

Care Delegate e Cari Delegati di questo 1° Congresso Nazionale di Unità Sindacale Falcri Silcea.

Care Amiche e Cari Amici, Care Colleghe e Cari Colleghi delle Sezioni Falcri e Silcea, Gentili Ospiti.

E' con grande piacere che vi porgo il benvenuto, a nome della Segreteria Nazionale, a questo importante appuntamento della nostra Organizzazione.

La scelta di far nascere un nuovo soggetto sindacale che, operando in continuità con la storia pluridecennale delle due Organizzazioni fondatrici, potesse valorizzare il modo di fare Sindacato in cui tutti crediamo, non è stata né semplice né scontata.

Le difficoltà, le perplessità, le paure sono state superate dalla grande volontà di stare insieme per essere più forti, più ricchi di idee e di valori, più liberi di fare fino in fondo il nostro lavoro con serietà, professionalità e trasparenza.

Potevamo tirare a campare, potevamo cercare di vivacchiare e difendere semplicemente le nostre posizioni, ma non ci siamo accontentati, ci siamo rimboccate le maniche, ci siamo messi in discussione ed abbiamo compiuto un passo storico: dobbiamo sempre ricordare con orgoglio questo fatto, perché è la prima volta che ciò di cui siamo stati assoluti protagonisti accade, almeno nei settori del mondo del lavoro che noi rappresentiamo.

E' nata così Unità Sindacale Falcri Silcea, il nuovo soggetto sindacale voluto per mettere insieme e valorizzare i modi del sindacalismo autonomo. Un soggetto aperto e predisposto per accogliere, con pari dignità, altri Sindacati che volessero aderire, in piena autonomia e libertà.

Un modello organizzativo, sociale e sindacale che mira a valorizzare il sindacalismo nato tra le Lavoratrici ed i Lavoratori, che vuole dare risposte concrete in ossequio ai valori che la nostra Costituzione ha inteso difendere con la previsione dell'art. 39, che ritiene essenziale valorizzare le persone nell'esercizio effettivo del loro diritto al lavoro.

Un Sindacato che intende mettere proprio la persona, la Lavoratrice ed il Lavoratore al centro del proprio progetto.

Gli obiettivi di Unità Sindacale sono chiari e vengono resi noti a tutti attraverso la definizione del Manifesto e del Decalogo dell'Organizzazione.

Ed è proprio partendo da questi documenti che vogliamo iniziare a sviluppare la nostra Relazione. Partiremo dalla lettura del Manifesto di Unità Sindacale per poi proseguire con l'affrontare ed esplicitare tutti i punti contenuti nel nostro Decalogo. Questa impostazione vuole affermare con forza la nostra identità, la nostra compattezza sui principi fondamentali che dovranno guidare il nostro lavoro e la nostra grande trasparenza e responsabilità nei confronti di tutti i nostri interlocutori.

“Nell'epoca del fallimento della finanza neoliberista, generatrice di una crisi globale che amplifica le aree di povertà, Unità Sindacale sollecita le banche a tornare ad essere motore dello sviluppo all'economia reale ed individua nel lavoro bancario il punto di snodo tra i bisogni delle famiglie, delle imprese e delle comunità locali.

Nel tempo in cui appaiono affievoliti i contorni della responsabilità sociale dell'impresa bancaria, Unità Sindacale chiede alle banche di aprire i centri di governo ai rappresentanti dei Lavoratori, della clientela e dei soggetti economici e sociali dei territori, per favorire la più alta sintesi strategica delle istanze di tutti i portatori d'interesse.

Nei giorni di una dilagante precarizzazione, che offende la legittima aspirazione al lavoro e spegne le speranze dei giovani, Unità Sindacale ripropone la stabilità occupazionale quale valore per la persona, per la famiglia e per la società ed invita le banche a farsi per prime portatrici di questa fondamentale istanza sociale.”

UNITA' SINDACALE E' UNA SCELTA DI AUTONOMIA E LIBERTA'

“UNITA' SINDACALE si ispira al pieno rispetto ed osservanza del metodo democratico in ogni sua espressione interna ed esterna, nella piena indipendenza da ogni raggruppamento a carattere partitico e promuove la solidarietà e la cooperazione fra tutte le Lavoratrici, i Lavoratori ed i Sindacati, sia in Italia, sia a livello europeo ed internazionale” (punto 1 del Decalogo di Unità Sindacale).

Unità Sindacale è nata dall'unione tra due Organizzazioni Sindacali storiche del settore del Credito, che hanno alle spalle 60 anni di storia nella Sezione Falcri e più di 40 nella Sezione Silcea.

Unità Sindacale, operando in continuità con il percorso di autonomia e libertà, che ha da sempre caratterizzato le Organizzazioni Sindacali Falcri e Silcea fin dall'origine, prosegue nella piena indipendenza da ogni raggruppamento di carattere partitico, avendo posto al centro del dibattito e della propria attenzione la soluzione dei problemi delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Unità Sindacale ha scelto, infatti, quale cardine della propria attenzione e della propria azione politica la persona nella sua interezza e la soluzione dei suoi problemi di vita e di lavoro sono il "focus" della propria "missione operativa".

Il contesto economico, politico e sociale in cui operiamo si è profondamente deteriorato, scivolato com'è verso profonde forme di individualismo in cui risulta sempre più difficile prestare attenzione alle esigenze di chi ci sta vicino ed in cui sembra che sia diventato un valore, oltre che un rifugio ed una forma di difesa, pensare di poter affrontare e risolvere i problemi che ogni giorno si pongono, come singoli e non come componenti di una collettività.

I continui attacchi, da parte dei sostenitori di questo "nuovo" modello di società, ad ogni forma di associazionismo, in particolare al cuore ed al ruolo del Sindacato, troppo spesso indicato come elemento di "conservazione e vecchio" di fronte alle forti spinte neoliberiste, certamente non aiutano soprattutto le persone più deboli che si sentono sempre più fragili e più sole.

La politica della rincorsa continua verso premi individuali sempre più "sfidanti" – come si dice quando si vuol darne un'accezione positiva; mettere Lavoratrici e Lavoratori in continua competizione per il raggiungimento dei risultati anche a scapito del rafforzamento del gruppo, far pensare alle persone che se sono "brave" non hanno bisogno di nessuno, tanto meno delle Organizzazioni Sindacali, sono atteggiamenti negativi che non portano beneficio nemmeno alle aziende, nelle quali spesso si assiste ad una forte disgregazione del tessuto sociale ed organizzativo.

Unità Sindacale ritiene un interesse primario suo, dei settori in cui opera ed anche del nostro Paese sostenere con forza ogni forma di associazionismo e di quello di carattere sindacale, in particolare.

Restituire al Sindacato, con consapevolezza e convinzione, il suo ruolo costituzionale quale istituzione fondamentale per un Paese civile e democratico, dovrebbe essere uno degli aspetti a cui dedicare particolare attenzione in un momento di crisi profonda come l'attuale.

Nasce da qui la proposta e la volontà di riportare il Sindacato a vivere la storia di ogni azienda a stretto contatto con le Lavoratrici ed i Lavoratori per interpretarne al meglio le esigenze ed il sentire, per combattere ogni forma di individualismo.

Forme di individualismo che caratterizzano talvolta anche il modo di lavorare delle Organizzazioni Sindacali, spesso divise da steccati ideologici o barriere pretestuose, come quella che accompagna ormai da tempo, l'esclusione di Unità Sindacale dal cosiddetto primo tavolo di trattativa.

Unità Sindacale ha cercato costantemente di riaprire un dialogo con le altre Organizzazioni sindacali, senza però trovare positivi sviluppi. Sembrerebbe che i nostri valori, le nostre idee e le nostre richieste di cambiamento, siano visti con fastidio se non, anche, con insofferenza. Le nostre battaglie contro il precariato, le denunce contro quel modo di operare delle aziende bancarie che ancor prima della crisi, sono state prodighe nell'elargire ricchi compensi al proprio management, chiedendo nel contempo sacrifici ai Lavoratori, così come la scelta di non sottoscrivere alcuni importanti accordi aziendali, sono evidentemente mal tollerati da quella parte di Sindacato che, forse, considera un impedimento la libertà e l'autonomia stessa del Sindacato.

Spesso ci si riempie la bocca sostenendo l'importanza del lavorare uniti per avere più forza quando si affronta la controparte, ma altrettanto spesso ci si imbatte in una realtà diametralmente opposta a quella dichiarata. E troppo spesso, in questa nostra società, anche le menzogne declamate con garbo ed ossessivamente finiscono per diventare delle verità nella percezione delle persone.

Alcune regole dello "stare insieme" e di come affrontare la vita aziendale nella difficile composizione dei rapporti fra datori di lavoro, Sindacati e Lavoratori sono state recentemente tracciate dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, firmato anche dalla nostra Confederazione. Quell'Accordo, che fissa le regole della rappresentatività e della titolarità negoziale, deve essere accolto con favore, soprattutto come incipit positivo rispetto ad un percorso per gran parte ancora da compiere. Quel testo, tuttavia, non è stato ancora interamente recepito

dalle nostre aziende e si presenta ancora largamente insufficiente rispetto ai temi citati, ma la strada è indicata ed in questa direzione va certamente la lettera inviata il 9 novembre u.s. da Unità Sindacale all'ABI ed alle Confederazioni più rappresentative sul piano nazionale.

Unità Sindacale, e le due Organizzazioni Sindacali fondatrici, sono da sempre convinte dell'importanza di creare la massima coesione sociale tra Lavoratrici e Lavoratori e tra Organizzazioni Sindacali. In questa ottica sono da collocare le scelte operate da Unità Sindacale di aderire alla Confsal, quarta Confederazione del Paese e prima Confederazione autonoma con circa un milione di iscritti e all'organizzazione internazionale UNI – Union Network International – cui aderiscono anche le principali Organizzazioni Sindacali Italiane di tutti i settori del mondo del lavoro.

In questi giorni stanno emergendo le contraddizioni e i fallimenti di un sistema finanziario neoliberista che, dopo aver generato ricchezza solo a favore di pochi "eletti", sta facendo precipitare intere popolazioni nella povertà più assoluta. Al riguardo occorre un cambiamento anche della strategia sindacale perché il Sindacato torni ad essere, realmente, interprete delle istanze e dei bisogni delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Occorre quindi che tutto il movimento sindacale, unitariamente, dia risposte forti e decise.

Unità Sindacale sarà sempre in prima linea ad esercitare la propria azione a difesa dei Lavoratori.

“UNITA’ SINDACALE persegue l’obiettivo della stabilità occupazionale quale valore per la persona, la famiglia e la società, nella convinzione che la precarizzazione del lavoro sia fonte di pericolo sociale e comportamenti non trascurabili costi umani.”
“UNITA’ SINDACALE si impegna per restituire ai giovani prospettive e dignità, nella convinzione che proprio attraverso di loro sia possibile rilanciare il futuro del nostro Paese” (punti 2 e 3 del Decalogo di Unità Sindacale).

Un Paese non ha un futuro se non investe nei suoi giovani e se ad essi non è in grado di garantire la speranza di potersi costruire una propria vita.

La c.d. “flessibilità” del lavoro, che noi preferiamo chiamare “precarietà”, vista da molti come una possibile soluzione per migliorare e risolvere i problemi del mondo del lavoro è una difficile realtà contro cui ha recentemente preso posizione anche la Santa Sede.

Unità Sindacale, e prima di essa Falcri e Silcea, sta conducendo da tempo una battaglia contro i danni che la precarietà del lavoro sta producendo non solo tra i giovani, ma anche all'interno delle famiglie, fino a diventare un vero e proprio elemento di disgregazione sociale.

La continua rincorsa verso sempre maggiori forme di flessibilità senza le dovute garanzie, verso una flessibilità sempre di più vista come la soluzione di tutti i problemi del mercato del lavoro e delle imprese, ha comportato e comporta sempre maggiori disagi nella vita quotidiana e sempre più incertezze su un futuro di cui spesso non si riescono più ad intravedere i contorni.

Si tratta di una situazione difficile, che ci vede in prima fila nel sostenere le ragioni dei giovani che non riescono ad avere l'opportunità e la possibilità di programmare il proprio futuro, non solo lavorativo, ma anche familiare. Ragazze e ragazzi che, spesso, riescono ad andare avanti solo grazie all'aiuto di genitori che hanno avuto, almeno fino ad oggi, la possibilità di farlo potendo contare su un lavoro certo che poteva garantire un determinato reddito.

Una sorta di welfare "fatto in casa", che si è sostituito alle inefficienze del Sistema Paese, che rischia di non avere più la possibilità di funzionare se si mettono in discussione le certezze dei quei genitori, visti da troppi come un peso perché titolari di diritti – secondo alcuni si tratterebbe di "privilegi" - acquisiti nel tempo e che, con poche battute, si vorrebbero liquidare.

E' incredibile vedere come le regole del profitto di un mercato che vuole diventare sempre meno regolamentato, possano mettere in discussione quello che è stato ed è tuttora il perno fondamentale del nostro Sistema Paese: la famiglia.

E' incredibile vedere come tanti neoliberisti, magari un tempo fautori di altre idee che adesso non vanno più di moda, siano disponibili a smantellare un sistema che ha costituito il nostro tessuto sociale in tutti questi anni.

Unità Sindacale ritiene che quello della stabilità occupazionale sia un obiettivo fondamentale da perseguire per la persona, per la famiglia e per la società ed ha fatto della lotta alla precarizzazione del lavoro, un capitolo importante anche della sua Piattaforma di rinnovo contrattuale.

I ritardi della politica, sempre più "governata" dall'economia, certamente non aiutano ad affrontare e a cercare di risolvere i problemi. E' indubbio,

infatti, che solo con interventi di equilibrio che tengano conto delle ragioni di tutti – delle persone, delle famiglie e delle imprese – si può cercare di venir fuori da una situazione difficile in cui sembra che l'unico modo per generare delle forme di positività, sia quello nichilista di distruggere ogni forma di diritto e di certezza, in nome della più ampia libertà. Che non è certamente la libertà di chi non è più libero di lavorare serenamente per un compenso adeguato che gli consente di vivere dignitosamente insieme alla propria famiglia, che si vede costretto a vivere nell'incertezza del domani, con la preoccupazione di non "arrivare alla fine del mese" o di "essere ceduto" ad un'azienda dove i suoi diritti si "restringono" e che, magari, dopo qualche mese potrebbe chiudere.

Per Unità Sindacale la lotta ad ogni forma di precarietà è una priorità per il Paese e, quindi, nei propri settori di operatività ritiene che debba essere messa in campo una grande opera di contrasto e/o di forte regolamentazione rispetto all'eventuale applicazione di quelle forme di precarizzazione che potrebbero diventare i cosiddetti contratti di solidarietà difensivi o le forme di riduzione di orario oltre a tutto quell'armamentario di contratti che, fin da prima della c.d. legge Biagi, hanno invaso il mondo del lavoro.

Precarietà che potrebbe essere aggravata attraverso una spinta alla politica delle cessioni di ramo d'azienda o delle delocalizzazioni, che possono allontanare Lavoratrici e Lavoratori dall'azienda d'origine e, magari, dall'area contrattuale di appartenenza (vedi i processi in corso in Unicredit o Deutsche Bank, per esempio).

Questa particolare attenzione ed una particolare intransigenza in queste eventuali operazioni sarà una delle nostre bandiere ed uno degli impegni che intendiamo prendere di fronte a questo Congresso.

“UNITA' SINDACALE opera per il superamento di ogni discriminazione, con l'obiettivo di garantire parità di trattamento ed uguale dignità ad ogni diversità, riconoscendo a ciascuna lo stesso valore senza gerarchie o priorità” (punto 4 del Decalogo di Unità Sindacale).

Le tematiche del superamento di ogni forma di discriminazione e la necessità di garantire parità di trattamento ed uguale dignità, sono tra le priorità, o almeno lo dovrebbero essere, di ogni Organizzazione Sindacale.

Per Unità Sindacale il tema della diversità ed, in particolare, della diversità vista e vissuta come valore aggiunto e come opportunità, è certamente un altro tema fondamentale della sua azione.

Pensare di non considerare un valore ed una opportunità di crescita la valorizzazione delle forme di diversità, sarebbe anche un errore storico oltre che anacronistico.

La Piattaforma di rinnovo del CCNL presentata da Unità Sindacale è ricca di questi contenuti.

Anche la valorizzazione della dimensione di genere è diventata ormai uno degli elementi caratterizzanti del nostro tempo. Il Settore del credito nel nostro Paese, fino a pochi anni fa, era considerato un comparto con prevalenza di occupati di sesso maschile, ora, le donne rappresentano il 43% circa del totale dei dipendenti delle banche. Analogo andamento si registra anche nel Settore della Riscossione Tributi.

Dal 1997 al 2010 il personale femminile è cresciuto di oltre 12 punti percentuali in quanto vi è stata una sostanziale parità di ingressi tra uomini e donne con contestuali cessazioni che hanno riguardato invece, per i due terzi, il personale maschile.

Il personale femminile, mediamente più giovane e con un titolo di studio superiore a quello maschile, è ancora fortemente penalizzato in relazione alle dinamiche di inquadramento e questo, sia in riferimento al totale dei Dirigenti, sia nella presenza di colleghe nei Quadri Direttivi dove il gap rispetto agli uomini, particolarmente accentuato negli ultimi due livelli, è ingiustificato.

La valorizzazione e l'integrazione della dimensione di genere deve quindi rappresentare una priorità per la nostra azione, permeando concretamente tutte le politiche aziendali (progressione di carriera, formazione, previdenza complementare, orario di lavoro, ecc.).

Improntare le politiche aziendali alla valorizzazione delle differenze e delle pari opportunità testimonia la centralità del principio di sostenibilità e compatibilità tradotta in opzione contrattuale e significa ancora ricercare soluzioni che promuovano un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e professionali, oltre ad un'azione positiva per il superamento delle differenze retributive tra donne e uomini che ancora permangono.

La normativa nazionale, che deve ritenersi integralmente recepita nel CCNL e nei CIA quale base per ulteriori incentivazioni in tema di conciliazione vita/lavoro e tutela delle persone diversamente abili, deve

quindi essere ancor più rafforzata da interventi (best practices) da porre in atto nella contrattazione da parte delle aziende per far crescere, anche nel settore bancario e della riscossione tributi, una concreta cultura di valorizzazione della genitorialità e della cura ed assistenza degli anziani e dei disabili, contribuendo così al progresso della nostra società attraverso un rafforzamento della famiglia che ne costituisce il nucleo principale.

“UNITA’ SINDACALE promuove la responsabilità sociale dell’impresa ed i temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro con particolare attenzione ai soggetti in condizioni di svantaggio e disagio sociale” (punto 5 del Decalogo di Unità Sindacale).

Il tema della responsabilità sociale dell’impresa è stato di grande attualità anche nel panorama politico sindacale del Settore creditizio ed ha portato alla sottoscrizione di importanti impegni riportati anche nel testo contrattuale, come il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004.

Unità Sindacale, grazie al lavoro svolto negli anni dalle Organizzazioni Sindacali che oggi la compongono, può vantare un bagaglio di esperienze importanti in questa materia.

Purtroppo dobbiamo rilevare come le aziende si siano caratterizzate sul tema della Responsabilità Sociale dell’Impresa più attraverso dichiarazioni di intenti, o forme applicative definibili come autoreferenziali, che con la concreta realizzazione delle teorie esposte, magari anche con enfasi e competenza.

Non c’è dubbio che le banche siano imprese che hanno delle responsabilità di fronte al Sistema Paese e non c’è dubbio che queste responsabilità se le debbano assumere.

Se ripensiamo all’inizio di questa profonda crisi, che è nata proprio nel sistema finanziario prima di trasformarsi in una vera e propria crisi economica, possiamo ben vedere come i comportamenti di alcune aziende internazionali non sono stati affatto responsabili nei confronti della propria realtà di riferimento e come il loro salvataggio sia poi stato effettuato – vediamo ad esempio quanto è accaduto negli Stati Uniti, in Inghilterra e in alcune aziende europee - proprio a carico degli stessi cittadini, proprietari delle risorse pubbliche impiegate per sostenerle, e dipendenti, che magari hanno perso il posto di lavoro per le scelte scellerate di pochi.

Quanto è recentemente accaduto è la concreta dimostrazione, purtroppo, di come non basti parlare di teorie od enunciare principi, ma servano regole stringenti per tutelare i risparmiatori e quelle realtà sociali di fronte alle quali le imprese devono essere sempre, e comunque, responsabili.

E' diverso, sappiamo, quanto accaduto nelle banche del nostro Paese, molto più legate al rapporto con l'economia reale e che operano con una leva finanziaria molto più bassa rispetto ai "competitori" internazionali. Questi elementi, però, da soli non sono stati sufficienti a fermare la crisi che ci sta colpendo in modo così profondo ed i valori di una Responsabilità Sociale realmente praticata negli anni, forse, in questo senso avrebbero potuto darci qualche elemento di supporto in più e anche qualche soluzione.

Il tema della Responsabilità Sociale dell'Impresa non può, inoltre, non essere declinato rispetto ai temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione ai soggetti in condizioni di svantaggio e disagio sociale.

Le profonde trasformazioni in atto e la difficile situazione di crisi che hanno investito soprattutto "il vecchio mondo" hanno generato una crescita delle variabili in grado di incidere negativamente sul benessere nei luoghi di lavoro.

Anche queste sono tematiche che hanno trovato ampio spazio nella nostra Piattaforma di rinnovo contrattuale.

Vale la pena di ricordare che nel nostro articolato vengono fatti riferimenti importanti sia al tema della sicurezza in caso di rapina, che alla necessità che le aziende effettuino la valutazione dello stress lavoro-correlato riportandone i risultati nel DVR (Documento Valutazione Rischi). Lo stress lavoro-correlato, purtroppo, è un problema che sta sempre più interessando le nostre aziende ormai da anni immerse in fusioni, riconversioni, cessioni, accorpamenti, esodi, outsourcing, precarietà, pressioni, sanzioni, ritmi e carichi di lavoro esasperati...

In senso più generale, come Organizzazione Sindacale non possiamo non occuparci di chi si trova in condizioni di maggior sfavore, in una società che tende a far diventare i ricchi sempre più ricchi ed i poveri sempre più poveri e, quindi, siamo sempre più sollecitati a sostenere, anche nei consessi di carattere internazionale, delle politiche tendenti ad eliminare queste differenze e queste gravi forme di ingiustizia sociale.

Molti sono i Paesi in cui c'è ancora bisogno di soddisfare i bisogni primari della popolazione, come la necessità di avere acqua potabile, cibo a sufficienza, o poter vivere in uno Stato in cui vengano riconosciuti almeno i diritti fondamentali di libertà e giustizia.

L'attività sindacale internazionale dovrà, quindi, operare per esportare dei diritti che per noi sembrano la normalità, e che in altri contesti, invece, sembrano essere dei sogni lontani. Non dobbiamo mai dimenticare che se non riusciremo ad esportare, anche laddove non ci sono, i diritti di vita fondamentali e a ridurre il divario tra i Paesi cosiddetti sviluppati e gli altri, ci saranno sempre delle "zone franche" di interesse verso cui poter esportare delle attività per sfruttare i minori costi e le maggiori "libertà imprenditoriali" – o forse sarebbe meglio dire "illibertà".

“UNITA’ SINDACALE ritiene che vadano perseguiti e tutelati tutti quei valori utili a garantire identità, ruolo e professionalità delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Nel settore del credito la precarietà, gli eccessivi carichi di lavoro, l’annullamento delle figure professionali, la scarsa qualità e quantità dei percorsi formativi, le distorsioni introdotte dai sistemi incentivanti e dalle politiche di budget, le fusioni e le concentrazioni operate con motivazioni e risultati la cui positività per il sistema e per la stessa clientela non sono facilmente individuabili, lo scorporo ed il decentramento di lavorazioni proprie del settore, la cessione di rami d’azienda con interpretazioni forzate di leggi e regole poste a tutela della dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori coinvolti, sono tutti aspetti che certamente offuscano e sviliscono, fino ad annullarli, i valori enunciati” (punto 6 del Decalogo di Unità Sindacale).

Le continue trasformazioni a cui sono sottoposti il settore bancario e quello della riscossione tributi, ormai da molti anni e con ricadute pesanti per le Lavoratrici ed i Lavoratori coinvolti, appaiono maggiormente indirizzate alla ricerca di una sempre più elevata compressione dei costi che ad una effettiva ricerca di maggiore efficienza.

La mancata comprensione di strategie organizzative che hanno spesso allontanato ancor di più le aziende dal cliente, anziché avvicinarle, ingenerando altresì una serie di problemi operativi e burocratici, che sono interamente ricaduti sulle Lavoratrici e sui Lavoratori che proprio con i clienti sono a stretto contatto, hanno creato profondo malcontento ed un forte "stato di scollamento".

Lo sviluppo di un modello di banca più diretto verso gli investimenti di carattere finanziario, ha messo quasi in secondo piano l'attività bancaria più propriamente tradizionale, fatta principalmente di intermediazione, ed ha portato la conseguente profonda trasformazione dell'attività operativa degli addetti, sempre di più visti come "venditori di prodotti".

Il processo di de-professionalizzazione che ne è derivato, ha anche visto affermarsi un modello organizzativo fortemente specialistico, che non risponde certo alle esigenze sempre crescenti della clientela di individuare punti di riferimento certi ed in grado di poter dare risposte.

Il fallimento di un modello di banca troppo indirizzato verso le operazioni di tipo finanziario e sganciato di fatto dalla economia reale, più tipico del mondo anglosassone, richiede comunque un grande sforzo anche alle banche del nostro Paese, che devono valorizzare fino in fondo la strada intrapresa per diventare il vero punto di riferimento del territorio ed il vero motore della sua difesa e del suo sviluppo.

Il modello di banca tipico delle Casse di Risparmio e delle Banche Popolari, oltre che delle BCC, in molte realtà è stato abbandonato troppo presto a favore della ricerca di concentrazione in grossi Gruppi Bancari che hanno immediatamente portato "la testa" altrove.

Adesso, quelle stesse banche, stanno cercando un faticoso "ritorno alle origini".

In più, la volontà di ridurre i costi abbassando i livelli di riconoscimento della professionalità, di gran moda nel nostro settore in questo momento, oltre a rischiare di demotivare ulteriormente le persone coinvolte, rischia di farle sentire sempre meno parte di un progetto e sempre più un oggetto spersonalizzato di produzione su cui intervenire come elemento di costo.

La continua attribuzione di responsabilità e l'assenza di chiarezza di ruoli, inoltre, aumentano il clima di incertezza e confusione in azienda, oltre che di malcontento, che non favorisce la diffusione di condizioni favorevoli alla vita lavorativa.

Unità Sindacale è convinta che occorra che le aziende mutino radicalmente prospettiva di intervento nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori, perché non è sufficiente avere semplicemente un determinato numero di risorse a disposizione, come può avvenire in altri settori produttivi, in quanto il nostro lavoro necessita di persone ben preparate, in grado di dare risposte rapide, competenti e responsabili. E si tratta di

risposte che potranno avere riflessi, positivi o negativi, non solo nei confronti dei diretti interessati (azienda e cliente) ma anche nei confronti di ambiti molto più ampi (tessuto economico territoriale, categorie, amministrazioni locali,).

Unità Sindacale ritiene necessario indirizzare la sua azione per:

- ✓ combattere l'asfittica e negativa politica della riduzione dei costi del personale, favorendo forti investimenti in organizzazione (funzionale) e tecnologia per aumentare i livelli di produttività;
- ✓ favorire ancora maggiori investimenti in formazione (vera e continua) e non solo in istruzione o pseudo formazione, prevedendo adeguate analisi dei fabbisogni, caso per caso, adeguate analisi delle competenze rispetto ai fabbisogni, prevedendo interventi conseguenti attraverso l'utilizzo dei Fondi per la formazione finanziata, in un percorso organico che coinvolga anche le Organizzazioni Sindacali;
- ✓ riconoscere alle Lavoratrici ed ai Lavoratori la propria professionalità, valorizzandola con adeguate forme di inquadramento, individuando in maniera chiara la filiera delle responsabilità e delle competenze, alle quali nessuno possa sottrarsi;
- ✓ far sentire le Lavoratrici ed i Lavoratori al centro del progetto che ogni azienda vuole sviluppare.

“UNITA’ SINDACALE è convinta che il profitto non possa e non debba prevalere sul diritto a lavorare in modo dignitoso, non possa e non debba consentire ritmi e carichi di lavoro intollerabili, continue pressioni su obiettivi e risultati, incessanti trasformazioni dei processi produttivi ed organizzativi con il conseguente disorientamento personale e professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori” (punto 7 del Decalogo di Unità Sindacale).

La continua ricerca della massimizzazione del profitto, quasi ad ogni costo, è un altro grave problema della situazione che stiamo vivendo.

Il modello economico neoliberista ha mostrato tutte le sue criticità e tutti i suoi limiti per l'exasperato e poco prudente utilizzo delle risorse del

pianeta e per lo scarso rispetto del capitale umano, di fronte al “Moloch” del guadagno e della produttività.

E’ giunto da tempo il momento di interrogarsi su come intervenire di fronte al fallimento evidenziato con la crisi finanziaria prima, con la crisi economica poi, di un sistema che continua a riproporre se stesso senza cambiare nella sostanza.

E’ ormai tempo che finalmente, di fronte ai gravissimi errori commessi, si assista alle giuste assunzioni di responsabilità di chi li ha commessi e che si cessi di scaricare sugli ultimi anelli della catena l’onere degli interventi risolutivi.

Risulta difficile prevedere uno sviluppo positivo per il nostro Paese fino a che l’interesse per il profitto che le aziende possono produrre calpesta sistematicamente il rispetto per le persone e scarica, senza esitazioni, sulle Lavoratrici e sui Lavoratori l’onere dei processi di trasformazione.

Unità Sindacale rifiuta questo modello economico sociale indirizzato ad un profitto che sembra fine a se stesso in un sistema che intende auto-rigenerarsi senza per nulla cambiare o cercare veramente di correggere il tiro anche di fronte a gravissime evidenze.

Unità Sindacale ritiene che la rincorsa esasperata verso l’utile debba trovare una regolazione nel rispetto delle persone che lavorano e che producono e nel rispetto delle comunità in cui ogni azienda si trova ad operare.

Con specifico riferimento al settore bancario, occorre aggiungere che non accettiamo la politica delle continue pressioni commerciali né la politica del trasferimento dei problemi sulle Lavoratrici e sui Lavoratori, troppo spesso schiacciati tra l’impegno di raggiungere “i risultati” e la necessità di rispettare regole stringenti e doverose poste a tutela della clientela. Non siamo di fronte ad interessi contrapposti ma complementari, che possono e devono trovare soluzioni condivise e, proprio per questo, capaci di produrre risultati concreti e sostenibili nel medio e lungo periodo: le banche non possono sottrarsi a questa grande responsabilità.

“UNITA’ SINDACALE crede nei valori della “democrazia economica” per la sua rilevanza in termini di soggettività sociale e pertanto si adopera affinché l’impresa, e in particolare l’impresa bancaria, allarghi la propria governance ai rappresentanti degli stakeholders diversi dagli azionisti, a cominciare dai rappresentanti dei Lavoratori, della clientela e del

territorio. Le sedi di governo dell'impresa potranno in tal modo divenire effettivamente il momento di sintesi strategica delle istanze dei diversi portatori di interesse" (punto 8 del Decalogo di Unità Sindacale).

Un altro tema fondamentale per Unità Sindacale è quello della cosiddetta democrazia economica, cioè la partecipazione diffusa al governo della impresa, anche esso affrontato nella Piattaforma di Rinnovo del CCNL.

Riprendiamo un brano di quel testo:

"Unità Sindacale ritiene necessario intervenire nella dinamica che vede ristrette oligarchie finanziarie condizionare fortemente le economie dei Paesi dell'Europa e del Mondo, l'occupazione, le retribuzioni, i processi della domanda e dell'offerta, l'etica della finanza.

Parlando delle imprese bancarie, questo tema assume una rilevanza particolare e diventa fondamentale il ruolo del Sindacato nel fare proprie le istanze della "stakeholder theory" che, partendo dalla natura sociale dell'impresa, afferma che tutti gli stakeholders, azionisti, clienti, dipendenti, fornitori, comunità di riferimento, partecipino al governo dell'impresa indipendentemente dal possesso azionario.

Per la sua rilevanza in termini di soggettività sociale, è assolutamente necessario che l'impresa bancaria in particolare, allarghi la propria governance ai rappresentanti degli stakeholders diversi dagli azionisti, a cominciare dai rappresentanti delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Le sedi di governo dell'impresa potranno in tal modo divenire effettivamente il momento di sintesi strategica delle istanze dei diversi portatori di interessi." .

Si parla tanto del coinvolgimento dei Lavoratori alla vita dell'impresa, ma sembra che questo coinvolgimento debba essere limitato all'attribuzione di premi di risultato ed all'acquisto agevolato di quote azionarie, magari in cambio di salario, e così, a fronte di nessun ruolo politico, ci troveremo sempre di più a condividere le responsabilità di quello che viene deciso da altri.

Per Unità Sindacale, le risposte citate sono risposte parziali e non funzionali allo scopo individuato. Solo attraverso la sintesi delle diverse esigenze si può riuscire a dare quelle risposte equilibrate, invece, che la gestione unilaterale dei soli azionisti non ha fin qui consentito.

Solo in questo modo si potranno dare risposte ai clienti rispetto ad una giusta spinta economica indirizzata ad ottenere un giusto guadagno, in una politica commerciale di non breve respiro e sostenibile nel tempo.

Solo in questo modo si potranno dare risposte alle comunità di riferimento, verso le quali le Fondazioni Bancarie potrebbero mostrare il proprio concreto interesse non solo massimizzando gli utili ma anche e soprattutto favorendo delle politiche commerciali meno aggressive, più solidali e, vorremmo dire nel concetto nobile del termine, più imprenditoriali. Anche questo potrebbe essere un modo importante per le Fondazioni per mettere a disposizione dei territori, che hanno peraltro generato le ricchezze che esse amministrano, strumenti concreti e virtuosi per sostenere il loro cammino.

Solo coinvolgendo tutti gli stakeholders si potranno garantire le Lavoratrici ed i Lavoratori di fronte ai processi di ristrutturazione continua cui vengono sottoposti, che sembrano più mirati a sostenere politiche di breve respiro, foriere di una ricchezza per pochi, piuttosto che politiche durevoli capaci di produrre ricchezza per intere comunità territoriali.

E' ora di dire basta: non possiamo e non vogliamo delegare il nostro ruolo.

“UNITA' SINDACALE considera un impegno inderogabile assicurare al lavoro prestato una giusta, garantita e trasparente remunerazione.”

“UNITA' SINDACALE è convinta che le risorse a disposizione del sistema bancario debbano essere canalizzate in processi produttivi capaci di produrre una “ricchezza” stabile e sostenibile nel medio - lungo periodo e che non siano più accettabili manovre di bilancio di breve respiro incapaci di rispondere alle istanze del Paese, dell'occupazione e del lavoro ed alle necessità di riequilibrare il reddito disponibile delle famiglie. In questo senso ritiene non più accettabili stipendi e premi dei vertici aziendali di importi che si ottengono moltiplicando per centinaia di volte lo stipendio delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Non è più accettabile, inoltre, che una significativa massa salariale sia erogata in termini assolutamente discrezionali e secondo criteri di incentivazione assolutamente non valutabili dal Sindacato. Unità Sindacale ritiene che gli incrementi retributivi legati alla produttività debbano essere governati anche dal Sindacato affinché possano rispondere correttamente al valore del lavoro

prodotto, in un'ottica di qualità della prestazione, anche in stretta correlazione con la qualità del rapporto con la clientela" (punti 9 e 10 del Decalogo di unità Sindacale).

Il lavoro bancario necessita di livelli di responsabilità e di professionalità sempre più elevati a cui devono corrispondere giusti riconoscimenti economici tabellari. Questo aspetto non può e non deve essere confuso con i sistemi incentivanti, con i premi di risultato o con interventi non strutturali.

Occorre limitare il ricorso ai sistemi incentivanti individuali che tante negatività hanno prodotto anche nella gestione corretta del rapporto lavorativo nel suo complesso.

E' necessario tornare ad una gestione contrattata di tutti gli elementi che riguardano il salario ed è necessario riaffermare gli elementi dei premi collettivi su quelli di carattere individuale.

In questa logica, ma più in generale rispetto alla necessità di affermare i principi di una equa distribuzione della ricchezza aziendale, non è più tollerabile l'attuale dislivello di retribuzione tra i vertici aziendali ed il restante personale. Tale divaricazione si è ulteriormente ampliata con l'introduzione del sistema delle "stock option". Una situazione abnorme che non si giustifica né attraverso un sistema corretto di ripartizione delle responsabilità, visto che anche a fronte di scelte manageriali palesemente sbagliate nessuno mai è chiamato a risponderne, né riferendosi ai risultati che, necessariamente, si raggiungono grazie all'apporto di tutte le componenti aziendali. A rendere complessivamente intollerabile questa situazione si vanno poi ad aggiungere anche motivazioni di carattere etico e, appunto, di Responsabilità Sociale che ogni azienda deve essere capace di garantire nei confronti del mondo che la circonda.

E' difficile digerire l'esistenza di queste profonde discrepanze, è difficile digerire che ci venga chiesto di dover ancora fare sacrifici a fronte di una situazione simile.

Un altro aspetto, poi, che Unità Sindacale intende ribadire con forza è quello che il lavoro svolto deve essere sempre remunerato. Si tratta di un diritto costituzionalmente garantito a fronte del quale ogni Sindacato deve fornire il suo massimo impegno di tutela. Non ci devono essere spazi in questa direzione e, in questa ottica, occorre trovare una soluzione concreta all'annoso problema del maggior lavoro svolto dai

Quadri Direttivi, vista l'enorme difficoltà e sostanziale inefficacia del meccanismo previsto dall'attuale contratto nazionale.

A questo punto possiamo dire che molti dei concetti espressi in questa Relazione possono trovare una sintesi adeguata nell'enunciare un tema centrale, la "pietra d'angolo" su cui Unità Sindacale intende poggiare tutta la propria attività, tutto il proprio impegno. Un tema capace di permeare tutta la nostra Piattaforma, che intendiamo sviluppare durante tutta la trattativa di rinnovo del CCNL e che risulta di fondamentale importanza nell'attuale fase di crisi economica: qual è il ruolo che le banche devono svolgere nel nostro Paese? E, conseguentemente, qual è il ruolo delle Lavoratrici e dei Lavoratori bancari?

Molte risposte crediamo di averle fornite, ma ci preme ribadire che le banche non possono sfuggire al ruolo fondamentale che possono e devono svolgere nell'economia di ogni Paese. Gli attuali risultati ci dicono inequivocabilmente che qualcosa è stato sbagliato nel ridisegnare questo ruolo. Qualcosa tanto, vorremmo dire.

Unità Sindacale crede fermamente in una banca quale impresa socialmente responsabile, che persegua l'utile in maniera sostenibile, una banca che sostenga realmente le famiglie e le imprese del territorio in cui opera, che sia governata con la presenza di tutti i suoi portatori di interesse abbandonando ogni logica asfittica di autoreferenzialità. Una banca che valorizzi il personale che ha a sua disposizione, vero ed insostituibile punto di riferimento della clientela. Una banca in cui la logica del profitto si coniughi con i molti valori che abbiamo cercato di esplicitare anche in questa nostra relazione, nella convinzione che solo attraverso questa impostazione sia possibile rilanciare le banche stesse e, conseguentemente, dare un impulso decisivo al Paese, non solo per uscire dalla grave crisi attuale, ma anche per impostare un modello economico realmente durevole e sostenibile.

Unità Sindacale, con la presentazione della Piattaforma, ha aperto il dibattito su questo grande tema che deve coinvolgere tutti i portatori di interesse e che necessita di risposte anche dalla politica e dal nuovo Governo. Un dibattito che in questa sede abbiamo inteso rilanciare con forza.

IL CONTESTO ECONOMICO DI RIFERIMENTO

Sulle cause dell'attuale crisi non c'è molto da aggiungere rispetto al lungo ed estenuante dibattito relativamente alla mancanza di regole stringenti e di controlli degli Organismi deputati che hanno "consentito",

principalmente oltre Oceano, il proliferare di comportamenti speculativi che hanno spinto l'intero Sistema finanziario mondiale sull'orlo del baratro.

Le scelte, o i mancati interventi, che hanno portato alla creazione di un sistema finanziario senza controllo, sempre più scollegato dall'economia reale, si rivelano nella drammaticità della attuale situazione economica dove a pagare il conto è il lavoro, sono i vecchi ed i nuovi disoccupati, sono le Lavoratrici ed i Lavoratori, tutti certamente incolpevoli rispetto a quella che viene giustamente definita la crisi più grave del dopoguerra.

I volumi di questo sistema finanziario sono inimmaginabili, una economia di carta che moltiplica i valori della economia tangibile che si basa, invece, sul lavoro e sulla produzione. Ci domandiamo se c'è la volontà di porre rimedio a questo pericoloso crescente squilibrio.

Non possiamo accettare, infatti, che tre anni dopo Lehman, nonostante le innumerevoli riunioni del Financial Stability Board e del G20, avvenuti anche nel corso dei fine settimana, non siano state trovate soluzioni definitive per ciò che concerne tutta una serie di prodotti originati da quella diabolica ingegneria finanziaria, tanto sotto accusa quanto ancora troppo "tollerata", e dalla mancanza di regole specifiche.

Non possiamo accettare che dopo l'evidenza, circa le disastrose dinamiche originate dalla crisi dei sub-prime, si continui ad "impacchettare" di tutto nelle tristemente famose ABS - (asset - backed security) come, ad esempio, i prestiti per l'acquisto di auto. Non possiamo credere che non ci sia una soluzione affinché l'enorme volume di derivati scambiati fuori dai mercati regolamentati (over the counter) possa essere definito. La trasparenza è un elemento fondamentale sia per ciò che concerne la commercializzazione dei titoli strutturati, così come per valutare la reale esposizione in derivati di talune Istituzioni finanziarie.

Gli impegni che dovranno essere assunti per uscire da questa profonda crisi, ovvero, la vera sfida che dovrà essere vinta, riguarderà tanto le improrogabili soluzioni alle "distorsioni" che ne sono state la causa, quanto al modo attraverso il quale si darà corso, con il Sindacato tra i principali soggetti attivi, ad una nuova fase dell'economia mondiale.

Noi pensiamo che il lavoro, con cui si genera il "prodotto fisico", contribuirà a rilanciare i valori di una Società che sembra aver dimenticato il significato delle parole solidarietà, partecipazione, equità e dove l'Impresa sembra aver dimenticato la sua funzione sociale, che si

attua solo nel momento in cui sono tutelati tutti i portatori di interessi, dagli azionisti ai dipendenti, ai clienti.

Ma in generale spesso si tende, per convenienza, a far cadere nell'oblio le dolorose lezioni del passato che sarebbero invece molto utili per evitare i disastri futuri. Nella emotività di queste emergenze, anziché intervenire con decisione per rimuovere le cause che le hanno generate, si tenta di rimettere tutto in discussione, compresi i diritti dei Lavoratori conquistati in decenni.

In questi ultimi giorni uno dei vocaboli della lingua inglese più pronunciato nel nostro Paese, ad ogni livello, è *spread*. Lo spread tra il Btp ed il Bund nel momento in cui sale è motivo di apprensione, panico o, altresì, di moderato ottimismo nel momento in cui il suo valore ritraccia dai livelli massimi, per dirla in termini tecnici. Anche le persone che solitamente ignoravano gli eventi economici hanno prestato attenzione a questo "termometro finanziario" con cui si misura l'aggravarsi, o la ripresa, della nostra economia nel contesto europeo, nel contesto globale.

Non intendiamo sottovalutare l'importanza di un tale indicatore, che rappresenta le attuali tensioni sul nostro debito pubblico, ma riteniamo che la situazione di un Paese, di una banca, debba essere valutata nel suo insieme e con un orizzonte temporale di lungo periodo.

Crediamo, piuttosto, che le forti oscillazioni dei vari strumenti di valutazione, che avvengono anche nel corso della stessa giornata, riflettano più gli andamenti altalenanti dei Mercati - in cui l'emotività gioca un ruolo non secondario - che l'effettiva solvibilità o solidità del soggetto preso in esame. Quanto affermato trova conferma prendendo in esame gli elevati livelli raggiunti dai CDS (credit default swap - derivati che determinano il costo dell'assicurazione sull'insolvenza di un emittente) relativamente alle nostre banche: valutazioni che non trovano oggettiva giustificazione se non quella di una penalizzazione delle nostre aziende di credito in quanto detentrici di titoli del nostro debito sovrano.

In un recente studio di Mediobanca (MF di martedì 8 novembre 2011) emerge chiaramente che le nostre banche, ed in particolare prendendo in esame le nostre due big, Intesa Sanpaolo e Unicredit, sono le meno "rischiose" rispetto ai 20 principali gruppi bancari Continentali. Si evidenzia, per ciò che riguarda gli attivi illiquidi, che Intesa Sanpaolo e Unicredit hanno una incidenza, di questi attivi, rispettivamente del 6% e del 17% rispetto al patrimonio di vigilanza, con una media delle Aziende europee del 31,2%.

Emerge che Deutsche Bank ed Ubs sono gli istituti che utilizzano la maggior leva finanziaria (rispettivamente circa il 50% ed il 47%) mentre quelli italiani si collocano nettamente sotto la media con il 20,8% di Unicredit e il 17,9% di Intesa.

Per ciò che concerne il funding le due banche italiane sono molto meno dipendenti dal mercato interbancario rispetto alla media dei gruppi presi in esame ed in particolare di quelli francesi (24%) e tedeschi (22%). Il 18 novembre, il neo governatore della BCE Mario Draghi, ha dedicato l'apertura di un convegno, a Francoforte, alle difficoltà di raccolta di denaro delle banche in un mercato interbancario sempre più "congelato" (sole 24 ore del 19 novembre 2011) che preoccupa per le evidenti ricadute che il protrarsi di questa situazione potrebbe provocare al sostegno delle attività economiche.

Le Banche italiane hanno una elevata incidenza dei conti correnti e depositi della clientela sul totale attivo (41,1%) contro il 30% delle francesi ed il 32% delle tedesche: è evidente che questo sia un elemento di minor costo e maggiore stabilità.

In Italia la raccolta diretta è destinata per il 93,5% agli impieghi mentre la media Ue si ferma al 77,8%.

I derivati, per i gruppi italiani, rappresentano il 6,8% sul totale attivo contro una media Eu del 16,9% con Deutsche Bank che arriva al 30%.

Noi non siamo in apprensione per i valori raggiunti dai CDS relativamente alle nostre banche.

Per ciò che riguarda il Paese c'è convergenza di opinioni tra le parti circa le analisi che evidenziano tutta una serie di solidi fondamentali quali:

- ✓ un livello di deficit sotto controllo;
- ✓ un basso debito aggregato;
- ✓ un avanzo primario importante;
- ✓ famiglie patrimonializzate (la ricchezza privata – finanziaria ed immobiliare - è pari a circa 4,5 volte l'ammontare del debito pubblico) e poco indebitate;
- ✓ una posizione di assoluto rilievo nell'ambito del mercato manifatturiero mondiale; un'industria bancaria solida che non ha avuto aiuti di Stato.

I "fondamentali" del Paese sono buoni e quello che manca, quindi, è la fiducia degli investitori nella crescita futura indispensabile per garantire l'equilibrio ed il risanamento del Sistema.

Abbiamo sempre evidenziato che il ritardo infrastrutturale è una delle zavorre più pesanti che impediscono al Paese di tornare a correre e questo in particolare nel Sud.

Non c'è alternativa... Dobbiamo tornare a crescere ed una delle possibilità risiede, indubbiamente, nel ruolo che possono giocare le banche. Questo tema, ovviamente, ci coinvolge direttamente ed abbiamo tutte le intenzioni di essere propositivi e disposti al confronto con l'unico limite di non permettere che la crescita futura, ancora una volta, sia ottenuta con il sacrificio di molti e sia a beneficio di pochi.

Non è un caso, infatti, che una delle riflessioni ricorrenti che Unità Sindacale ha proposto, per l'imminente rinnovo contrattuale, sia stata incentrata sul comprendere quale è il modello di banca che si vuol perseguire per rilanciare il Settore e l'economia in senso generale.

Per rispondere efficacemente a questo interrogativo, a nostro avviso, occorre considerare l'impatto che i mutamenti dello sviluppo delle reti di comunicazione e di connessione hanno, ed avranno, sullo stesso processo produttivo del settore bancario.

Unità Sindacale ha tuttavia auspicato, in ogni occasione, che le banche sostengano imprese e famiglie e che tornino ad essere riferimento nei territori con un modello distributivo e di servizio che sia funzionale ad una clientela molto più informata ed evoluta, più mobile, dove lo sviluppo dei canali alternativi non sia sinonimo di "sostituzione" del rapporto con la persona ma vada ad integrarlo.

Nel settore creditizio, per molti anni, il concetto di distribuzione è stato associato alle strategie di sviluppo e di concorrenza con la corsa all'apertura di nuovi sportelli nelle aree considerate strategiche o nelle nuove localizzazioni.

Oggi si tende a ridurre il numero delle filiali.

Occorrerà, anche in questo, fare molta attenzione poiché uno studio Abi GfK Eurisko rileva che circa 10 milioni di italiani utilizzano l'home banking ma non rinunciano a frequentare le filiali (80% dei casi) quando sono in cerca di consigli: questo dimostra che, nel Paese dei mille

comuni, il contatto con le persone ha ancora, fortunatamente, un valore assoluto.

Siamo certi che uno dei punti di forza del nostro sistema economico sarà un sistema bancario solido e diversificato, in grado di adattare la propria offerta alle esigenze di imprese e famiglie ma per fare questo, ci sia consentito, non si potrà prescindere dal rivalutare il suo asset principale: l'elemento umano, le Lavoratrici ed i Lavoratori.

Siamo molto attenti ai processi organizzativi e distributivi ed anche alle variabili inerenti le attività nel settore. Lo studio di Mediobanca citato in precedenza evidenzia un livello di redditività del sistema bancario italiano (Roe al 4,5%) inferiore alla media EU (6,5%), ma non sfugge che questo è determinato soprattutto da perdite su crediti superiori alla media ed in misura minore dal rapporto cost-income che è oramai quasi allineato a quello continentale (61,4% contro il 60,8% della media EU).

Siamo consapevoli della difficile congiuntura economica ma, principalmente, siamo certi che non seguiremo derive emergenziali tendenti a penalizzare i Lavoratori.

LE PRINCIPALI TEMATICHE DI CARATTERE GENERALE

La grave crisi economica subentrata e diretta conseguenza della crisi finanziaria iniziata oltre oceano, è la tematica principale di discussione di quanti si interessano di politica e di economia.

Viviamo una situazione difficile che ha fatto emergere tutte le criticità collegate al "progetto Europa", in cui si ha una unica moneta, ma si individuano diverse opinioni e diverse azioni politiche. Una situazione che ha fatto emergere tutte le criticità sopite e latenti in diversi Paesi, tra cui l'Italia, dove ritardi ed inefficienze si sono sommati alle nuove necessità.

La prima cosa, difficile da accettare, ma di cui è necessario prendere atto, è che riguardo al "progetto Europa", o usciamo tutti insieme dalle difficoltà, oppure il progetto fallisce.

E per fare questo sappiamo che dovremo ingerire e digerire anche "bocconi amari", dal punto di vista sociale.

L'altra cosa di cui dobbiamo essere consapevoli, se non "vogliamo nascondere la testa sotto la sabbia", è che ci viene presentato tutto insieme il conto di problematiche, ritardi ed inefficienze che avremmo già dovuto affrontare da tempo e la cui soluzione non è più rinviabile.

Detto questo, preoccupa comunque molto e non piace il dover pensare che, come sempre è avvenuto fino a questo momento, potrebbero essere "i soliti noti" a pagare principalmente il conto dei rimedi alla crisi e che, come è finora accaduto, a nessuno dei "soliti notabili" ne verrà chiesto il conto.

Preoccupa che i rimedi proposti da più parti vadano nella stessa direzione di continuità e non di discontinuità con quanto nel mondo è finora accaduto, che si continui a sostenere un sistema neoliberalista basato sulla esasperazione dei risultati e su uno sfruttamento smisurato, indistinto e non virtuoso delle risorse.

Preoccupa che la politica, europea, ma anche italiana, abbia dimostrato tutti i suoi limiti e che l'economia governi su tutti e su tutto.

Noi la nostra ricetta l'abbiamo proposta rispetto alla necessità di equilibrare gli interessi del profitto con quelli del rispetto delle persone, siano esse cittadini, Lavoratori, pensionati. Per quanto riguarda il nostro Paese non possiamo che chiedere, e pretendere, che le riforme che verranno operate vadano nella logica di una profonda giustizia sociale colpendo chi si è arricchito indebitamente (non pagando le tasse) e chiedendo a chi ha di più di fare di più, che si operi per superare il profondo gap burocratico ed infrastrutturale che l'Italia vive rispetto a molti altri Paesi.

Certamente, ci attendiamo molto anche in termini di tagli ai costi della politica.

Inoltre, riteniamo necessaria e non più rinviabile una profonda riforma fiscale che diminuisca i costi del lavoro ("cuneo fiscale") e liberi risorse a favore dei giovani, delle Lavoratrici, dei Lavoratori e dei pensionati, contribuendo così, in maniera importante, anche a rilanciare i consumi.

A questo si dovrà necessariamente accompagnare una forte e decisiva lotta all'evasione ed alla elusione fiscale che, da sole, potrebbe garantire le risorse economiche necessarie per questa riforma e per molte eventuali "manovre" governative, oltre che al lavoro sommerso e/o irregolare.

Pur nella difficoltà del momento, continuiamo a non considerare positive eventuali rincorse a diminuzioni di diritti ed ad aumenti di flessibilità, specie senza o con poche garanzie di conservazione dei posti di lavoro. Nel nostro Paese perdere il posto di lavoro equivale a dire di non avere più possibilità, o quasi, di poter trovare un'altra adeguata forma di

reddito e di far vivere serenamente la propria famiglia. Ed è proprio per questo che pensare ad introdurre certi modelli che hanno funzionato in altri Paesi, peraltro molto diversi dal nostro, desta profonda preoccupazione.

Insomma ci riesce difficile credere che una delle chiavi per risolvere i problemi del Paese sia quella di "liberalizzare" i licenziamenti. Addirittura, per i fautori di questa teoria, in questo modo sarebbe possibile dare una speranza ai giovani! Se fossimo in vena di barzellette potremmo dire che la soluzione è licenziare i padri garantiti che guadagnano 2.000 euro al mese e mantengono i figli, per assumere i figli non garantiti che guadagneranno 1.000 euro al mese e che dovranno mantenere i padri...

Non vogliamo fare del facile qualunquismo ma questa cosa, se del caso, dovrebbero spiegarcela proprio bene!

Il problema, infatti, non è bloccare la flessibilità, ma impedire che l'affermazione della flessibilità si trasformi in un allargamento delle aree di precarietà, con conseguenti ulteriori gravi disagi di carattere sociale.

Niente è semplice ma dobbiamo tornare ad investire in stabilizzazione del lavoro, nella ricerca, nell'innovazione. E' ormai tempo che la politica torni protagonista nel ruolo che le è proprio e domini le ragioni dell'economia che da troppo tempo governano il mondo, passando sopra a tutto ed a tutti.

Certamente l'incarico da poco conferito al professor Mario Monti, comunque la si pensi, non sembra andare in questa direzione ed anzi sembra proprio segnare il fallimento della politica. In questo momento ci sentiamo, comunque, di fargli i migliori auguri di buon lavoro confidando che gli immediati riferimenti che ha fatto ad una maggiore equità sociale non rimangano lettera morta.

LE PRINCIPALI TEMATICHE APERTE NEI NOSTRI SETTORI

Rinnovo C.C.N.L. credito

Unità Sindacale ha sottoscritto con grande difficoltà l'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali - Regole per un contratto sostenibile. Come ricorderete, la Segreteria Nazionale ha posto in evidenza le difficoltà che potrebbero derivare dal generico riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali in base a quanto avvenuto nella maggioranza dei

settori che avranno nel frattempo rinnovato il CCNL, così come nel determinare cosa si intende con la parola "significatività" quando si parla di scostamenti tra l'inflazione prevista e quella effettivamente osservata.

Difficoltà evidenziate anche in merito al recepimento, nel testo dell'Accordo, dell'art.8 del D.L. 138/2011, senza aver tenuto conto nella dovuta misura del collegamento tra questo e l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, specie nelle parti concernenti gli elementi della rappresentatività, della legittimazione a negoziare e del referendum.

Va ricordata nuovamente, a questo proposito, la lettera inviata dalla Segreteria Nazionale all'ABI ed alle principali Confederazioni del Paese.

Procedere, in una fase complessa come l'attuale, al rinnovo del CCNL non è certo agevole, specie per chi intende dare tutele reali a Lavoratrici e Lavoratori. Non è agevole anche perché siamo bene a conoscenza delle richieste formulate dalle banche, ancor prima di questa fase di grave criticità, rispetto al voler legare ogni tipo di aumento contrattuale alla produttività e alla forte richiesta di ulteriori forme di flessibilità.

Dovremo stare molto attenti per evitare che la situazione di crisi possa costituire per le aziende un facile e strumentale mezzo per destrutturare ulteriormente il nostro Contratto di lavoro. Lo scenario che ci viene presentato è molto simile rispetto a quello della vigilia del rinnovo del CCNL del 1999. Credo che tutti noi ci ricordiamo perfettamente cosa successe allora: i sacrifici ci furono, le banche salirono con i ROE a 2 cifre, ma le Lavoratrici ed i Lavoratori non hanno mai recuperato nulla di quanto persero allora.

E allora, magari, è utile appena accennare al fatto che quando si uscirà da questo momento di profonda sfiducia nel nostro Paese, quell'elemento attuale di debolezza che sono i Titoli di Stato in portafoglio delle banche del nostro Paese, potrebbe diventare un elemento di grande forza.

Fondo di Solidarietà

Anche su questa materia intendiamo operare un'azione di controllo particolarmente vigile, in particolar modo per la sua applicazione nei processi di ristrutturazione aziendale, sia che si parli dei cosiddetti Contratti di Solidarietà, sia che si parli di forme di riduzione di orario.

Il Fondo di Solidarietà ha consentito un grande ricambio generazionale nel Settore a costo zero per la collettività. Ora è diventato una cosa diversa, da utilizzare principalmente nella gestione di eventuali momenti di difficoltà aziendale o di gruppo che si dovessero verificare.

Anche sulle modifiche del Fondo avevamo sollevato delle perplessità, specialmente per le ipotesi fatte da più parti di ulteriori modifiche della disciplina del pensionamento che, ovviamente, porterebbe alla necessità di interventi sulla normativa relativa al D.M. 158 del 2000. Già sono avvenute alcune modifiche relative alla pensione di vecchiaia delle donne, legate all'aumentare delle cosiddette aspettative di vita, con conseguente spostamento in avanti delle finestre per l'accesso alla pensione.

Sul tema va rilevato che è stato modificato il testo proposto per le modifiche al D.M. citato e che si stanno effettuando le opportune verifiche per individuare chi può accedere direttamente al pensionamento, in quanto da considerare tra i cosiddetti 10.000 su cui non avrà effetto lo spostamento in avanti delle finestre. E' stato altresì garantito che non ci saranno problemi per le persone attualmente nel Fondo e che dovessero restare escluse da questo elenco, perché per esse, come ci è stato precisato direttamente dal Ministero, interverrà il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011

Anche la Confsal, come le altre Confederazioni, ha sottoscritto l'Accordo Interconfederale del 28 giugno che ribadisce le tematiche già condivise con l'Accordo Quadro per i nuovi assetti contrattuali del 2009, non sottoscritto allora da tutte le Confederazioni e che, pur se costruito fra luci ed ombre, introduce dei riferimenti certi sul tema della rappresentatività e del riconoscimento della titolarità a negoziare.

Si tratta di un Accordo che non ha trovato ancora applicazione nel nostro Settore, se non per una affermazione di principio contenuta nell'Accordo Quadro sugli Assetti Contrattuali, di cui abbiamo già detto.

Sappiamo, però, che si tratta di un Accordo che troverà la sua applicazione e siamo fermamente convinti della bontà della scelta di Falcri e Silcea di unire le loro particolarità e di aderire, come Unità Sindacale, ad una Confederazione autonoma, la Confsal, che rappresenta la quarta Confederazione del Paese per numero di iscritti.

I processi in corso nei principali Gruppi Bancari del Paese

Altro tema molto scottante ed attuale da affrontare è quello dei processi in corso nei principali Gruppi Bancari italiani, tutti caratterizzati, anche se in tempi diversi, da fenomeni di uscita di personale. Ancora una volta per

migliorare le difficili performance economiche aziendali, si ricorre al risparmio sul costo del lavoro.

Si tratta nuovamente dell'uscita di migliaia di persone dall'attività produttiva, della cessione ad aziende fuori dall'Area Contrattuale del Credito di persone e di attività, di processi di riconversione professionale di migliaia di Lavoratrici e Lavoratori, della rivisitazione delle previsioni sui gradi minimi previsti per gli inquadramenti.

Anche nel settore creditizio – come nel mondo intero - pur vivendo in uno stato di grave crisi, sembra nessuno abbia sbagliato alcunché e, anche se si vive in uno stato di "perenne riorganizzazione", sembra che chi ha fatto le scelte strategiche ed organizzative, abbia sempre fatto bene. Ed invece non è così e, purtroppo, i fatti sono lì a dimostrarlo.

E allora è giunto il momento di misurare la capacità di fare le scelte strategiche anche in base ai risultati che si producono.

Dell'uscita di qualche altro migliaio di persone non possiamo essere di certo soddisfatti, anche se sarà elemento dirimente il modo in cui queste uscite verranno conseguite.

Di altre cose abbiamo già detto, dell'ipotesi di uscita dall'Area Contrattuale del Credito di persone ed attività, diciamo che siamo profondamente contrari e che non è "tagliando parti del corpo" che si cura la malattia, specie se questa è di natura affatto diversa.

In ultimo, sarà fondamentale accompagnare qualunque processo di ristrutturazione con previsioni di programmi di buona occupazione, per creare speranze a tanti giovani, specie per affermare quel ragionamento per noi fondamentale sul ruolo delle banche rispetto alla società civile.

Per quanto ci riguarda, non esiteremo a manifestare sempre il nostro pensiero, non accettando acriticamente quanto ci viene proposto, ma andando sempre nel merito delle questioni. E questo lo abbiamo dimostrato nei fatti, con scelte anche molto difficili.

La Riscossione Tributi

Ci troviamo in un momento storico di grandi cambiamenti per il settore della Riscossione, che dovranno essere affrontati con particolare attenzione.

Ci riferiamo, per esempio, al completamento del piano di riassetto del Gruppo Equitalia, illustrato alla fine dello scorso anno, che ha visto la costituzione, a decorrere dal mese di luglio, di tre New-Co, società multiregionali, che andranno a regime a gennaio del 2012, nelle quali sono confluite le aziende o rami di aziende del gruppo, in base alla competenza geografica: Equitalia Nord, Equitalia Centro ed Equitalia Sud.

Di fronte a questo drastico ridimensionamento del settore, che è passato da 38 società nel 2007 a 17 nel 2010 ed ora a 3 – anche alla luce delle dichiarate intenzioni aziendali di arrivare, a tendere, ad un unico contratto di secondo livello - Unità Sindacale si dichiara fortemente preoccupata della possibilità che questa operazione possa trasformarsi in un tentativo di “far piazza pulita” della storia sindacale ed ovviamente vigilerà a difesa dei diritti di coloro che muovono l'economia, cioè le lavoratrice ed i Lavoratori.

La situazione è aggravata dall'estensione forzata al gruppo Equitalia ed al gruppo Riscossione Sicilia, delle previsioni del DL 78/2010, convertito nella L.122/2010, recante al capo III art.9 misure volte al “contenimento delle spese in materia di pubblico impiego”, poiché sono aziende ricomprese nell'elenco Istat, redatto ai sensi del comma 3 art.1 della L.31.12.2009 n.196 che individua le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato dello Stato. A causa dell'inclusione in quella lista, i 9.000 Lavoratori del settore e le loro famiglie hanno dovuto subire pesanti effetti giuridici pregiudizievoli e, già dal mese di gennaio si è concretizzato il mancato riconoscimento di diversi istituti economici legati a dinamiche retributive (avanzamenti automatici, scatti di anzianità, indicizzazioni, etc.), mettendo a rischio anche il prossimo rinnovo contrattuale.

Si è aperto così un periodo di forti lotte e mobilitazioni che, dopo lo sciopero nazionale del 21.03.2011, è proseguito per diversi mesi a livello aziendale con scioperi massicciamente partecipati, tanto da suscitare anche l'attenzione della Commissione di Garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero che ha provato a mettere in dubbio la legittimità della proclamazione degli scioperi indetti dalle Organizzazioni Sindacali del settore.

Unità Sindacale, fortemente preoccupata per le implicazioni derivanti dall'applicazione della L.122/2010 capace di cambiare in modo sostanziale tutto lo scenario futuro del settore della riscossione, per contrastare gli effetti della legge e per rivendicare i diritti dei Lavoratori ha avviato anche un percorso legale. Nel mese di settembre ha proposto

un ricorso al TAR SICILIA, unitamente alle Organizzazioni Sindacali Fabi, Fiba, Fisac e Uilca, avverso la circolare regionale n.5/2011 che, di fatto, recepisce gli effetti della L.122/2010. Per i Lavoratori del gruppo Equitalia il percorso legale si concretizzerà nella proposizione di decreti ingiuntivi, eventualmente propedeutici all'avvio di un procedimento giudiziario ordinario.

Oltre a queste rilevanti problematiche dobbiamo anche, purtroppo, segnalare come da diversi mesi oramai i Lavoratori del settore della riscossione sono vittime di attacchi sempre più violenti da parte di tutti gli organi di informazione. Sono sorti, inoltre, movimenti d'opinione contro Equitalia ed i suoi Lavoratori messi alla gogna come usurai, strozzini, addirittura sequestrati nell'espletamento delle loro mansioni, vittime di bombe carta contro gli sportelli ed altro. Oltre al danno la beffa: i Lavoratori del settore che, con costanza, dedizione e grande professionalità, hanno consentito di raggiungere gli strabilianti risultati di riscossione che vengono con orgoglio pubblicamente ostentati dal Presidente e dal Ministro dell'Economia, oltre a non vedere il giusto riconoscimento del loro impegno per l'ingiusta applicazione di una norma, si vedono anche colpiti per il lavoro svolto e non adeguatamente tutelati dall'azienda.

Lavoratori colpevoli solo di dover svolgere il proprio lavoro, applicando le leggi promosse dai partiti politici, gli stessi che oggi, per ricerca perenne di consenso elettorale e perché è più comodo scaricare su altri le proprie responsabilità, sostengono che è anche colpa di Equitalia la mancata ripresa dell'economia nazionale, con conseguente stallo dei conti pubblici. La soluzione, a loro avviso, arriva con il decreto sviluppo in cui si identifica, quale strumento importante per contribuire a risanare il bilancio pubblico, una forte azione di contrasto all'evasione fiscale e contributiva, salvo poi riformare l'attività di riscossione per renderla più "soft", meno aggressiva (innalzato il tetto per le ipoteche, per i fermi amministrativi, aumentate le rate delle maggiori rateazioni, abbandono della fiscalità locale, etc.). Quello di cui però nessuno pare voglia preoccuparsi è che, con tutte queste modifiche, si corre il rischio di mettere in difficoltà le aziende del settore della riscossione che potrebbero non essere in grado di mantenere l'equilibrio economico-finanziario, con tutto quello che ne consegue. Unità Sindacale ha invitato Capogruppo a porre in essere azioni mirate, strutturali e sistematiche, finalizzate a far cessare gli attacchi mediatici subiti dal sistema per l'attività svolta e si è resa disponibile a concordare e condividere anche azioni comuni per tutelare l'incolumità fisica del personale.

Prosegue a grandi passi, infine, e potrebbe definirsi proprio in questi giorni, la proposta di riforma del regolamento del c.d. Fondo Esattoriali in una forma di previdenza aggiuntiva alla pensione, volta a garantire una prestazione a tutti gli iscritti, al raggiungimento del requisito pensionistico. E' stata introdotta, elemento nuovo per il settore, anche la possibilità di destinarvi il TFR, su base volontaria. L'articolato che verrà determinato, costituirà la bozza di un testo normativo propedeutico alla concreta realizzazione del progetto di riforma dell'assetto e delle prestazioni future del Fondo Esattoriali, che dovrà passare al vaglio del legislatore ed all'approvazione definitiva nelle competenti sedi referenti.

CONCLUSIONI

Care Delegate e Cari Delegati, Care Amiche e Cari Amici, Care Colleghe e Cari Colleghi delle Sezioni Falcri e Silcea, oggi è un giorno importante, in cui si conclude un primo pezzo del nostro percorso.

Falcri e Silcea hanno una grande storia alle loro spalle e questo, ne siamo convinti, deve costituire per tutti noi, per Unità Sindacale, la ricchezza su cui costruire il futuro.

Il progetto di Unità Sindacale è un progetto ambizioso, ma al tempo stesso semplice, perché è nato senza pregiudizi e senza costringenti ideologie di riferimento. Proprio per questo, per la giustizia insita nel progetto e nella sua semplicità, Unità Sindacale è certa di incontrare nel suo percorso altri che ne condivideranno l'impegno ed il pensiero.

Ci sentiamo addosso tanta responsabilità ma anche tanta voglia di fare, tanto entusiasmo e questi, forse, sono segnali importanti per farci capire che siamo sulla strada giusta.

Questa Segreteria Nazionale ne è convinta ed è con questo sentimento che vi ringraziamo sinceramente per tutto quello che avete fatto per rendere realizzabile questo progetto.

E grazie ancor di più, per tutto quello che farete e che faremo insieme.

In autonomia e libertà.

Grazie.