

7[^] Conferenza di Organizzazione

Relazione

LA FABI; IDENTITA', RAPPORTI UNITARI, PROIEZIONE IN EUROPA

Taormina (ME) 24–27 ottobre 2005

*Il regno dell'autonomia comincia là dove finisce quello delle certezze
(Zygmunt Bauman)*

Habent sua fata verba, cioè ogni parola porta scritto in sé il suo destino, benché certe parole abbiano una sorte più bizzarra delle altre.

Tra queste è sicuramente il caso della parola **autonomia** che, in quanto a definizioni ricevute, detiene un record difficile da battere.

Gli stessi legami tra i tortuosi percorsi storici di questo termine e il suo destino non sono così evidenti se in ogni campo, e segnatamente in quello politico-sindacale, le appropriazioni indebite ed i significati più disparati sono all'ordine del giorno.

Questa situazione deve indurre ad una riflessione anche chi, come noi, questo concetto lo ha inscritto nel suo DNA, nel suo certificato di nascita.

Non per affermare una generica supremazia storica, che non avrebbe alcun senso comune, ma per definirne gli ambiti ed i confini, nonché le relazioni con le altre istanze ideali della nostra Organizzazione.

Non è inutile quindi, stabilire con chiarezza che l'autonomia della FABI trae il suo principio dall'autonomia della persona, dal suo diritto all'autoaffermazione ed all'autorealizzazione nel lavoro e, più in generale, nella società in cui vive.

Dalla ricchezza della persona, dal suo diritto all'autodeterminazione traiamo i principi guida della nostra attività.

E in questo senso, siamo un'organizzazione sindacale che mette al centro della propria azione sociale **la persona**, come lavoratore e come cittadino: in definitiva, come titolare dei diritti fondamentali dell'individuo.

Questo significa considerare le differenze che esistono tra le diverse priorità e visioni personali come contributi alla costruzione dell'azione sindacale, piuttosto che come ostacoli all'unità di azione dell'organizzazione.

Il nodo del rapporto tra unità e pluralità è quindi centrale per la FABI, e informa l'intera attività della nostra organizzazione.

Questo principio reclama un'unità ideale e di azione, in cui la libertà di ogni componente possa realizzarsi e autoalimentarsi pienamente nell'armonia delle differenze che esistono.

Nell'atto costitutivo, i padri fondatori della nostra Organizzazione, trovarono la soluzione a questo dilemma nella **struttura federale**, garante di un'unità intesa non per annullare le differenze, ma per esaltare la vivacità degli scambi comunicazionali interni, cercando le concordanze dopo aver accettato le diversità che esistono.

Non sono però pochi i pericoli insiti in questo tipo di soluzione organizzativa, ed essi vanno dal rischio di frammentazione a quello di indebolimento e eccessivo particolarismo a carattere localistico o aziendale

Secondo alcuni, infatti, il federalismo porta in sé, per definizione, il pericolo di un approdo verso la divisione e l'ineguaglianza che, anziché essere mitigate, verrebbero aggravate.

Più modestamente, la nostra riflessione, prevede che, per evitare ogni deriva di questo tipo, la nostra attività sia conforme ai principi della **mutualità**, dell'autonomia e della **solidarietà** tra le strutture e tra le persone.

D'altra parte, senza mutualità, il federalismo si potrebbe effettivamente trasformare in chiusura egoistica nei propri privilegi, senza solidarietà diventerebbe solo una raccolta di localismi, separatismi e individualismi in orizzonti sempre più angusti.

Se l'autonomia è quindi l'ispiratrice della nostra azione sindacale e il federalismo ne è il corpo organizzativo, mutualità e solidarietà sono le due gambe su cui esso si poggia.

La nostra struttura, deve quindi articolarsi attraverso una redistribuzione delle competenze, dei poteri e delle risorse più corrispondente ai problemi da risolvere e ai livelli di risoluzione, dotando anche le comunità più piccole dei mezzi necessari agli scopi che devono raggiungere.

Questo può avvenire secondo un principio di **sussidiarietà** che non permette di attribuire competenze ai livelli superiori se non nella misura in cui il livello inferiore disattenda o non sia in grado di portare a termine il suo compito.

L'appartenenza dei nostri associati a comunità territoriali o aziendali diverse, permette inoltre di evidenziare i rispettivi limiti ed esercitare i relativi contrappesi, costruendo così la miglior difesa contro la centralizzazione delle decisioni.

Nell'ambito territoriale, possono e debbono svilupparsi i rapporti con le comunità locali (amministrative, politiche, sociali e del volontariato) che costituiscono il naturale riferimento per un'associazione sindacale federale come la nostra, che trae storicamente la sua spinta propulsiva dal rapporto con il territorio geografico (SAB) e aziendale (RSA) di riferimento.

Per questo, la nostra esperienza federale è intrinsecamente vicina, partecipe e solidale dei problemi del territorio e, in particolare, del Mezzogiorno, con un atteggiamento di attenzione attiva che attraversa trasversalmente tutte le politiche sindacali e contrattuali.

Non possiamo poi tralasciare di ripensare al "**corpo sociale**" della FABI, che non è più costituito solo da lavoratori attivi e pensionati, ma anche dagli esodati e, più in generale, da tutti i lavoratori atipici che, anche a seguito della recente riforma del mercato del lavoro, entrano in contatto con il nostro settore.

La nostra attenzione, che fino ad oggi si è esercitata con successo per il tramite dei Coordinamenti di settore (banche di reddito cooperativo, esattoriali) e di categorie specifiche di lavoratori (donne, giovani, quadri direttivi), fino all'esperienza dei pensionati, deve sapersi sviluppare anche in altre direzioni.

Le modifiche dell'ambito di rappresentanza della FABI è infatti messa in causa dalle nuove modalità di ingresso e di uscita dal mondo del lavoro, ma anche dalle nuove esigenze di tutela dei lavoratori intesi come cittadini e, più in generale, come attori sociali.

Essi sono infatti sempre più toccati e partecipi di iniziative solo apparentemente distanti dal mondo del lavoro ma invece strettamente correlate alla qualità della vita di ogni persona e che riguardano la tutela dei diritti fondamentali o dei cosiddetti nuovi diritti, tra cui quello ad un'istruzione adeguata, al superamento della barriere fisiche e tecnologiche, alla tutela dell'ambiente naturale e della salute e, più in generale, ad una più equa distribuzione delle risorse.

La necessità strategica di **visibilità** della FABI e delle sue opinioni non è quindi solamente fondamentale dal punto di vista organizzativo ma anche in termini di apertura dell'organizzazione verso l'esterno, nell'ambito della sua capacità di intervenire sui decisori pubblici e privati.

Questo significa far conoscere il **pensiero** della nostra organizzazione non solo nelle occasioni di rito, ma in tutte le fasi dell'elaborazione politico-sociale, sia nei confronti delle tematiche generali e del mondo del lavoro che, in modo specifico, rispetto al settore finanziario e del credito in particolare.

Può, la FABI, con l'attuale sua **organizzazione interna** far fronte a queste nuove esigenze?

Questa è la società delle trasformazioni repentine e il movimento sindacale, che è parte significativa del tessuto sociale, non viene meno a questo assioma.

C'è chi ritiene che un sindacato "di professionisti" sarebbe forse più in grado di affrontare adeguatamente questa sorta di rivoluzione permanente che ci troviamo di fronte.

Altri preferiscono puntare sul rinnovo delle metodologie di consultazione e di coinvolgimento del quadro sindacale intermedio e degli iscritti tale da consentire un migliore adeguamento tra politiche sindacali e aspettative dei lavoratori.

E' chiaro comunque, quali che siano le soluzioni che si vorranno trovare, che la FABI dovrà prestare grande attenzione ai cambiamenti e saper governare le ricadute delle innovazioni future, che avranno un peso determinante nel ridisegnare i rapporti di forza all'interno della società postmoderna, sia in campo lavorativo che sociale.

Il **ruolo** della FABI, sia nei termini generali sopra richiamati che nella difesa dell'identità e dell'integrità della categoria, sia in termini di peculiarità del settore che di professionalità specifica del lavoro bancario, sarà tanto più penetrante e soddisfacente in quanto collocato storicamente nell'ambito del movimento sindacale dei lavoratori.

Un ruolo che la nostra organizzazione ha svolto con successo fin dalla sua fondazione e che è stato contestualizzato e attualizzato in conformità con l'evoluzione della società italiana.

L'**identità** della FABI, non delegabile, definita come forza di innovazione e di rivendicazione di una capacità di azione e di cambiamento sociali, fa leva su ideali di libertà e di partecipazione sociale che sono patrimonio comune di tutte le organizzazioni sindacali democratiche.

La speciale responsabilità che attiene la nostra organizzazione come sindacato maggiormente rappresentativo del settore del credito, ci porta a formulare proposte concrete da portare al confronto con le altre OO.SS. di categoria.

La nostra concezione della rappresentanza sindacale si basa infatti sul favore che accordiamo al metodo negoziale, del dialogo e della mediazione tra i sindacati e tra questi e le controparti datoriali.

Purtroppo, l'attuale **prassi dei rapporti unitari** nel nostro settore non è rassicurante e deve essere quindi analizzata con realismo e serietà di intenti da parte di tutte le organizzazioni sindacali rappresentative

La FABI, tradizionalmente (come la FNA nel settore assicurativo), ha svolto un ruolo di coesione tra le OO.SS. del settore e di riferimento per le stesse Confederazioni, perché consapevole che la difesa dei diritti della categoria non è disgiunta dall'impegno per la difesa dei diritti di tutti i lavoratori e per un ordine sociale più giusto.

Pur ritenendo quindi l'unità sindacale un interesse primario dei lavoratori e perciò da perseguire nell'interesse stesso dei nostri rappresentati, occorre considerare pragmaticamente la realtà che viviamo e gli effetti che un'indesiderata interruzione dei rapporti unitari in categoria sta producendo ormai da oltre due anni.

Ricostruirli identici a prima, come auspicato da alcuni, appare velleitario nell'attuale contesto. Romperli definitivamente, come suggeriscono altri del nostro e dell'altro schieramento, sarebbe irresponsabile ed impensabile.

Un modello di relazioni sindacali come quello che è stato praticato ultimamente nel nostro settore è però inaccettabile, perché annulla l'identità sindacale e la natura stessa delle materie in discussione, rendendo di fatto inoperante il pluralismo e assegnando il monopolio della contrattazione alla coalizione numericamente più rappresentativa

Si tratta di un modello mutuato dalla democrazia politica che non si attaglia però all'ambito delle relazioni sindacali e industriali, che così facendo sarebbero perennemente sottoposte al ricatto dei giochi delle alleanze tra i sindacati

Le stesse tematiche che abbiamo affrontato in questo periodo ci danno il senso della necessità, anche operativa e non solo politica, di una ripresa, su basi nuove, dell'esperienza comune.

Ci vorrà però tempo e buona volontà da parte di tutti e di ognuno, per trovare un nuovo punto di equilibrio, che garantisca adeguatamente le differenze di opinioni e l'espressione del peso specifico delle singole organizzazioni sindacali.

D'altronde, situazioni come quella che si è prodotta nella nostra categoria, e che ai più appare incomprensibile, non si risolvono dalla sera al mattino, ma si superano con il confronto costruttivo sulle prospettive politiche e sindacali del settore e con la condivisione delle soluzioni da proporre ai lavoratori ed alle controparti

Conviene allora partire dal pluralismo delle opinioni che c'è, piuttosto che da un'unità che attualmente non c'è, e che, se invocata in maniera vuota, rischia di ridursi a semplice "retorica unitaria".

E' sicuramente preferibile un sano pluralismo unitario rispetto ad una unità preconstituita e di facciata.

Un sindacato autonomo "forte" non è affatto un sindacato anti-unitario.

Un sindacato autonomo forte è un sindacato credibile ed affidabile, capace di ascoltare e nel contempo di proporre soluzioni ai problemi che riguardano la categoria e, più in generale, la società ed il mondo del lavoro.

E' dunque auspicabile per tutti rinnovare una condizione che consenta alle organizzazioni sindacali dei bancari, come avviene nelle altre categorie, di presentarsi più uniti e più forti nel rappresentare i lavoratori verso le controparti.

Ma ciò deve avvenire su regole nuove e sulla base della condivisione di linee ed obiettivi comuni da realizzare.

Questo impegno è ancora quanto mai attuale rispetto ai processi in corso.

Infatti, mentre si cercano formule nuove per un rapporto tra sindacati più fresco e stabile, l'attualità ci pone di fronte a scenari inediti, da affrontare insieme ai lavoratori del nostro settore.

L'evoluzione del **sistema bancario** mostra come le banche maggiori risultino sempre meno legate alle componenti di ricavo più tradizionali, relative all'attività di deposito e prestito, e si orientino verso una riconversione delle reti bancarie più orientata al cliente ed alla vendita a tutto tondo, di consulenza e servizi.

L'incremento del contenuto tecnologico degli stessi servizi bancari e l'ampliamento dei canali di vendita hanno accresciuto il ruolo dell'information technology nell'ambito delle banche e stanno diventando la base per una rivoluzione nell'uso attivo delle tecnologie da parte del cliente.

La fase di produzione di servizi e di fabbricazione di prodotti richiede una maggiore attenzione alle economie di costo legate alla diluizione dei costi fissi su volumi di produzione sempre più elevati.

Ciò induce molti operatori ad aumentare la propria dimensione anche fuori dai confini nazionali e del proprio specifico settore operativo.

Stiamo assistendo ad un salto di qualità nei processi di ristrutturazione e di aggregazione nel settore del credito, nell'intento di ottenere le migliori economie di scala e di gamma e la migliore redditività del capitale investito.

Anche sulla spinta della progressiva globalizzazione dei mercati finanziari, il mercato del credito italiano si sta trasformando ed europeizzando, mentre le integrazioni cross-border tra istituzioni finanziarie (non solo banche) operanti in diversi paesi europei sono diventate un tema di scottante attualità.

La fase evolutiva del sistema bancario nazionale è stata bloccata da interventi regolatori la cui funzionalità si è rivelata insufficiente.

Infatti, se l'autorità di vigilanza è riuscita, almeno parzialmente, a portare a termine la prima fase del riassetto, non è stata però in grado di attuare la seconda tranche, quando avrebbe dovuto assecondare, o perlomeno non ostacolare, la nascita di gruppi in grado di competere con i colossi europei.

In presenza di un processo di privatizzazione completatosi in pochi anni e, anche a causa dello scarso sviluppo di investitori istituzionali, il contributo al capitale delle banche italiane proveniente dall'estero, si è rafforzato nel corso dell'ultimo decennio.

Banche e altri soggetti finanziari esteri detengono oggi una quota del capitale nei primi quattro gruppi bancari italiani pari a circa il 16%; questo dato si attesta al 7% in Germania, al 3% in Francia e al 2,6% in Spagna.

D'altra parte, l'apertura dell'Unione Europea verso i Paesi della New Europe consente anche alle banche italiane, generalmente più deboli sul terreno continentale, di svolgere un ruolo che, in alcuni casi, è tutt'altro che marginale.

Ciò pone con forza il problema delle coordinate, non solo sindacali ma anche politico-culturali, entro le quali affrontare le questioni che riguardano il lavoro dipendente.

L'ambito nazionale non sembra più un costituire un quadro di riferimento sufficiente alla stipula di tutti i tipi di accordo sindacale, sia a livello di singole tematiche, che a livello di gruppo bancario multinazionale.

Ma esiste uno spazio all'interno del quale affrontare e risolvere in modo giuridicamente efficace le questioni poste dalla progressiva internazionalizzazione e denazionalizzazione dei rapporti di lavoro?

Noi abbiamo conosciuto l'incidenza sulle politiche sindacali nazionali della legislazione di derivazione europea su materie quali i licenziamenti collettivi e il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di impresa.

E ancora abbiamo seguito con attenzione gli accordi stipulati a livello europeo tra **CES e UNICE** sui delicati temi del lavoro a tempo determinato e parziale.

Per non parlare delle leggi nazionali di derivazione europea sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tutte queste occasioni abbiamo avvertito l'importanza strategica che andava assumendo il **dialogo sociale**, come metodo di confronto e negoziazione a livello europeo e, insieme, la difficoltà culturale, prima ancora che sindacale, di individuare le normative più appropriate ad un insieme continentale di aziende e di lavoratori ancora indistinto.

Ma tali sensazioni sono confermate e rafforzate a livello dei principali gruppi bancari e assicurativi, dove con la costituzione dei **Comitati Aziendali Europei**, i rappresentanti sindacali dei lavoratori dei singoli paesi in cui opera l'impresa multinazionale, vengono realmente a confronto, portando in dote i propri stili politico-culturali, spesso assai differenti.

Ora che anche il sindacato dei bancari del nostro Paese si trova in prima fila nella costruzione dei CAE in banche italiane che si espandono all'estero, cominciamo a renderci conto della dimensione concreta del dialogo sociale europeo.

Da più parti si dice che esso è un inutile ritualismo; altri vi si aggrappano come ad una soluzione taumaturgica, buona per tutti i mali.

Più concretamente possiamo affermare che la necessità di un dialogo tra sindacati e imprese dei diversi Paesi è una necessità, che ha i suoi momenti di sintesi locali (è il caso delle leggi nazionali di derivazione UE) e aziendali (è il caso dei Comitati Aziendali Europei e degli accordi che questi stanno faticosamente negoziando).

Come non ricordare però anche i limiti di questa costruzione?

Limiti imposti dal momento storico e politico, ma anche cercati e voluti dalle stesse parti sociali nazionali, che non intendono ammainare o rinegoziare la bandiera del privilegio sul monopolio contrattuale.

Anche quando questa bandiera stinge e si lacera di fronte alle sfide dell'internazionalizzazione e quando occorre fare i conti con strutture produttive sempre più organizzate su scala continentale e globale.

In questi campi difficili è proiettata la **dimensione internazionale** della nostra organizzazione; qui viene messa in discussione l'efficacia delle nostre strutture e dei nostri convincimenti sindacali e culturali.

La FABI ha fatto una scelta di campo sul terreno dei rapporti internazionali schierandosi, ormai da 25 anni, all'interno di un'organizzazione sindacale internazionale, la **Union Network International**.

UNI è un'organizzazione che sentiamo anche un po' nostra e dei nostri associati, e non solo perché ne finanziamo in parte le attività.

UNI è la risposta dei sindacati liberi e coraggiosi alle sfide poste dalla globalizzazione del nostro pianeta e, in particolare, alle conseguenze che un processo di questa portata, che non può per definizione essere affrontato solo su scala locale, ha sui diritti e le condizioni di vita e di lavoro in tutto il mondo.

UNI non è la risposta definitiva a questi problemi ma è una risposta adeguata, che si perfeziona con la collaborazione di tutti.

E' una nostra ambizione, ma anche un nostro impegno, che UNI possa essere una forza che combina la tradizione sindacale nazionale con la forza della globalizzazione dei diritti dei lavoratori e dei cittadini del mondo.

Che possa essere ed agire come un'organizzazione "glocale", cioè capace di combinare ciò che di originale e di buono c'è nelle esperienze delle comunità nazionali con le opportunità offerte dal processo di mondializzazione, mettendo questo mix al servizio dei lavoratori e delle lavoratrici del mondo intero.

Allegato uno

I numeri del sistema bancario italiano

- **5,5%** - quota del valore aggiunto totale riconducibile al settore dei servizi di intermediazione monetaria e finanziaria
- **600.000** - occupati nell'intero comparto, pari al 3,2% dei lavoratori dipendenti italiani
- **340.000** - dipendenti del solo settore bancario
- **778** - numero delle banche operanti nel nostro Paese alla fine del 2004 (erano 994 alla fine del 1994)
- **51%** - quota di mercato dei primi cinque gruppi bancari italiani (era il 33% nel 1994)
- **75** - filiali e filiazioni di banche estere presenti in Italia (8% delle attività)
- **25** - gruppi bancari italiani che hanno filiali o filiazioni all'estero (150 unità produttive)
- **16%** - quota del capitale dei primi quattro gruppi bancari italiani in mano a investitori esteri
- **9%** - quota delle attività bancarie facente capo a istituti di proprietà pubblica (nel 1992 era il 70%)
- **10,7%** - rendimento del capitale e delle riserve del sistema bancario italiano nel 2004 (nel 2003 era il 6,7%)

Fonte: Considerazioni finali del Governatore della Banca d'Italia – 1 giugno 2005

Allegato due

Bibliografia minima europea

Banche multinazionali e ruolo dei Comitati Aziendali Europei (CAE); diritti di informativa e diritti contrattuali

- Direttiva 94/45/CE riguardante l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie
- Direttiva 97/54/CE che estende le previsioni della direttiva 94/45/CE anche al Regno Unito e all'Irlanda del Nord
- Direttiva 01/86/CE che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori
- Direttiva 03/72/CE che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori
- Direttiva 02/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori

Legislazione europea con effetti sulle normative del lavoro nazionali

- Direttiva 75/129/CEE in materia di licenziamenti collettivi
- Direttiva 92/56/CEE che modifica le previsioni della Direttiva 75/129/CEE in materia di licenziamenti collettivi
- Direttiva 98/59/CE in materia di licenziamenti collettivi (procedura e informativa)
- Direttiva 77/177/CEE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti
- Direttiva 98/50/CE che modifica le previsioni della Direttiva 77/177/CEE
- Direttiva 01/23/CE che modifica le precedenti direttive citate in materia

Ulteriori direttive relative alle condizioni di lavoro

- Direttiva 99/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato
- Direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo parziale