



MODELLI CONTRATTUALI

Negli ultimi tempi il dibattito sui modelli contrattuali si è intensificato, evidenziando impostazioni non sempre omogenee tra le diverse Organizzazioni Sindacali.

Gli attuali assetti contrattuali, organizzati sui due livelli nazionale ed aziendale, hanno garantito ai lavoratori delle Banche e delle Assicurazioni margini reali per il recupero del potere di acquisto salariale e per il consolidamento, a livello retributivo, della produttività aziendale.

Ora ciò non è più sufficiente: la situazione è cambiata radicalmente, perché il Governo ha abbandonato la politica di controllo di prezzi e tariffe ed ha di fatto trasformato la politica di contenimento dell'inflazione in uno strumento di controllo delle sole retribuzioni, mentre prezzi e tariffe corrono all'impazzata.

Le retribuzioni non riescono più a stare al passo con il reale costo della vita.

L'inflazione programmata appare un dato ormai del tutto sganciato dalla realtà, con la conseguenza di impegnare il Sindacato in una estenuante rincorsa al recupero della differenza con quella reale.

La ricerca esasperata di regole comuni, valide per tutti i sistemi produttivi e per le singole realtà, ha inoltre prodotto rigidità e burocratizzazione rispetto alle modalità di recupero salariale.

Solo la contrattazione collettiva di settore ha dimostrato di avere la capacità di dare risposte precise e puntuali alle esigenze dei rispettivi comparti, contribuendo anche a superare le carenze prodotte e ad affrontare in termini positivi il cambiamento.

Ora, partiamo dal doppio livello di contrattazione, quello nazionale e quello aziendale, che vanno certamente confermati proprio in virtù della loro duplice funzione, ma che non è più possibile mantenere nei recinti del passato, anche in considerazione dell'aumento del volume delle politiche aziendali d'incentivazione collettiva.

Le flessibilità introdotte dalla "legge Biagi" tendono ad aggravare il fenomeno della precarietà e rendono sempre più necessario regolamentare tali istituti attraverso la contrattazione collettiva.

Siamo pertanto convinti che **il contratto nazionale vada mantenuto nella sua piena integrità**, per la funzione di solidarietà che svolge nei confronti dei lavoratori di tutte le aziende, dislocate sull'intero territorio nazionale, i quali sarebbero altrimenti esposti alla discrezionalità più disordinata.

Il contratto nazionale non può quindi diventare, come qualcuno vorrebbe, una semplice cornice, poiché verrebbe così svuotato del suo ruolo ed offrirebbe uno spazio eccessivo ad ulteriori flessibilità per gli imprenditori.

Nei settori del credito e delle assicurazioni ciò si tradurrebbe in una grave dilatazione delle politiche discrezionali ed unilaterali d'incentivazione collettiva, che andrebbero a riempire gli spazi lasciati vuoti dal ridimensionamento del contratto nazionale.

La contrattazione aziendale deve continuare a svolgere il suo ruolo essenziale di raccordo tra le realtà complessive di settore e le singole realtà aziendali: è evidente che in tale ambito la produttività vada acquisita dai lavoratori in termini di incrementi salariali collettivi.

La produttività non si esaurisce nell'ambito aziendale; **esiste una produttività di sistema o di settore che va pure ridistribuita a vantaggio dei lavoratori**, che in larga misura, nel settore dei servizi, la determinano.

La Fabi e la Fna ritengono che, su queste linee, sia opportuno ricercare, in un rapporto unitario con le altre OO.SS., regole ed equilibri a livello dei rispettivi settori, che, nel pieno rispetto delle culture e delle peculiarità dei singoli comparti, sappiano dare risposte positive alle attese e alle esigenze di lavoratori, che contribuiscono in modo assai rilevante ai risultati di due settori di grande importanza nella vita economica e sociale dell'Italia.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI – FNA**

Roma, 18 ottobre 2004