*
- ▶ *In questo scenario, due elementi ci preme sottolineare con forza. Il primo, che non è più possibile accettare che le aziende di credito chiedano sacrifici rilevanti a carico dei lavoratori e poi destinino cifre, spesso spropositate, a favore dei propri manager. Il secondo è che il capitale azionario va sì remunerato, ma non a discapito della forza lavoro.*
- ▶ *La tutela dei lavoratori va costruita come un mosaico fatto di tante piccole tessere, tutte importanti e tutte ugualmente necessarie alla formazione del quadro complessivo.*
- ▶ *Le imprese di credito tendono oggi ad utilizzare in maniera scorretta anche gli accordi nati nel periodo della grande crisi del settore. Troppo spesso, infatti, la parte straordinaria del fondo esuberi, anziché un intelligente modo per evitare licenziamenti collettivi in imprese in crisi, appare come una valvola di sfogo che ciclicamente le banche aprono per fare uscire personale ritenuto, secondo criteri moralmente inaccettabili, obsoleto o più semplicemente troppo costoso.*
- ▶ *Qualsiasi imprenditore coscienzioso sa bene come la professionalità dei suoi dipendenti rappresenti l'arma vincente sul mercato. Qualsiasi imprenditore conosce questo elementare principio, fuorché i manager d'assalto del credito, i quali, per blandire i propri azionisti, pensano solo a ridurre i costi.*
- ▶ *Quante ristrutturazioni, quanti piani industriali, quante circolari contraddittorie, quanta precarietà nella gestione hanno vissuto in questi anni le bancarie ed i bancari, per non parlare degli esattoriali! Il disegno di depauperare progressivamente la categoria appare tanto chiaro quanto inaccettabile. Un bancario insoddisfatto e deluso è un bancario che aspira spesso soltanto a lasciare al più presto la propria azienda.*
- ▶ *Chi fuoriesce viene poi sempre sostituito da lavoratori precari con minori garanzie, minore forza contrattuale che, molto difficilmente, decidono di iscriversi al sindacato. Così il cerchio si chiude. Escono le professionalità, chi entra viene sottopagato e chi rimane si ritrova con carichi e ritmi di lavoro inaccettabili.*
- ▶ *Anche questo, trovare soluzioni ai problemi, è il significato della contrattazione collettiva, la cui centralità resta per noi un valore assoluto. È, però, indispensabile fornire risposte nuove e tutele più efficaci. Il contratto non rappresenta un insieme di regole immutabili, ma una forma dinamica di norme, idonee a realizzare le migliori condizioni possibili di lavoro.*
- ▶ *L'organizzazione – lo dico con orgoglio – sta crescendo, e sta maturando. Non sempre infatti alla quantità corrisponde uguale qualità. Invece, nel nostro caso, sta accadendo che qualità e quantità si stanno coniugando producendo risultati eccellenti.*
- ▶ *A Genova indicammo una rotta da seguire. Lungo quella rotta, sulle direttrici volute dal congresso, stiamo viaggiando rapidamente.*
- ▶ *Il mare che ci sta davanti è sempre denso di incognite, di imprevisti, ma non viviamo nei tempi antichi, quando oltre le colonne d'Ercole si temeva che vi fosse un orrido senza fine. Oggi, la conoscenza ci fornisce tutti gli strumenti utili per superare gli ostacoli e gli imprevisti, purché non si sopravvalutino né le proprie forze, né quelle degli altri e che, soprattutto, si remi sempre tutti dalla stessa parte, perché avere una bussola non ci dispensa dal remare.*
- ▶ *Consentitemi di chiudere questa relazione con una frase che mi è particolarmente cara, perché in un certo senso, rispecchia il mio sentire, ma soprattutto lo spirito e l'agire di questa meravigliosa organizzazione a cui noi tutti apparteniamo.*
- ▶ *Il coraggio è la prima tra tutte le virtù, perché rende possibile tutte le altre. Il coraggio, amici, non ci manca di certo, l'abbiamo dimostrato nei fatti ed è proprio con questo coraggio che insieme a tutte le organizzazioni ci apprestiamo, ancora una volta, a combattere la battaglia per la tutela dei diritti e della dignità dei bancari.*

I PUNTI CENTRALI DELLA PIATTAFORMA

- ▶ *La premessa, di grande rilievo e assolutamente innovativa, perché sintetica e di facile lettura, enuclea i tre cardini fondamentali su cui si svilupperà l'intero impianto della piattaforma: centralità del lavoro, riequilibrio distributivo, responsabilità sociale dell'impresa.*
- ▶ *Sull'area contrattuale, la preoccupazione prioritaria è stata quella di tutelare i lavoratori a fronte delle operazioni transnazionali con un forte ampliamento ed un rafforzamento delle relazioni sindacali, che devono rispondere alle esigenze di tutela in un settore sempre più articolato. L'obiettivo è quello di ampliare l'area contrattuale (inserendo, per esempio, call center e credito al consumo) e di evitare per il futuro che vi siano elusioni da parte delle aziende attraverso trasferimenti di ramo d'azienda e distacchi, che spesso mascherano vere e proprie operazioni di esternalizzazione. Particolare cura occorrerà prestare agli appalti, con trattative fra le parti, evitando l'interposizione di mano d'opera.*
- ▶ *Si intende intervenire, rendendo maggiormente esigibili le norme contrattuali, su ogni elemento che potenzialmente può peggiorare la qualità della vita dei lavoratori. Gli stessi briefing e le convention, sistemi oggi diffusi in maniera endemica, andranno finalmente normati e retribuiti.*
- ▶ *Sugli assetti professionali, vogliamo valorizzare ed adeguatamente retribuire i nuovi profili professionali, riconoscendo i percorsi di carriera. Per i Quadri Direttivi, una delle categorie che negli ultimi anni si è sentita fortemente compressa, l'introduzione di un ulteriore livello, il quinto, tenderà a favorire uno sviluppo di carriera più armonico. Questa decisione è stata assunta anche per contrattare la retribuzione, lasciando il minor spazio possibile alla discrezionalità delle imprese.*
- ▶ *Centrale per la categoria dei Quadri Direttivi, come per le aree professionali, è sicuramente la formazione. Una formazione seria e certificata, sempre più necessaria per restare agganciati al ciclo produttivo, ovvero una formazione utile per una pronta riconversione professionale.*
- ▶ *Sulla precarietà e sul mercato del lavoro, abbiamo offerto risposte diverse per risolvere lo stesso problema. La battaglia ideale ci impone di combattere la precarietà, ma le leggi introdotte nel nostro paese, come in molti altri, hanno di fatto generato uno stato di instabilità occupazionale che intendiamo, anche attraverso le norme contrattuali, rendere meno pesante per i lavoratori. L'intervento che proponiamo è di ridurre, da un lato, la durata dell'apprendistato professionalizzante, dall'altro di incidere sui vantaggi conseguibili da parte delle imprese, riducendo ad uno solo i livelli di sottoinquadramento. La conferma resta, però, il vero nodo gordiano per tradurre il precariato in stabilità, così come indispensabile è la formazione, che pure oggi è prevista, ma che resta spesso una semplice utopia contrattuale.*
- ▶ *RSI. Lo abbiamo affermato a più riprese che questo è il filo conduttore che lega ogni parte della piattaforma. Una RSI che per noi deve tendere alla protezione in primis dello stakeholder lavoratore, traducendo le parole dell'appendice contenuta nel vigente CCNL, l'accordo del giugno 2004, in fatti concreti.*
- ▶ *Maggiore attenzione per la sicurezza, la salute ed ogni altro aspetto collegato o collegabile a norme europee come quelle sui permessi, sulla malattia, sugli infortuni.*
- ▶ *Il capitolo salario rappresenta un pilastro portante del futuro rinnovo. Un'annotazione su tutte. Per noi l'accordo del luglio '93 è uno strumento ormai superato, utile nel passato, ma oggi assolutamente inadeguato a dare risposte adeguate alle esigenze di crescita retributiva dei lavoratori. Per questo motivo, la richiesta economica che faremo va ben oltre la percentuale d'inflazione programmata.*
- ▶ *Vanno rimodulate tutte le indennità, compresa quella di cassa.*
- ▶ *Gli incrementi tabellari per il biennio ammontano a circa il 7,30% con decadenza dall'1.1.2006 (3,8% inflazione - 3,5% produttività di sistema che non è stata distribuita alla forza lavoro). Le altre indennità vengono aumentate di importi che vanno dal 3,5% fino al 20% con una richiesta di solidarietà generazionale, sia attraverso l'istituzione di una polizza long term care, sia attraverso il sistema pensionistico. Complessivamente, l'entità della richiesta, in termini percentuali, supera il 9%.*
- ▶ *Anche sul salario incentivante, le proposte delle OO.SS. sono articolate. Allargare la platea dei beneficiari, privilegiando i premi di squadra e rendere trasparenti, nonché oggettivi, i budget. Saranno questi i primi passi da percorrere, collegandoli ad una negoziazione aziendale meno evanescente.*
- ▶ *Numerose sono, poi, le altre modifiche proposte che considerano le problematiche di genere, i premi aziendali, il part-time, il Mezzogiorno. Tutte tematiche, insieme ad altre di minor impatto emotivo e di maggior specificità e particolarità, che hanno trovato spazio nel testo rivendicativo.*
- ▶ *Per quanto riguarda le banche di credito cooperativo, intendiamo percorrere un cammino simile. A breve, le OO.SS. del settore, che in questo caso sono sei, predisporranno la piattaforma rivendicativa, che dovrà considerare le specificità. Questo lavoro ci consentirà di consegnare le nostre richieste a Federcasse, in tempi analoghi a quelli dell'ABI. Vogliamo iniziare le trattative non più con un anno di ritardo rispetto al credito ordinario, ma contemporaneamente.*
- ▶ *Per la riscossione dei tributi, attendiamo di conoscere il piano industriale di Riscossione S.p.A. che rappresenterà la base per la contrattazione. Secondo le notizie in nostro possesso, Riscossione S.p.A. assumerà la tipica funzione di holding operativa di un gruppo di società (39) che opereranno sul territorio. Tutto ciò ci fa ritenere che tali società possano in futuro assumere il ruolo di interfaccia con analogo struttura, a livello regionale, dell'Agenzia delle Entrate.*
- ▶ *Pare anche di cogliere da parte della dirigenza di Riscossione S.p.A. un particolare interesse alle risorse umane, che dovrebbe evolversi in una migliore valutazione delle capacità e delle motivazioni del singolo.*
- ▶ *Si dovrà porre particolare attenzione ai sistemi incentivanti, di cui già usufruisce il personale dell'Agenzia delle Entrate e che non potrà essere negata ai dipendenti di Riscossione S.p.A. Nell'immediato, la FABI e le altre OO.SS. sono impegnate a discutere con Riscossione alcuni temi importanti, quali la trasformazione del fondo previdenziale di settore in fondo integrativo, un adeguato accesso al fondo esuberanti in tutte le sue articolazioni, e la definizione di parametri per la mobilità infragruppo.*