



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

Relazione al 113° Consiglio Nazionale

Premessa

Vogliamo iniziare questa relazione con un richiamo, deciso e convinto, all'ormai *insopportabile e vergognoso* ripetersi delle morti sul lavoro.

Crediamo fermamente che un Sindacato come la Fabi, se pure di categoria, debba unirsi, non solo ai sentimenti di dolore e di cordoglio, ma alla *indignazione* della coscienza civile di fronte ad episodi non più occasionali, bensì ricorrenti con una frequenza impressionante.

Effetto non di una casualità maligna e incontrollabile, bensì di una *colpevole carenza* dei sistemi di protezione e di sicurezza.

Problema, questo, certamente più avvertito nei settori a "rischio", ma comune a tutto il mondo del lavoro, *banche comprese*.

Il contesto generale

Non deve venir meno la messa a fuoco di un panorama generale, dove le vicende della categoria e del sistema del credito si muovono con alterna fortuna.

Viviamo un periodo non troppo diverso da quello del recente passato: il cambiamento delle strutture economiche si è accompagnato a modificazioni, anche profonde, delle dinamiche sociali, delle forme di lavoro, della percezione dei ruoli e delle figure professionali.

Le nuove misure geografiche, lungo le quali si muovono produzione e consumo, hanno tracciato un orizzonte molto più ampio di quello conosciuto fino a pochi anni or sono.

Le nuove forme che l'Economia ha assunto nell'ultima fase disegnano traiettorie alquanto imprevedibili, spesso ingovernabili, che si ripercuotono, con effetti talvolta dannosi, nei rapporti di lavoro.

Il riferimento privilegiato è alla *precarietà*, che qualcuno si ostina a chiamare *flessibilità necessaria*, ma che, invece, è la *maschera tragica* del neoliberismo, dove si realizza quello che ogni democrazia matura dovrebbe evitare: lo sfruttamento attraverso il ricatto.

Purtroppo la capacità di governare i processi – per usare una frase abituale – non sempre è all'altezza del compito, almeno da parte della Politica. Il compito, allora, torna, almeno per la sua parte, al Sindacato, che si incarica di intervenire negli ambiti che gli sono propri: *la difesa dell'occupazione, la salvaguardia della dignità sul posto di lavoro* – dignità spesso trascurata proprio da parte di coloro che, nei convegni organizzati da Confindustria, continuano a ripetere che l'Economia deve essere al servizio dell'uomo – e ancora: *la tutela dei livelli salariali ed il miglioramento dell'apparato normativo dei contratti*.

Il settore del credito e il Contratto nazionale

Veniamo a noi.

Senza timore di smentita confermiamo che se l'accordo in sede Abi è stato raggiunto prima della fine dell'anno trascorso, il merito prevalente va ricondotto alla Fabi.

Non tutti i soggetti coinvolti nella trattativa, infatti, erano così disponibili a percorrere una strada che stava diventando sempre più stretta, con il rischio di chiudersi del tutto.

Le difficoltà erano evidenti. La crisi dei mutui americani, tuttora in corso, faceva rapidamente sentire i suoi effetti sul sistema finanziario europeo, Italia compresa. I conti delle banche - peraltro complessivamente risanati negli ultimi anni - mostravano i primi segni di indebolimento: portare la trattativa nel 2008 avrebbe potuto significare una perdita di *potere contrattuale*.

Non solo, occorreva – è opportuno ricordarlo – anche tener conto che 6 o 7 milioni di lavoratori non avevano e non hanno ancora rinnovato il contratto, per diversi motivi, tra i

quali lo stato di incertezza delle rispettive controparti e il disordine generale delle vicende politiche. Questo conferisce un valore aggiunto ai due accordi nel settore del credito: **Abi e Banche di credito cooperativo**.

Vediamo da vicino i singoli capitoli.

Durata e decorrenza

La prima, importante novità riguarda la durata: da *un modello quadriennale* (come da Accordo del '93), con trattativa economica biennale, ad *un modello triennale* (sia economico, sia normativo). Il tutto con anticipo della trattativa da 3 a 6 mesi prima della scadenza del contratto. Questione, tra l'altro, oggetto del dibattito tra Sindacato e Governo proprio in questi giorni.

Si è convenuto che la decorrenza sia il 1/1/2008, senza per questo abbandonare il biennio 2006/2007 sotto il profilo economico.

Area contrattuale e CAE

Le richieste originarie sono state derubricate. Il pericolo, infatti, era quello di peggiorare la situazione attuale, in modo particolare per tre *ordini di motivi*, sostenuti con forza da Abi.

Il *primo* era quello di voler dare attuazione ai contratti complementari – previsti dall'Accordo del '99 e mai applicati – soprattutto per la riduzione del 15% delle tabelle retributive.

Il *secondo* era il rifiuto a delimitare l'ambito di applicazione, il quale avrebbe potuto interessare tutta l'area del back-office e del parabancario.

Il *terzo* stava nella indisponibilità a porre una differenza chiara, per gli appalti e i trasferimenti delle fasi di lavorazione, tra l'Italia e gli altri Paesi.

La combinazione di questi "fattori di rischio" ci ha indotto ad abbandonare le richieste della piattaforma, ed ha così consentito di mantenere salva l'integrità organica dell'area contrattuale.

Per quanto riguarda i **Comitati aziendali europei** – argomento che si può considerare contiguo a quello dell'Area – è stata ribadita la loro natura informativa e consultiva, adeguata ad attivare le procedure conseguenti previste dal CCNL.

Relazioni sindacali

Materia che si è rivelata tra le più difficili in sede di confronto, poiché tra le più esposte ai cambiamenti rapidi del sistema negli ultimi anni.

Cerchiamo di riassumere i tratti essenziali, utili ad una conoscenza compiuta e unitaria.

Occorre, in premessa, tener conto dei nuovi livelli delle relazioni sindacali. *Una* dimensione sovranazionale; *una* nazionale di categoria; *una* di gruppo; una aziendale e *una* territoriale.

Tuttavia queste 5 potenziali dimensioni non possono dar luogo a più di 2 livelli di contrattazione, evitando, in ogni modo, la sovrapposizione delle materie.

La novità strutturale è data dalla previsione che consente alla capogruppo ed alla delegazione sindacale di gruppo – con il consenso delle RSA interessate – di definire specifici *protocolli di intesa*, per regolare:

- le relazioni sindacali di gruppo;
- una o più materie relative al secondo livello di contrattazione;
- una o più procedure rimandate alla sede aziendale, per quanto riguarda:
 - sistema incentivante
 - formazione, sviluppo professionale e valutazione
 - inquadramento delle nuove figure professionali, anche per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

E' prevista, inoltre, la possibilità di esaminare, a livello di gruppo, la mobilità territoriale infragruppo, unitamente ai criteri per l'erogazione del premio aziendale, ai relativi indicatori, ai parametri ed agli importi.

Alcune questioni, tuttora suscettibili di ulteriori interpretazioni legislative, verranno sottoposte a procedure di controllo e di verifica entro 90 giorni dalla stipula del contratto; quali, ad esempio, la materia dei controlli a distanza e quella – davvero delicata perché

possibile causa di sanzioni anche penali – relativa alla divulgazione di informazioni riservate, contenuta nel decreto legislativo 6 febbraio 2007. Un decreto, peraltro, che solleva numerose perplessità.

Due impegni delle aziende chiudono questo capitolo: il *primo* è quello di costituire – ove lo consentano le condizioni tecniche – la bacheca elettronica per le comunicazioni sindacali; il *secondo* consiste nella possibilità di concordare un percorso di formazione per coloro che rientrano sul posto di lavoro, dopo un rilevante periodo di assenza per attività sindacale.

Contrattazione integrativa

Ambito vicino e conseguente a quello delle relazioni sindacali, il secondo livello di contrattazione avrà durata triennale, con un anno di posticipo (o sfasamento) rispetto a quello nazionale. Tuttavia, per questa tornata avrà decorrenza immediata, convenzionalmente l'1/1/2008 e scadrà il 31/12/2011.

Si potranno negoziare, confermando il criterio della variabilità del premio, gli aumenti derivanti dagli incrementi di produttività e redditività dell'azienda finora non pagati in misura soddisfacente.

Le materie disponibili sono state integrate con **Assistenza sanitaria** e **Previdenza complementare**, riportandole, così, in un registro unitario e coerente.

Sistema incentivante

Capitolo tra i più controversi, dove è stata *ridimensionata* la indisponibilità di Abi a qualunque tipo di variazione.

La novità più significativa consiste nella previsione di una seconda fase negoziale - della durata di 10 giorni – dove la Segreteria nazionale potrà affiancare i sindacati aziendali o di gruppo, al fine di trovare soluzioni condivise.

Gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti dovranno esprimere anche caratteristiche di qualità, ed essere, comunque, coerenti con le nuove regole sulla trasparenza del collocamento dei prodotti finanziari (MIFID).

Diritti di informativa alle RSA

Di fronte ad un progressivo venir meno dei momenti di confronto, sia in sede aziendale, sia territoriale – dovuto ad un forte ampliamento delle dimensioni dei gruppi – si è reso necessario aumentare il grado di informativa in entrambe le sedi.

I contenuti dell'**incontro annuale** vengono arricchiti da nuove previsioni di verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali o di gruppo, in tema di ristrutturazione, fusione, scorporo di aziende.

E' prevista un'informativa più ampia sugli eventi criminosi e sulle misure adottate per prevenirli, con un dettaglio per singola provincia, al fine di monitorare costantemente la situazione sul territorio.

In materia di sicurezza, l'informativa viene incrementata con i dati sulle rapine, disaggregati per singola provincia.

Per quanto riguarda gli **incontri semestrali** viene aumentato di 1 unità il numero dei dirigenti che possono partecipare agli incontri stessi; i quali potranno, tra l'altro, inserire proprie osservazioni nel verbale d'incontro. Risultato importante per ciò che riguarda, in modo particolare, il tema della sicurezza, in quanto le RSA locali avranno il compito di controllare eventuali accordi stipulati a livello aziendale o di gruppo.

In tema di **Appalti**, oltre alla normale comunicazione alle RSA – nel caso in cui l'appalto riguardi attività complementari ed accessorie da conferire ad imprese fuori dall'area contrattuale, o ad aziende con sede all'estero – dovrà essere fornita comunicazione *motivata* agli organi di coordinamento.

Politiche attive per l'occupazione

Significativo - e tenendo conto degli accenni fatti in apertura, per noi di particolare soddisfazione – il richiamo, in alcuni articoli, alla Responsabilità sociale dell'Impresa, la quale deve tradursi nell'impegno a generare occupazione stabile e non precaria.

L'inquadramento ed il livello economico dell'apprendista sono nettamente migliorati: dal *doppio sottoinquadramento per il primo biennio e uno per il secondo*, si passa ad *un solo sottoinquadramento per i primi 18 mesi*, con l'attribuzione per i mesi rimanenti di un assegno temporaneo, tale da portare la retribuzione netta al livello di destinazione.

Da sottolineare che la durata di 4 anni si intende come *misura massima*, mentre prima era prefissata.

Il periodo di comporto viene parificato a quello degli assunti a tempo indeterminato.

Va anche registrato l'impegno delle Aziende a non utilizzare altre forme di lavoro precario, per tutta la durata del contratto.

In cambio di questi miglioramenti è stata concessa una maggiore flessibilità (per le aziende con meno di 1.500 dipendenti) sul numero massimo di assunzioni per *il contratto di inserimento* e per *quello di somministrazione*. Tale misura passa dal 5 all'8%.

Quadri direttivi

Anche su questo capitolo, da un no, su tutta la linea, da parte di ABI, si è passati ad alcune modifiche migliorative.

Viene introdotta la possibilità di negoziare, attraverso accordi aziendali, i profili e gli inquadramenti delle nuove figure professionali anche per i QD3 e QD4 e per i ruoli chiave.

La scala parametrica viene aumentata di quasi tre punti per i QD4 e, in proporzione, per gli altri livelli e per le aree professionali. Si arriva, quindi, a circa 110 ore annue di forfetizzazione dello straordinario per i QD1 e QD2, tenendo conto degli aumenti di parametro effettuati dal 2000 ad oggi.

Con decorrenza 1° gennaio 2008 l'assegno di compensazione dell'azzeramento degli scatti da QD2 a QD3 *passa da 1.530 euro a 3.000*.

Pari opportunità

Sono state allargate le materie di competenza della Commissione aziendale, che si dovrà riunire, di norma, con cadenza semestrale. Inoltre è stata costituita una Commissione

mista nazionale, che potrà elaborare le proposte rivenienti dalle Commissioni aziendali stesse.

Politiche sociali

Alcuni ritocchi alle misure economiche per il conseguimento della laurea; aumento da 4 a 8 anni per l'assistenza ai figli con gravi malattie e il contributo di 50 euro all'anno per lavoratore, a carico delle Aziende in previsione di una copertura assicurativa per la *Long term care*, le cui prestazioni verranno individuate a breve dalla *Casdic*, ci sembrano i risultati più significativi di questo capitolo.

Orario di lavoro

La complessità delle norme derivanti dalla fusione dei vari contratti di settore, e le continue difficoltà interpretative, hanno suggerito di rinviare ad una commissione nazionale – che dovrà essere attivata all'inizio di quest'anno, perciò da subito - lo studio ed il riordino degli orari, per portare chiarezza sulla possibilità delle aziende di adottare fasce differenziate o allargate rispetto alla normativa generale.

Nuova struttura della retribuzione

Per il biennio 2006/2007 viene riconosciuto un importo, definito *una tantum*, che costituisce base per il TFR, per la contribuzione AGO e per le tabelle future; ma *non* per gli altri istituti contrattuali e per la previdenza complementare. Nell'una tantum viene anche conteggiato un aumento del 4,9% degli scatti di anzianità e dell'assegno ex ristrutturazione tabellare.

All'interno di questo importo sono aumentati anche gli scatti di anzianità, i quali restano però *congelati per tutto il 2008*.

Per quanto riguarda i Pensionati nel biennio trascorso, l'una tantum viene riconosciuta *pro rata* a chi è andato in pensione senza incentivo, così come a chi ha aderito all'esodo, nel periodo 8 – 31 dicembre 2007, sempre senza incentivo.

Gli assunti nel periodo di riferimento prenderanno l'importo *pro quota*.

Sono stati rivalutati, però solo dall'1/1/2009, anche gli importi degli scatti di anzianità e dell'assegno ex ristrutturazione tabellare.

Non riportiamo - ovviamente – le nuove misure delle tabelle in modo analitico, ci fermiamo sulle misure generali che hanno consentito, a nostro avviso, un aumento apprezzabile delle retribuzioni.

- E' stata aumentata la scala parametrica, che *passa a 100-235,40*, con un aumento medio di ulteriori 35 euro mensili;
- **Contro un'inflazione del 3,8 nel biennio e del 4,7 nel triennio successivo:** per un totale di **8,50%**, *nell'insieme* le tabelle sono aumentate dell'**11,30%**. Gli altri aumenti riguardano parti normative.

Si è realizzato così – per la prima volta dopo molti contratti – il superamento dell'Accordo del '93, dalla Fabi, peraltro, mai firmato.

Intendiamoci, quell'Accordo, che da tempo come Fabi ritenevamo superato, presenta anche contenuti positivi: contiene, ad esempio, il vincolo del doppio livello di contrattazione, certamente utile per i lavoratori. Ma per troppo tempo ha tenuto l'aumento retributivo del CCNL *inchiodato* al calcolo dell'inflazione, come fosse *un idolo* a cui rendere omaggio, e che, invece, è una pura e semplice interpretazione, spesso interessata.

E' opportuno ricordare che ogni contratto, ormai da un paio di decenni, diviene la somma algebrica non solo delle rivendicazioni sindacali, bensì anche delle richieste delle Aziende, questa volta molto chiare, ma che hanno trovato il fermo diniego da parte delle OO.SS.

Ne riportiamo alcune:

- l'estensione senza limiti dei *contratti complementari*;
- l'abolizione dell'*indennità di cassa*;
- la non retribuzione delle *festività soppresse* non godute;
- la eliminazione delle *diarie*, trasferendo tutto a *piè di lista*.

Richieste che hanno trovato il fermo diniego da parte delle OO.SS.

Due solamente sono stati gli **scambi** con Abi, al fine di acquisire come accennato, 3 punti percentuali oltre l'inflazione nei 5 anni in oggetto: *la modifica della base di calcolo degli*

straordinari (con una diminuzione di poco inferiore al 20%) – peraltro compensata dal nuovo regime fiscale - e *l'innalzamento da 45 a 47 anni*, solo per i QD1 e i QD2, per il consenso al trasferimento del personale non preposto o da preporre ad una filiale.

Banche di credito cooperativo

Anche per le Banche di Credito Cooperativo è stata firmata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto. L'intesa è stata raggiunta nelle prime ore del 21 dicembre, dopo un estenuante tornata finale, simile a quella di ABI, durata oltre 17 ore.

Tale rinnovo, come ampiamente prevedibile, è stato fortemente condizionato dall'andamento delle trattative in ABI.

Il confronto con Federcasse, infatti, dopo una fase di incontri diradati ed interlocutori, è decollato in vista della conclusione che si andava delineando in ABI.

La trattativa è stata segnata, in modo particolare, dalla volontà di perseguire le opportune specificità del settore.

In premessa va confermato che gli aspetti generali, quali: *durata del contratto; parte economica e relative tabelle; mercato del lavoro*, sono gli stessi di ABI.

I risultati conseguiti hanno rimarcato l'esigenza di valorizzare la coesione del sistema, di recuperare in termini economici il divario esistente nel costo del lavoro tra BCC e ABI; infine, di cogliere le differenze dimensionali delle Banche di questo settore.

In tema di *area contrattuale, di appalti e di prevenzione dei conflitti collettivi* si sono ulteriormente rafforzate le procedure per riaffermare il presupposto condiviso della unicità del movimento, anche per consentire di gestire, e possibilmente mantenere all'interno del sistema, le eventuali operazioni di cessione di ramo d'azienda.

E' stata introdotta, ed è una evidente novità, la *trattativa di gruppo*. Per le aziende del gruppo bancario che, per la loro contenuta dimensione, sono sovente prive di RSA, il confronto potrà essere spostato a livello di capogruppo

La contrattazione di secondo livello è stata ulteriormente potenziata. Da un lato sono state aumentate le materie di demando; dall'altro con la possibilità di negoziare particolari profili professionali per le aziende con oltre 300 dipendenti.

In tema di *mercato del lavoro*, in attesa di una nuova definizione del lavoro a tempo parziale, alla luce della modifica del quadro legislativo di riferimento, è stata migliorata la percentuale obbligatoria di *trasformazione da tempo pieno a tempo parziale*.

Le missioni di durata superiore ai 4 giorni, che si collocano tra la fine del mese e l'inizio di quello successivo, in caso di continuità, sono state considerate unitariamente, prevedendo il pagamento della relativa diaria. La norma sui trasferimenti è stata modificata ripristinando quella in vigore prima del rinnovo del precedente contratto. Per le aree professionali e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, con 45 anni di età e 22 di servizio, il trasferimento non può essere disposto per distanze superiori ai 30 chilometri.

L'introduzione della *Long term care* è stata effettuata prevedendo un contributo, in percentuale, a carico del datore di lavoro ed un altro a carico del dipendente.

E' stata rafforzata la previsione relativa alla prestazione lavorativa dei quadri direttivi, con due tipi di interventi. Con il *primo* - per rendere maggiormente effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa - è stato introdotto il criterio del recupero, anche prevedendo intere giornate di assenza. Il *secondo* ha sottratto parte della discrezionalità all'azienda, indicando l'obbligatorietà del pagamento dell'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo.

Sulla *banca delle ore*, stante la difficoltà di recupero delle prestazioni aggiuntive, è stata introdotta la possibilità, a richiesta, del pagamento del lavoro aggiuntivo con esclusione delle prime 23 ore che derivano dalla riduzione dell'orario giornaliero, alle quali continua ad applicarsi il meccanismo della banca delle ore stessa.

Per quanto attiene all'aspetto economico siamo intervenuti per ridurre il divario con ABI. In particolare è stato evidenziato che nel contratto nazionale delle BCC dovevano essere previsti congrui aumenti per materie che in Abi sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

All'inizio Federcasse ha respinto tale impostazione, per motivi di competitività, poi ha ceduto. E così, con l'aumento dello 0,65% della misura riferita all'importo complessivo del risultato lordo di gestione, il premio di risultato, con riferimento al 2008, viene migliorato in modo significativo.

Si è intervenuti anche per ridurre il differenziale economico tra gli assunti prima e dopo il 31 dicembre 2000, aumentando in modo diversificato la contribuzione alla Previdenza complementare. Per gli assunti dopo il 31/12/2000 la contribuzione aziendale sarà incrementata dello 0,60%, mentre per gli altri dello 0,40%, realizzando l'obiettivo della solidarietà generazionale.

Questo aumento non è andato a sfavore degli assunti ante 31/12/2000, che hanno avuto un incremento in percentuale dell'assegno ex premio di rendimento analogo a quello della voce stipendio.

Con Federcasse è stato inoltre chiarito che la contribuzione al Fondo di previdenza complementare è dovuta dalle singole BCC, anche per gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Si tratta *indubbiamente* di una *conclusione positiva*, dovuta anche al ruolo che la Fabi ha saputo svolgere.

Sia i lavori per la predisposizione della piattaforma, sia la gestione della trattativa vera e propria, hanno visto la nostra organizzazione tra i protagonisti, in un quadro di rapporti sindacali ritrovato, unitario e positivo, tale da rendere meno complicato il rinnovo stesso.

Con soddisfazione possiamo affermare che le nostre progettualità si sono rilevate vincenti. In particolare sono stati colti i risultati che maggiormente ci eravamo prefissi, quali il *potenziamento della contrattazione decentrata, la negoziazione nei gruppi e nelle aziende con più di 300 dipendenti, la banca delle ore, i quadri direttivi e la diminuzione della differenza economica con ABI.*

Settore esattoriali

E arriviamo al terzo settore.

L'impegno della FABI e delle altre Organizzazioni Sindacali, nel corso del 2007, si è incentrato sul percorso verso l'omogeneizzazione dei trattamenti dei lavoratori delle 38 Concessionarie della riscossione dei Tributi. Sono stati conclusi *tre importanti accordi in tema di: "Mobilità infragruppo"* del personale di Equitalia, *Agevolazioni Creditizie* (con Unicredito) e *Fondo Esuberi*, il cui accesso sarà d'ora in avanti uniforme ovunque, sia per i requisiti che per gli incentivi all'esodo. Restano *ancora tre temi* fondamentali da affrontare e definire, i quali costituiranno un autentico *banco di prova* per il Sindacato e la categoria degli esattoriali.

Parliamo della **Cassa Sanitaria Nazionale, del Fondo Nazionale di Previdenza Esattoriali e del Contratto di Categoria.**

Assistenza sanitaria

È l'argomento più complesso finora affrontato. Conclusa la fase tecnica della definizione congiunta di un capitolato nazionale delle prestazioni, siamo passati nel vivo del confronto con un autentico braccio di ferro con la controparte per la costituzione della Cassa Sanitaria. Al momento, sembra stia per prevalere la soluzione della CASDIC.

Fondo di Previdenza Esattoriali.

A differenza di tutti gli altri settori, i lavoratori esattoriali, il 30 giugno 2007 – per disposizione dell'INPS - non hanno potuto esprimere alcuna scelta circa la destinazione del TFR. Nonostante ciò, e sebbene il Fondo Esattoriali non eroghi prestazioni, la Ragioneria Generale dello Stato si è sempre opposta alla riforma. Ne è seguita la forte mobilitazione del Sindacato con la proclamazione dello stato di agitazione della categoria che ha indotto, l'11 dicembre scorso, un cambio di atteggiamento delle controparti.

La convocazione dell'INPS e di Equitalia, presso il Ministero del Lavoro - anche in rappresentanza del Ministero dell'Economia e della Ragioneria Generale dello Stato - ha prodotto l'impegno formale "a predisporre in tempi brevi, e comunque entro il 31 gennaio 2008, una proposta di riforma, volta ad assicurare agli iscritti una effettiva funzione integrativa dell'AGO, tenendo conto dell'intera anzianità contributiva". Tale disponibilità

rappresenta un primo successo della categoria che deve tenere alta l'attenzione e vivo lo stato di agitazione fino all'esito positivo degli impegni assunti.

Contratto Nazionale di lavoro

È stato sempre sottoscritto, con il medesimo testo, dopo la firma del contratto ABI. La controparte - i soci pubblici di Equitalia SpA (Agenzia delle Entrate e INPS) – ha dichiarato, in più occasioni, di voler mantenere il medesimo contratto rimanendo nell'Area del credito - analogamente ad altre società - ma, ad oggi, nonostante i nostri solleciti per l'avvio del confronto, non c'è stata alcuna convocazione. Il Contratto dei lavoratori della Riscossione oggi rappresenta il principale motivo di esistenza della FABI in questa nuova società unica.

La nostra attività interna

Centro studi

Sta pervenendo ai Sab, proprio in questo periodo, il Quaderno curato dal Centro Studi, rivolto ai nuovi assunti, e disponibile, come agile consultazione, anche per gli attivisti sindacali.

Esso è il risultato di un lavoro di squadra: il gruppo operativo del Centro stesso, insieme ad altri collaboratori, ha curato la redazione dei testi e l'editing del quaderno, di cui sono pervenuti ordinativi per oltre 7.000 copie.

Conferenza di organizzazione

La Segreteria nazionale si sta già attivando per la realizzazione della conferenza. Ad una prima fase di individuazione dei temi , seguirà quella del dibattito, prima in CDC e poi nei SAB. Le varie fasi ci condurranno sino al mese di novembre, data di celebrazione della conferenza e di festeggiamento del sessantennale della FABI.

Convegni

Sia il centro Studi Pietro Desiderato, sia la Federazione organizzeranno almeno due convegni nel corso dell'anno. Questi convegni, che sono già in fase di definizione, verranno a breve ampiamente pubblicizzati.

Conclusioni

Sia con Abi, sia con Federcasse, dunque, un accordo che si può tranquillamente definire **positivo**, senza alcuna pretesa di trionfalismo.

Positivo per molte ragioni.

Perché un accordo **razionale**, che guarda in faccia la realtà, ancora molto dinamica e certamente mutevole – realtà che cerca di tenere sotto controllo, senza inutili illusioni di cambiamenti radicali.

Un esempio per tutti: la individuazione degli strumenti per intervenire nel rapporto tra Aziende e Gruppi, al fine di tendere ad una armonizzazione possibile dei diversi trattamenti.

In secondo luogo perché un accordo **equo**, il quale ha messo in atto una ragionevole distribuzione delle risorse tra le diverse figure professionali, offrendo, anche, una prospettiva certa alla domanda di aumento economico reale.

Ancora, perché un accordo **coerente**, per aver collocato alcuni istituti contrattuali, prima fuori posto, nell'ambito loro proprio. Un buon esempio è dato dall'Assistenza e dalla Previdenza integrativa inserite nella contrattazione decentrata.

Infine – ma senza la pretesa che la elencazione sia esauriente – poiché un accordo **a costo zero**: dove *qualcosa si crea e nulla si distrugge*. Non solamente perché senza un'ora di sciopero, ma anche per la capacità di difendere, dalle "pretese" delle banche, alcuni istituti contrattuali – come già accennato – e di conservare integro il *corpus* della categoria nel suo insieme.

E' vero che ogni contratto è *figlio del proprio tempo* – così come ogni legge, ogni evenienza sociale, economica; persino ogni conflitto politico.

Ma non sempre ciò che è reale è anche razionale; talvolta assistiamo ad eventi fuori dallo *spirito* del tempo e dal *luogo* della ragione.

Perciò affermiamo che i nostri accordi sono anche il risultato di un *impegno* serio e costante dell'organizzazione – che *doveva*, tra l'altro, *recuperare tre anni di assenza* dal tavolo unitario - *dell'equilibrio e della professionalità* di chi ha condotto le trattative, della *tenacia lungimirante* di chi ha saputo *guardare* oltre e *vedere* chiaro.

L'insieme di questi elementi ha restituito alla Fabi la centralità politica che la sua storia le aveva da tempo assegnato all'interno della categoria.

Ma così come **essere** equivale a **essere percepiti**, i fatti, se pure positivi, restano ciechi se non vengono comunicati.

Riguardo a ciò, prendiamo atto con grande soddisfazione, che la copertura mediatica sulla FABI – in occasione del rinnovo dei patti di lavoro della categoria che rappresentiamo – è stata davvero eccezionale.

Sia *all'interno*, con la gestione del nostro sito, come non avevamo potuto registrare in precedenti occasioni; sia, soprattutto, *all'esterno*, dove in ogni momento della trattativa siamo stati presenti su tutti i quotidiani nazionali, in anticipo e spesso da soli.

Tutto questo è il frutto di un lavoro costante che ha consentito alla FABI di conquistare la giusta considerazione ed il dovuto rispetto da parte degli operatori dei mezzi di comunicazione.

Anche nel recente passato gli addetti alla comunicazione avevano svolto il proprio lavoro, ma si sono trovati, quasi sempre, a dover comunicare la *retorica vuota* dell'apparenza fine a se stessa: **bolle di sapone** di una demagogia ridicola e disperata; **illusioni** di un *sogno* dorato e perpetuo.

Ma nessun sogno dura per sempre, prima o poi arriva *il mattino della ragione*.

Ci siamo in questo *nuovo mattino*, dove, sotto ogni aspetto, è ritornata la *normalità* del fare sindacato. Dove la *felice anomalia* della Fabi ha ritrovato la propria identità.