



PROFICUA CONCLUSIONE DELLA VIII CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE



CRESCERE NELLE IDEE

di **Lodovico Antonini**

Confronto di idee a tutto campo, poi saranno gli organismi statutari a proporre eventuali cambiamenti o miglioramenti. Ma non solo parole: "Il gruppo dirigente della FABI vuole stare tra coloro che fanno".

Oltre 400 dirigenti sindacali, provenienti da tutte le regioni italiane, hanno preso parte all'ottava Conferenza di Organizzazione della FABI, che si è tenuta a Roma lo scorso mese di novembre.

I lavori sono stati introdotti dalla relazione del Segretario nazionale Giuliano De Filippis, che ha subito spiegato il significato autentico del motto dell'assise.

"Crescere nelle idee – ha detto – significa avere chiaro il passato ed il presente e, grazie ad entrambi ed alla capacità di distinguere tra quello che è stato e quello che è,

riuscire ad immaginare il futuro, non come visione, ma come risultante degli accadimenti, come logica conseguenza di quello che facciamo".

Insomma, "crescere nelle idee significa che la nostra crescita deve essere determinata ed accompagnata dalle idee".

Sperare non basta, e pericoloso sarebbe tracciare un percorso futuro, partendo dalla scommessa su ciò che accadrà.

Ma che cos'è una Conferenza di Organizzazione e perché celebrarla, visto che non è nemmeno prevista statutariamente?

"Deve sempre avere le caratteristiche di un momento di riflessione, di analisi, di dibattito

che sia funzionale a noi, a tutti noi, alla FABI" – risponde sicuro De Filippis, che poi rivà con la memoria alle precedenti edizioni della Conferenza per spiegare concretamente che cosa significano le sue parole e che cosa si è fatto durante i lavori.

Ci sono state Conferenze che si sono svolte passando da un contesto di necessità contingenti a normali momenti di dibattito, ed altre che sono finite in autocelebrazioni fini a se stesse.

"Questa segna il ritorno alla normalità" – sottolinea De Filippis.

L'iter seguito per la preparazione va in questo senso: 1) Elaborazione delle tesi in CDC;

2) Documento inviato ai SAB; 3) Lavori del CDC suddiviso in commissioni (tre come le tesi); 4) Documento inviato nuovamente ai SAB. "Il lavoro svolto da tutti – continua il Segretario nazionale – che ha coperto un lasso di tempo di circa un anno, è stato encomiabile. Le indicazioni, le valutazioni, le analisi dei SAB costituiscono un contributo importante". L'analisi non può prescindere dagli avvenimenti che squarciano il mondo della finanza e delle banche e, infatti, De Filippis non solo non si sottrae a questa necessità, ma ironizza quasi – pur nella gravità della situazione – sulla sorpresa che ha colto tutti, quando esistevano tutti i presupposti, i



segnali e, purtroppo, i precedenti. “Davvero si può pensare che mentre il PIL mondiale, cioè la ricchezza prodotta con la crescita dell’economia reale (quella, per carpirci, che si basa su cose che si vedono e si toccano) viaggia, anzi viaggiava intorno al 5-6% ...ci può essere un’economia finanziaria che invece continua, anzi continuava, a produrre rendimenti a due cifre?” – si chiede retoricamente De Filippis – “Ma davvero si può pensare che il rischio dei mutui a copertura insufficiente (i famigerati subprime), una volta minimizzato distribuendolo a tutto il mondo tramite i derivati, ...questo rischio possa crescere a dismisura, sperando che il mercato immobiliare cresca a sua volta all’infinito, senza che accada nulla?” La risposta è scontata.

“Ed allora quello che è successo era sicuramente prevedibile – conclude amaramente De Filippis – ad un certo punto addirittura previsto, con la consapevolezza che altri avrebbero pagato, non certo quelli che nel frattempo si sono arricchiti, né quelli che hanno percepito retribuzioni fantasmagoriche per aver raggiunto risultati definiti ec-

cezionali ed aver incassato stock option milionarie agganciate a quotazioni azionarie in un mercato drogato che, per ovvio interesse, contribuivano a drogare.” Si aggiunga che alcuni di questi manager sono capitani d’azienda che un attimo prima beneficiavano della doppia o tripla A dalle agenzie di rating e, un attimo dopo, stavano fallendo. “E ora c’è chi si meraviglia che le banche non si prestino i soldi tra di loro?”

Ora che siamo travolti dalla valanga, c’è chi invoca l’etica e la necessità di un “profitto etico”, ma è un ossimoro, una contraddizione in termini che affascina le coscienze, ma non può produrre effetti.

“Non esiste un profitto etico – rammenta De Filippis – questa caratteristica non è insita nel concetto di profitto che, per sua stessa natura, tende a massimizzarsi senza alcun vincolo.”

Poi continua: “Quella che serve oggi non è l’etica descrittiva (quella che descrive il comportamento umano), ma l’etica prescrittiva (quella che detta le regole di comportamento)”.

E in Italia? E nel nostro settore?

“Le banche italiane sono sicuramente più solide di quello che oggi può apparire, con un miglior equilibrio patrimoniale in seguito ad una più attenta valutazione dei rischi finanziari, ma anche loro risentono e risentiranno della crisi” – sostiene il Segretario nazionale amministrativo della FABI.

Che ne sarà dei piani industriali che si ancoravano sulla situazione precedente?

Resteranno validi (poco probabile) o saranno chiamati al confronto perché dovranno modificarli?

Che ne sarà dei contratti a termine? Dei salari occupazionali previsti?

“E per fortuna abbiamo chiuso il Contratto Nazionale con una lungimiranza che sembrerebbe avere in sé qualcosa di miracoloso, ma che invece, molto più semplicemente, è il frutto del nostro impegno e lavoro, del recuperato ruolo di primo sindacato che tutti ci riconoscono; il frutto dei principi di autonomia, pluralismo e solidarietà che da sempre ci contraddistinguono.”

Poi, l’esponente sindacale passa ad illustrare la situazione del sindacato confederale, con la divisione fra le sigle, e quella interna alla FABI. Con un’immagine presa a prestito dal mondo economico, De Filippis spiega che gli azionisti della FABI sono i SAB, i quali hanno il vero controllo del sindacato.

“Infatti, sono i SAB che nominano il Comitato Direttivo Centrale tramite il Congresso Nazionale (che potremmo definire come l’assemblea dei soci) e sono sempre i SAB che controllano l’operato del CDC tramite il Consiglio Nazionale.”

“Non dobbiamo dimenticarlo – dice ancora De Filippis – siamo arrivati ad essere la più grande Organizzazione Sindacale del settore grazie ai SAB e grazie a loro continuiamo e, siamo convinti, continueremo a crescere.” I SAB al centro di tutto, quindi, poi coordina-

menti, dipartimenti, strutture varie, servizi e tutto ciò che riguarda l’organizzazione di un grande sindacato.

Occorre quindi ragionare su questo e sulle risorse disponibili per progettare dei miglioramenti.

De Filippis rassicura tutti: “La situazione finanziaria, oggi completamente risanata, ci lascia tranquilli e ci mette in condizione di lavorare al meglio e di effettuare investimenti organizzativi e di solidarietà dal punto di vista economico”

Poi deve precisare: “Resta qualche preoccupazione per quanto riguarda le risorse cedolari in virtù di un meccanismo di distribuzione che giustamente avvantaggia le strutture periferiche e di un accordo con ABI, stipulato quando noi eravamo al secondo tavolo, che penalizza i sindacati più rappresentativi e la crescita in generale ma che, per fortuna, dovrebbe essere rinegoziato nel 2009”.

Argomenti di discussione ce ne sono molti e la relazione ne ha indicato solo alcuni.

La parola passa alle tre commissioni in cui sono stati divisi i filoni principali, con i dirigenti che hanno liberamente scelto a quali argomenti portare il loro contributo.

Il dibattito sarà proficuo e le relazioni finali di sintesi dei lavori delle commissioni costituiranno un insostituibile spunto di riflessione per chi è deputato a proporre eventuali cambiamenti: il CDC e i SAB; e per l’unico organismo che ha la facoltà di decidere: il CONGRESSO NAZIONALE.

“Ci sono due categorie di persone – ricorda Giuliano De Filippis prima di concludere – quelli che parlano e quelli che fanno. Noi come gruppo dirigente della FABI – Comitato Direttivo Centrale, e Segreteria nazionale – abbiamo deciso di essere tra quelli che fanno”.

INTERVISTA AL SEGRETARIO GENERALE, ENRICO GAVARINI

“LA NOSTRA TRADIZIONE PER IL FUTURO”

di L. A.

Che cos’è la Conferenza di Organizzazione?

È il momento più importante per la FABI, perché rende possibile un confronto molto aperto fra tutte le persone che lavorano all’interno del nostro sindacato. Momento non vincolato da elementi statutari, da momenti pregressuali, ecc., che possono in qualche modo limitare l’espressione libera del proprio pensiero. I partecipanti, non portando alcun numero di voti congressuali, parlano, discutono, esprimono opinioni e idee, ed anche il titolo che abbiamo deciso di dare alla Conferenza – “Crescere nelle idee” – sta proprio a significare la volontà da parte del gruppo dirigente di recepire i pensieri e le opinioni che si sviluppano all’interno dell’organizzazione, proprio per crescere tutti insieme.

Perché una Conferenza di Organizzazione in questo momento?

Perché è un momento sufficientemente lontano dal Congresso e ciò favorisce il più libero scambio di opinioni. Sappiamo tutti che, in prossimità dei congressi, le liste, le votazioni, le alleanze possono in qualche modo limitare o ridurre o condizionare gli spazi di confronto, anche se non dovrebbe essere così.

Alla Conferenza di Organizzazione, invece, si ha modo di affrontare a 360 gradi le problematiche interne ed i grandi problemi che il sindacato sta affrontando nel Paese.

Quali sono i filoni principali in cui si è sviluppata la discussione?

Sono tre e, a mio parere, di uguale importanza.

Il primo ha più un carattere filosofico, perché riguarda le grandi tematiche che tutto il mondo del lavoro sta affrontando. Dalla crisi, che non è solo economico-finanziaria, ma crisi della stessa società e riguarda tutto il mondo, sino ai problemi più tecnici, derivanti dalle modifiche che si vogliono apportare ai livelli di contrattazione e che toccano direttamente il sindacato. Poi si passa alla rappresentanza sindacale ed al modo in cui intendiamo rappresentare le istanze dei lavoratori nei confronti delle aziende; quindi, arriviamo a principi di tipo etico che identificheranno i sindacalisti della FABI e che noi vogliamo inserire come novità assoluta nel panorama sindacale italiano.

C’è poi un’altra area di discussione, che riguarda i giovani, le donne, i pensionati, i precari, il welfare. ➤➤



INTERVISTA AL SEGRETARIO GENERALE, ENRICO GAVARINI

>> Infine, c'è il filone che riguarda le possibili modifiche statutarie, l'organizzazione interna, le risorse, i servizi e tutte le problematiche che una grande organizzazione come la nostra deve quotidianamente risolvere.

E qual è il modello di sindacato che esce da questa Conferenza?

Non parlerei di un "risultato finale" della Conferenza, perché l'essenza stessa di questo momento di dibattito è proprio il continuo divenire, qualcosa che parte da qui ed arriverà al congresso.

Comunque, fermo restando che la FABI è un sindacato-associazione, nel senso che noi privilegiamo i nostri associati, noi vogliamo rappresentare tutti i lavoratori di un settore delicato e centrale come quello del credito.

Per questo la FABI affonda le sue radici nei valori fondanti del sindacato, nella libertà, nella giustizia, nell'autonomia, nella vera democrazia.

Anche la celebrazione del Sessantennale della FABI in contemporanea con la Conferenza sta proprio a significare questo: sappiamo guardare al futuro ed affrontare le grandi sfide, ma stiamo saldamente ancorati ai nostri valori, alla tradizione del federalismo provinciale, prevista sin dalla nostra fondazione e che ci consente un'efficienza ed una dinamicità che altri ci invidiano.

La FABI è appena uscita da un periodo difficile, per quanto riguarda sia tristi vicende interne sia i rapporti con gli altri sindacati di categoria. Certo è che, in sessant'anni di vita, molti sono stati i tempi duri e molti i problemi ed i pericoli per il

sindacato. Come fotograferesti la FABI attuale e come pensi debba essere quella che lavorerà per i prossimi sessant'anni?

La FABI di domani dovrà assomigliare alla FABI di sessant'anni fa, avere lo stesso spirito, la stessa dedizione, lo stesso rigore, la stessa capacità di affrontare i problemi e di risolverli. Nel 1948 erano quelli di avere un contratto, di garantire le pensioni e la libertà. Non dimentichiamoci che erano gli anni del secondo dopoguerra e dei primi passi della Repubblica democratica: serviva pragmatismo e caparbietà.

Oggi bisogna fare lo stesso, pur indossando gli abiti della modernità. Occorre avere la forza per superare le difficoltà interne – come abbiamo dimostrato di saper fare – e quelle che la globalizzazione ci scarica addosso ogni giorno. Insomma, dai nostri valori e dalle nostre convinzioni dobbiamo trarre insegnamento per proiettarci con vigore verso ciò che ci attende.

Per concludere, che cosa rispondi a coloro che immaginano la "fine del lavoro" e, quindi, la fine delle grandi organizzazioni sindacali?

Il mondo cambia rapidamente, ma non credo che ci sarà la fine del sindacato. A patto che le organizzazioni sindacali sappiano rinnovarsi. C'è chi accusa il sindacato d'essere troppo conservatore: forse è vero. Ma essere custodi di certi valori è, per me, molto positivo. Certo, non bisogna "affondare" nei valori in maniera inerte, ma trarre spunto ed ispirazione da questi per coltivare dei sogni e per cercare di realizzarli, così come fecero i Padri fondatori della FABI sessant'anni fa: videro il loro sogno e lo realizzarono. Per questo noi siamo qui ancora oggi.

LE RELAZIONI DI SINTESI DELLE COMMISSIONI

1° COMMISSIONE

PREMESSA

È emersa, con grande convinzione, l'opportunità che i temi proposti al dibattito della 1ª Commissione non restino una "occasione isolata", bensì vengano ripresi ed inseriti in modo ricorrente, all'interno di un percorso programmato.

In tal modo tutta l'Organizzazione verrebbe messa nelle condizioni di poter affrontare argomenti di grande spessore, altrimenti destinati a rimanere marginali.

CAPITOLO I

I valori di riferimento della FABI**Autonomia**

Valore primario e originario, da tutti riconosciuto. Caratteristica distintiva, non semplicemente enunciata, bensì storicamente e diffusamente praticata.

Essa, però, non è data per sempre; va aggiornata ai cambiamenti rapidi che la nostra società incontra a tutti i livelli: economici, politici, persino sociologici.

Autonomia significa *equidistanza* tra i diversi soggetti politici e tra i poteri economici, ma non *indifferenza* nei confronti degli accadimenti, dei mutamenti e delle novità che intervengono nel nostro Paese.

Democrazia

Qualità che tutti gli organismi (di qualunque natura) si attribuiscono, ma che non sempre mettono in atto. La divisione dei poteri ed il percorso di formazione delle decisioni hanno segnato la FABI in termini democratici.

Anche in tale ambito, comunque, niente è dato per sempre. Se vi saranno aggiustamenti e miglioramenti si potranno valutare in sede di prossimo congresso nazionale.

Pluralismo

Da sempre patrimonio della FABI, la quale, infatti, ha dimostrato di privilegiare i rapporti di collaborazione plurali all'interno del settore del credito.

Ma la natura del pluralismo non sta nel numero dei compagni di viaggio, bensì nella *visione* che la FABI ha sempre avuto delle relazioni industriali, del rispetto dei ruoli tra le parti sociali, del rispetto degli accordi raggiunti, e della loro difesa, anche se non sempre del tutto condivisi. Continuando a seguire questa strada il pluralismo si aggiorna da solo.

CAPITOLO II

La globalizzazione e le nuove forme di lavoro

Sia la relazione, sia i circa 50 interventi che, in due fasi, sono intervenuti nel dibattito della Commissione, hanno affrontato i grandi temi di urgente attualità.

Gli effetti, ad oggi, della globalizzazione:

aspetti positivi

- accesso più ampio ai beni di consumo
- diffusione della conoscenza
- maggiore consapevolezza dei diritti civili
- più elevato livello di assistenza

aspetti negativi

- sfruttamento del territorio
- sfruttamento del lavoro, anche minorile
- forte precarizzazione dei rapporti di lavoro

L'estensione senza confini del mercato globale, la diffusione inarrestabile della tecnologia, la nascita a dismisura dell'economia finanziaria hanno creato crisi ricorrenti nelle economie di tutti i Paesi. Questa, a cui stiamo assistendo con forte e motivata preoccupazione, è l'ottava degli ultimi 25 anni. Ma, ad un'osservazione approfondita, è definibile non più come ciclica, bensì come *strutturale*.

Gli analisti più attendibili, infatti, sostengono che si tratta, con ogni probabilità, della fine di un'epoca, per attendere l'avvento di una nuova fase, della quale, però, non sono ancora chiari i contorni. In parole semplici: la fine del capitalismo finanziario, ed il recupero, compatibilmente ai tempi opportuni, dell'economia industriale.

L'ambito più immediatamente colpito da questa tempesta planetaria è stato, con buona evidenza, quello del sistema bancario, il quale, negli ultimi anni, aveva elevato in modo esponenziale la sua esposizione



Giuliano De Filippis. Segretario nazionale amministrativo, che ha tenuto il discorso di apertura della Conferenza, fra i due Segretari generali aggiunti della FABI, Lando Sileoni e Mauro Bossola

nei prodotti derivati.

Tutto questo ha provocato una crisi di fiducia, grave e persistente, nei confronti delle banche, i cui titoli azionari sono stati sottoposti ad una forte compressione.

La combinazione di tali evenienze – alcune del tutto nuove, altre già conosciute – ha provocato un cambiamento progressivo delle forme tradizionali di lavoro.

Le "esigenze" del mercato globale da un lato, e

lo sfruttamento delle sue opportunità dall'altro, hanno contribuito ad introdurre *all'inizio una sostenibile flessibilità, rapidamente evoluta in una inaccettabile precarietà.*

L'introduzione e l'applicazione della Legge 30 rappresentano un esempio evidente di strumento legislativo spesso utilizzato dalle imprese a fini esclusivamente di risparmio. Il dibattito della Commissione ha evidenziato la necessità di un'inversione di tendenza, pena la sottrazione di futuro ad intere generazioni.

CAPITOLO III

Le proposte

Le proposte emerse in sede di Commissione sono riassumibili in tre capitoli principali.

1) Preso atto della sconfitta del liberismo – che si è rivelato più un'ideologia che una teoria economica, rivolta più alla difesa di interessi che ad un'equilibrata distribuzione di ricchezza – ha preso forma l'idea di un'economia sociale di mercato.

Questa idea, che per ora è solo una proposizione, può trovare almeno una prima fase di realizzazione se si perseguono alcuni obiettivi.

a) Una reale applicazione della responsabilità sociale dell'impresa che, fino ad ora, è rimasta più un'enunciazione che un comportamento praticato. È sembrata venire meno la disponibilità delle aziende, e delle banche in particolare, nei confronti di una migliore tutela dei dipendenti, soprattutto di quelli diversamente abili, non ancora sufficientemente garantiti nei diversi momenti

oggi, ad un'evidente asimmetria tra *mercato globale e authority nazionale.* Insomma, una certa dose di intervento dello Stato nel mercato, con buona pace dei convinti iperliberisti, favorevoli ad un mercato che si autoregola.

2) **Tutela del risparmio.** Partendo dalla considerazione che il risparmio è un bene costituzionalmente tutelato, deve essere considerato un bene anche socialmente protetto. Occorre individuare, perciò, strumenti utili alla verifica della coerenza tra le scelte gestionali strategiche delle aziende e la protezione del risparmio stesso. Tutto ciò, al fine di evitare che i soldi dei risparmiatori, affidati in deposito e in gestione, non vengano impiegati in operazioni spericolate o predatorie.

3) **La stesura di una Carta dei Valori.** Proposta centrale, sia nell'ambito della Commissione, sia – più in generale – nell'ambito dell'intera Conferenza. Tutti sanno che, negli ultimi tempi, di etica si parla molto di frequente, e spesso a sproposito, fino ad arrivare a svuotarne il significato. La FABI intende restituire a tale categoria il significato ed il senso che le appartengono. Analogamente ai tre grandi criteri sui quali la nostra Organizzazione si appoggia da sempre – che non sono semplici enunciazioni – anche per ciò che riguarda l'etica è nostra ferma determinazione redigere una vera e propria proposta compiuta, affinché tutto non resti una semplice mozione degli effetti od una pur lodevole dichiarazione di intenti. Valori condivisi,

decrescita ragionevole governata?

Se si cominciasse a ragionare in questi termini, forse si potrebbe tornare ad un nuovo modello di produzione e di consumo, e abbandonare la corsa all'infinito del processo di crescita, il quale si rivela senza senso e, probabilmente, senza futuro.

2° COMMISSIONE

In premessa, occorre ribadire lo spirito costruttivo con il quale si sono svolti i lavori della commissione. L'ampio dibattito, che ha registrato trentasei interventi, si è svolto in modo libero e aperto. Il confronto, rispettoso delle pur diverse tesi che sono emerse, è stato particolarmente utile per favorire un più ampio dibattito all'interno dell'Organizzazione e per suggerire riflessioni politiche, linee di comportamento, proposte operative utili per il futuro della nostra Organizzazione.

Sempre in premessa va richiamata l'unanime condivisione espressa per il metodo con il quale la Segreteria Nazionale ed il Comitato Direttivo Centrale hanno voluto improntare i lavori dell'ottava Conferenza di Organizzazione che, differenziandosi rispetto al recente passato, hanno voluto aprire un confronto vero, libero, che è servito quale utile strumento per favorire il dibattito e per fornire spunti di riflessione rispetto alle scelte che saremo chiamati ad operare. Apprezzamenti espressi non solo sul modo ma anche sul contenuto dell'elaborato del Comitato Direttivo Centrale che, ovviamente, è stato arricchito dal dibattito.

La FABI di fronte alla trasformazione e ai nuovi assetti del sistema del credito

Quanto accaduto negli ultimi mesi non ha riscontri col passato. La crisi della finanza, dei mercati finanziari e, di riflesso, dell'economia avrà importanti ricadute sul sistema bancario. Ci attende nell'immediato una contrazione degli utili delle banche, un cambiamento dell'attività delle banche, che avrà come ricaduta immediata una riorganizzazione del sistema bancario. Probabile scenario, una riduzione dei livelli occupazionali, un ulteriore riposizionamento delle banche, maggior propensione al mercato retail, probabili processi di diversificazione delle linee di produzione del prodotto bancario, con l'accentuazione dei processi di esternalizzazione e con un'ossessiva ricerca di riduzione dei costi e di quello del lavoro.

Per la FABI si pone urgentemente la necessità di trovare adeguate soluzioni ai nuovi bisogni che si vanno delineando. Sul piano occupazionale, è necessario dare tutele, in modo particolare per i precari e per i giovani, che corrono il serio rischio di vedere non confermato il rapporto di lavoro. In via prioritaria si ravvisa la necessità di recuperare un luogo di confronto con le istituzioni e anche con il Governo, per rappresentare le istanze dei lavoratori del settore ad un tavolo negoziale, dove il primo sindacato della categoria possa far giungere la propria voce. Necessario anche individuare delle soluzioni negoziali da inserire nei con-

tratti di lavoro, per tutelare gli aspetti legati alla mobilità territoriale indotta dalle modifiche organizzative e dai riposizionamenti sul territorio che le banche stanno operando e per la tutela complessiva, economica e professionale per i lavoratori coinvolti.

Si ravvisa, inoltre, la necessità di accrescere la conoscenza e la consapevolezza di quanto sta accadendo, non solo tra i lavoratori, ma anche all'interno del quadro sindacale, che deve essere conscio del mutamento dell'organizzazione del lavoro bancario e, quindi, adeguatamente preparato per affrontare, anche culturalmente, lo scenario che si va delineando.

La FABI di fronte al rinnovo dei patti di lavoro

La recente proposta di una parte del sindacato confederale e Confindustria in tema di livelli negoziali, come facilmente ipotizzabile, ha polarizzato buona parte del confronto. Unanime è stato ribadito il valore del contratto collettivo nazionale di lavoro come strumento imprescindibile ed unificante della categoria, riconfermando l'attualità della scelta storicamente operata dalla FABI per la valorizzazione del contratto nazionale. Rispetto al passato, tuttavia, il rischio che il CCNL possa assumere la veste di un contratto cornice appare concreto. Si è preso atto della sostanziale conferma dei due livelli negoziali, contratto nazionale e contrattazione aziendale/territoriale così come delineata nel Protocollo del luglio 93 in termini di non ripetibilità e sovrapposizione dei livelli negoziali. Il dibattito ha però sottolineato l'importanza, salvaguardando il contratto nazionale, di non mortificare la contrattazione aziendale/territoriale che, nel nostro settore, è particolarmente importante. L'argomento dei rapporti intercorrenti tra organismi sindacali di gruppo e RSA centrali pone alcune riflessioni, quali ad esempio, le materie da delegare alla contrattazione di gruppo, che andrebbero evidenziate con maggior chiarezza nell'ambito del CCNL.

Il dibattito ha ravvisato la necessità che la FABI si esprima liberamente e con chiarezza, non appena saranno specificati tutti gli aspetti legati ai contenuti dell'eventuale accordo, che condizioneranno il rinnovo dei patti di lavoro, per rappresentare l'esatto nostro pensiero nelle sedi deputate.

Collocazione nel panorama sindacale generale

La prospettata semplificazione del numero dei contratti collettivi di lavoro, contenuta nelle proposte della trattativa sui livelli negoziali, ha indotto ulteriori riflessioni. L'ipotetica soluzione di un contratto per i bancari, assicurativi, dipendenti della riscossione, forse del Banco Posta, o di altri pezzi del terziario, induce ad una seria analisi su quanto sta cambiando nel mondo del lavoro del nostro Paese. In tale contesto, si valuta in modo estremamente positivo



del rapporto di lavoro. Un altro importante terreno sul quale va meglio coinvolta la responsabilità sociale delle imprese, è quello del tessuto sociale ed ambientale nel quale esse operano. Oltretutto, naturalmente, tutti gli altri indirizzi previsti, verso i quali la responsabilità stessa deve essere orientata.

b) Un rafforzamento delle attrezzature, dei meccanismi e dell'apparato legislativo a favore dello "stato sociale". Solo così le esigenze dello sviluppo economico e produttivo potranno essere compatibili con la tutela, la sicurezza e la dignità dei lavoratori.

c) L'introduzione di regole certe, chiare ed esigibili all'interno dei mercati dove assistiamo, ad una



perciò, all'interno del nostro sindacato, ma da rendere evidenti e conosciuti anche all'esterno. Un testo da predisporre in tempi brevi e da riempire di contenuti leggibili e riconoscibili.

CAPITOLO IV Infine

L'ultima considerazione che ha trovato una sostanziale convergenza di opinioni assume la veste più di testimonianza anziché di proposta vera e propria.

Di fronte alla *idolatria* del Prodotto interno lordo (P.I.L.), sarebbe davvero così scandaloso pensare, da parte dei paesi più avanzati, ad una

la creazione della Federazione con la FNA per dare un'adeguata linea di rappresentanza per i lavoratori del comparto finanziario.

Viene riconfermato dalla commissione il valore dell'unità sindacale, che costituisce un patrimonio irrinunciabile, anche alla luce di quanto accaduto nel recente passato che ha segnato un punto di grave difficoltà per la nostra Organizzazione. L'unità sindacale non può tuttavia essere fine a se stessa, ma deve costituire motivo per una rinnovata azione sindacale. L'unità sindacale "universale" attuata recentemente nel settore, mostra limiti oggettivi sul piano dell'operatività sindacale e costituisce, a volte, difficoltà nella costruzione di sintesi unitarie e pretesto per limitare l'azione sindacale. Nel rispetto del valore dell'unità, si evidenzia l'opportunità di un confronto con le altre organizzazioni sindacali, al fine di tener conto nella trattativa con le controparti, del peso che ciascuna organizzazione sindacale esprime, sia in termini di rappresentatività, sia sul piano della capacità di elaborare e proporre idee utili al confronto con le controparti negoziali.

La FABI di fronte alla negoziazione nelle aziende

Rapporto RSA, RSA centrali, organismi sindacali di gruppo, RSU

È stato uno degli argomenti maggiormente dibattuti. È stata ribadita la centralità della RSA per la nostra Organizzazione. Costituisce l'articolazione dei SAB sui luoghi di lavoro ed il raccordo primario tra il sindacato e gli iscritti, tra sindacato e lavoratori. Per tali ragioni, la RSA va salvaguardata e potenziata.

La RSA è oggi messa in crisi dal riposizionamento organizzativo attuato dalle aziende: le filiali hanno subito una forte contrazione degli organici, il diffuso proliferare di microsportelli, tutte cause che, di fatto, riducono fortemente la possibilità di costituire le RSA. *In primis* si propone, per rivitalizzare il rapporto coi lavoratori, di rivedere l'accordo sulle libertà sindacali per concretizzare la possibilità di svolgere assemblee anche per i lavoratori occupati nelle unità produttive con meno di 5 dipendenti.

Per salvaguardare il numero delle RSA, occorrerebbe rivedere l'accordo per abbassare i limiti numerici che danno diritto alla costituzione della RSA. In alternativa, si potrebbe ridefinire il concetto di unità produttiva, prevedendo un ambito sovra comunale, sia esso territoriale o di area, sia di ambito provinciale.

Altro aspetto sono i compiti demandati alle RSA, che vedono la loro attività ridursi in ragione di un numero crescente di strutture (referenti di area introdotti e regolamentati in alcuni gruppi bancari, segreteria di coordinamento, segreterie di gruppo). Viene ravvisata la necessità di stabilire con maggior chiarezza, con regole definite in CCNL, le materie che sono oggetto della contrattazione di gruppo, cercando di risolvere il conflitto che potrebbe aprirsi tra organismi di gruppo e RSA centrali, anche al fine di chiarire l'applicazione anche a tutte le aziende del gruppo dei patti sottoscritti. È emersa la proposta di attualizzare il nostro regolamento sui gruppi bancari, per prevedere

re un maggior effettivo coinvolgimento delle RSA centrali delle singole aziende nelle politiche del gruppo, e inoltre di rivedere il regolamento delle RSA centrali per consentire la partecipazione dei rappresentanti sindacali che non rivestono la carica di RSA alla vita sindacale della propria azienda. Data l'importanza che i gruppi stanno assumendo, è auspicabile che siano messe a disposizione maggiori risorse sia economiche, sia di permessi sindacali.

Le RSU non costituiscono un'esigenza per la nostra Organizzazione e, forse, non sono una priorità assoluta neppure per altre OO.SS. Restano valide ed attuali le RSA. Tuttavia, se l'introduzione delle RSU nel nostro settore dovesse concretizzarsi a seguito di un provvedimento legislativo o per accordo interconfederale, dovremo necessariamente attrezzarci, affinché la FABI possa mantenere la tutela ed il rapporto coi propri iscritti. L'eventuale introduzione delle RSU nel settore del credito non può avvenire se non con l'introduzione di regole che diano pari dignità a tutte le organizzazioni sindacali, senza privilegi per le confederazioni.

Dalla discussione è, inoltre, emersa l'esigenza di modificare l'accordo sulle libertà sindacali. Pur evidenziando un momento di oggettiva difficoltà nell'affrontare la questione delle libertà sindacali, dovuta alla crisi dei mercati finanziari e all'opinione pubblica sfavorevole, la ridefinizione dell'accordo deve tenere in maggior conto l'effettiva rappresentatività di ogni OO.SS.

La FABI e le politiche organizzative per la valorizzazione dei giovani

La necessità di individuare nuovi quadri sindacali di giovane età è stata unanimemente sentita quale indispensabile esigenza per garantire un adeguato futuro alla nostra Organizzazione. Occorrerà ridefinire l'età (per l'inserimento nel Coordinamento giovani) abbassandola da 40 a 35 anni, secondo le convenzioni europee. Sono state evidenziate difficoltà nel reperire giovani quadri sindacali, principalmente legate all'eccessiva durata dei contratti non a tempo indeterminato (precari) ed alle eccessive penalizzazioni economiche che un giovane subisce nel momento della scelta dell'attività sindacale. Risulta efficace, per superare questo problema, un'azione di tutela sindacale volta ad arginare la precarietà e le discriminazioni legate al salario incentivante, introducendo adeguate tutele nel CCNL.

In questo senso, hanno trovato favorevole accogliamento le soluzioni individuate nel documento elaborato dal CDC e dalla Segreteria Nazionale. La commissione riconosce il valore della formazione, che può costituire un motivo di interesse per i giovani, che devono essere oggetto di specifica formazione all'inizio della propria esperienza sindacale, e che deve essere fruita con continuità. La formazione, anche di tipo specialistico, costituirà veri e propri crediti formativi utilizzabili in ambito universitario. Si suggeriscono incentivazioni economiche e cedolari ai SAB che formano i giovani dirigenti sindacali, prevedendo la partecipazione a corsi della federazione o specialistici, indispensabili

anche per lo sviluppo di tutto il quadro sindacale. Si ritiene che si possa valutare l'introduzione di un incentivo economico, quale ad esempio un intervento in ambito previdenziale compatibilmente con le disponibilità e i regolamenti dell'Organizzazione. Si evidenzia l'opportunità di trovare adeguati spazi per favorire il confronto ed il dibattito tra i giovani, che devono avere la possibilità di ricoprire ruoli dentro l'Organizzazione, anche per favorire un adeguato ricambio delle strutture della FABI. A tal fine sono emerse proposte per limitare il numero dei mandati dentro gli organismi. Questa proposta, tuttavia, non ha trovato diffuso consenso. Al fine di favorire l'ingresso e la crescita dei giovani, come buona prassi, si propone di evitare la concentrazione degli incarichi sindacali in capo ad una persona.

Donne

È stato evidenziato con preoccupazione il ridotto numero di dirigenti sindacali donne rispetto al numero delle iscritte. L'ulteriore elemento di riflessione è costituito dall'inadeguata presenza delle donne nelle strutture organizzative. Il convincimento maturato è che sia necessario creare maggiore sensibilità per valorizzare la presenza delle donne. Appare poco praticabile, per dare adeguata presenza negli organismi, il ricorso alle cosiddette "quote rosa". Si ritiene, invece, più utile favorire il ricorso alle buone pratiche, anche nei regolamenti dei SAB. Si reputa altresì opportuno ritornare al criterio elettivo per la composizione del direttivo e dell'esecutivo del coordinamento donne. Tale coordinamento deve interagire con le altre strutture della federazione, ad esempio i dipartimenti e gli altri coordinamenti, per diffondere la cultura delle pari opportunità e l'arricchimento delle esperienze maturate. Si propone di istituzionalizzare l'iniziativa, già recentemente avviata, di momenti di incontro fra la Segreteria Nazionale e i dipartimenti/coordinamenti.

Anche la formazione potrebbe costituire un valido strumento per diffondere la cultura delle pari opportunità. Si potrebbe prevedere la partecipazione ai corsi di una donna per ciascun SAB, con costi a carico della federazione. Si potrebbero svolgere corsi di formazione a livello decentrato per favorire la partecipazione delle donne che sono impossibilitate a frequentare quelli residenziali, a causa degli impegni di cura della famiglia. Si propongono anche corsi di formazione sulle pari opportunità, con la partecipazione di dirigenti sindacali di genere maschile, per sviluppare maggiormente all'interno dei SAB la cultura delle pari opportunità. Sarebbe utile che, nelle segreterie provinciali, fosse presente almeno una donna (in tale ottica si potrebbe comunque individuare un segretario provinciale che si facesse carico della diffusione della cultura delle pari opportunità). Potrebbe essere effettuata dalla Federazione una politica che incentivi i SAB disposti a valorizzare le donne. Sul piano contrattuale, si dovrebbe intervenire con maggior convinzione sulle politiche che consentono alle donne di conciliare l'attività di cura della famiglia con



Franco Casini, Segretario nazionale organizzativo FABI. In gran parte suo il merito della perfetta riuscita dell'evento.

l'attività lavorativa, mediante una ridefinizione dei tempi di vita e di lavoro. È emersa altresì la consapevolezza che su questo terreno si debba agire con urgenza, per recuperare il gap che ci separa dalle altre organizzazioni sindacali sia in ambito europeo, sia in ambito nazionale. L'urgenza deriva dalla necessità di intercettare i giovani che si affacciano al mercato del lavoro che, nel nostro settore, oggi, rispetto al passato sono in larga misura donne.

Quadri direttivi

Rappresentano oltre un terzo degli addetti del settore. Costituiscono la categoria che probabilmente ha subito le ricadute maggiori della ristrutturazione del comparto del credito e del riposizionamento intervenuto col rinnovo degli ultimi contratti collettivi nazionali di lavoro. È indispensabile un'adeguata azione di tutela, anche alla luce delle modifiche legislative intervenute, che rendono più gravose e complesse sia le mansioni, sia i livelli di responsabilità. Rimane indefinita la questione della prestazione lavorativa che dovrebbe, invece, trovare un'adeguata soluzione di ordine economico. Sotto il profilo organizzativo, il coordinamento dovrebbe essere valorizzato ed in grado di costruire delle proposte utili in vista del prossimo rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Viene, pertanto, ritenuta opportuna un'ulteriore indagine nazionale sulle condizioni di lavoro della categoria e sulle aspettative dei quadri direttivi.

Pensionati

Unanime è stato il consenso alla Segreteria nazionale per aver ripristinato la modalità elettiva per il rinnovo del coordinamento dei pensionati. Si ritiene opportuno che tale scelta sia confermata anche per il futuro. L'attuale modello organizzativo è ancora decisamente



nelle strutture sindacali internazionali

La FABI, da tempo, ha scelto di dare alla propria attività una dimensione internazionale. Tale scelta non solo va confermata, ma potenziata, anche alla luce del terremoto che sta sconvolgendo il settore finanziario. Le banche, anche in Italia, hanno assunto una dimensione transnazionale, per cui decisioni prese all'estero hanno immediate ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro dei bancari italiani. Strategica deve essere la nostra presenza nei CAE, per acquisire elementi di conoscenza, di scambio, di informativa e di consultazione ma anche per dare maggiore incisività ed efficacia alla nostra azione sindacale.

3° COMMISSIONE

Ben 127 delegati in rappresentanza di 70 SAB hanno compiuto, in oltre 11 ore di interventi, una profonda analisi dei temi di competenza della III Area.

Il primo tema affrontato ha riguardato le strutture dell'Organizzazione, rispetto alle quali è stato espresso un unanime riconoscimento alle lungimiranti scelte compiute dai fondatori della FABI, che individuarono nella struttura federale imperniata sull'attività provinciale del SAB, un metodo organizzativo ancora oggi valido ed attuale.

Sulla base di tali valutazioni, la maggior parte degli interventi ha espresso il convincimento che, oggi, non si ravvisa la necessità di importanti mutamenti dello Statuto Federale, ma solo dei modesti correttivi utili ad aggiornarlo. In particolare, è stato rimarcato come, ancora oggi, il **Sindacato Autonomo Provinciale** svolga un ruolo determinante ed insostituibile nella vita dell'Organizzazione:

- nel mantenere un costante rapporto con la base, offrendo l'assistenza ed i servizi agli iscritti, utili ad una proficua opera di proselitismo;
- nell'esercitare, attraverso il Congresso Nazionale ed il Comitato Direttivo Centrale che ne è l'espressione, un fondamentale ruolo di controllo e indirizzo politico dell'Organizzazione;
- nel garantire l'attuazione delle strategie dell'Organizzazione.

Tuttavia, sono state evidenziate alcune criticità derivanti dalle difficoltà:

- di gestione per i SAB minori, dovute alla carenza di risorse, per far fronte alla quale vi è la necessità di una maggiore solidarietà all'interno dell'Organizzazione;
- nel rapporto fra i SAB e i Coordinamenti aziendali e di Gruppo, difficoltà sorte a seguito dei cambiamenti vissuti dal settore, rapporto che oggi andrebbe meglio regolato e definito.

Riguardo al **Regionale**, è stato espresso il convincimento generale che la struttura non sia riuscita ad affermarsi, a causa della natura federale su base provinciale dell'Organizzazione. Nonostante ciò, resta importante e da confermare la sua funzione di coordinamento ed assistenza alle strutture dei settori delle BCC e

della Riscossione Tributi organizzati a livello regionale nonché, laddove possibile, come strumento utile alla formazione decentrata.

Le norme statutarie che regolano ruolo, scadenza e composizione del **Congresso Nazionale** sono state unanimemente ritenute ancora valide, mentre in molti interventi è stata rimarcata la criticità dell'uso abnorme e distorto dell'istituto della delega, per il quale andrebbero chiariti e previsti limiti di utilizzo.

È stata, quindi, evidenziata l'importanza del ruolo di controllo ed indirizzo sull'esecutivo nazionale, ancora oggi svolto dal **Consiglio Nazionale**, che resta valido nella sua composizione, ma per il quale andrebbe ripristinata, come recentemente deciso dal CDC, la cadenza semestrale.

In generale, riguardo agli **Organismi della Federazione**, le riflessioni più ricorrenti hanno riguardato: il numero dei mandati e dei ruoli dei componenti, la ricerca di un metodo meritocratico nella loro scelta e la rappresentatività dei SAB al loro interno.

In particolare, nel sottolineare il ruolo determinate del **Comitato Direttivo Centrale** nella vita dell'Organizzazione, il dibattito ha espresso valutazioni discordanti sul numero dei suoi componenti. Nel merito, alcuni delegati hanno sottolineato la necessità di renderlo più funzionale riducendone il numero; altri, per garantire una maggiore rappresentatività dei SAB, ne auspicano invece l'incremento numerico.

Inoltre, è stata valutata l'opportunità o meno che ne facciano parte di diritto, con quote definite, alcune categorie, quali giovani, donne e pensionati.

Un'attenzione generale è stata riservata alla struttura del **Collegio Sindacale**, per il quale da parte di tutti si è rimarcata la necessità che i suoi componenti offrano il massimo di professionalità ed autonomia da logiche politiche. Tenendo conto di tali priorità, si dovrà quindi valutare se continuare ad affidare le funzioni a dirigenti interni all'Organizzazione o se, invece, converrà trasferire tale ruolo a professionisti esterni.

Per i **Coordinamenti e i Dipartimenti**, si è ritenuto che essi continuino a svolgere un ruolo di valido supporto all'attività degli organi esecutivi (CDC e Segreteria Nazionale) e che pertanto, soprattutto per i Dipartimenti, siano chiamati a farne parte le migliori e specifiche professionalità presenti nell'Organizzazione, mentre – da più parti – è stato richiesto per i Coordinamenti di Settore il ritorno al metodo elettivo dei propri componenti.

Ampio spazio è stato riservato al tema dei **Servizi** offerti agli iscritti, per il quale vi è stato unanime riconoscimento all'insostituibile ruolo svolto dai SAB. Ciò rappresenta, ancora oggi, un importante strumento utile all'attività di proselitismo, e caratterizza la nostra Organizzazione fra i sindacati del settore.

In molti interventi è stata espressa, comunque, la convinzione che la qualità e la quantità dei servizi possano essere ulteriormente incrementate, attraverso la costituzione di consorzi fra i SAB o a livello regionale, ed il sostegno da parte della Federazione ai SAB minori, per ga-

rantire omogeneità di offerta su tutto il territorio nazionale.

Il tema della **Comunicazione esterna ed interna** è stato ampiamente dibattuto, e in tutti gli interventi è stato sottolineato l'ottimo livello di qualità raggiunto dalla comunicazione verso l'esterno, garantita dall'efficienza dell'Ufficio Stampa della Federazione, che ha dato la possibilità all'Organizzazione di essere continuamente presente nella società e nel mondo del lavoro. È stato al contempo sollecitato un impegno affinché la rete di contatti acquisita con i mass media sia estesa anche in periferia.

Per la comunicazione interna, pur riconoscendo un indubbio miglioramento del servizio, è stato sollecitato un ulteriore sforzo per aggiornare e rendere più completo il sito della FABI.

In generale, è stata riconosciuta l'ottima qualità della **formazione** messa a disposizione dell'Organizzazione. Da vari interventi sono state avanzate, comunque, delle riflessioni riguardo alla possibilità di ulteriori miglioramenti in merito alla sua quantità e diffusione, con l'utilizzo dei mezzi informatici e l'incremento di corsi a livello decentrato provinciale o regionale.

Inoltre, è stata avanzata la proposta che il dipartimento si trasformi in una vera e propria "Scuola di formazione", per garantire un incremento della qualità e la sua possibile autonomia finanziaria.

Infine, da più interventi è stato auspicato che la formazione possa divenire uno degli elementi di valutazione di un sistema meritocratico per la scelta dei futuri dirigenti dell'Organizzazione.

Riguardo al tema delle **Risorse economiche e cedolari**, la riflessione generale, tenendo conto della loro scarsità, si è concentrata sui seguenti punti:

- la necessità che, ad ogni livello, esse siano utilizzate con sistemi che garantiscano la massima trasparenza ed equità;
- la necessità che vi sia l'impegno, ad ogni livello, per un loro utilizzo razionale ed oculato;
- la necessità, alla luce delle differenze presenti sul territorio, di un forte senso di solidarietà all'interno dell'Organizzazione;
- la necessità che il sostegno della Federazione a favore dei SAB minori non si traduca in assistenzialismo o paternalismo, ma venga effettuato sulla base di un'equa distribuzione, legata a progetti e ad un sistema di vantaggi e svantaggi, di oneri ed onori per i SAB destinatari.

In particolare, per quanto riguarda le risorse cedolari, i delegati – pur esprimendo la consapevolezza che, alla luce di quanto sta avvenendo nel mondo del lavoro, vi saranno scarse possibilità che possano essere incrementate – è stato richiesto il massimo sforzo, da parte dell'esecutivo nazionale, per rendere più equo l'accordo con le controparti, assegnando le risorse in modo effettivamente proporzionale al numero degli iscritti di ciascuna organizzazione.

