
FEDERAZIONE **AUTONOMA** **BANCARI** **ITALIANI**



Ai
Sindacati Autonomi Bancari
F.A.B.I.

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1979 - GA/ff**

ROMA, LI **27 novembre 2008**

OGGETTO:

Vi trasmettiamo le sintesi delle tre Commissioni, che hanno lavorato in sede di Conferenza di Organizzazione.

Ci preme sottolineare la positività di un dibattito libero ed esteso, il quale ha visto la partecipazione di oltre 300 delegati provenienti da tutti i SAB d'Italia.

Riteniamo altresì opportuno ricordare che i tre documenti rappresentano una rielaborazione (una sintesi appunto), non certamente un riassunto delle diverse, pur interessanti, riflessioni intervenute in sede di dibattito.

Teniamo anche a ribadire che il senso della Conferenza non è quello di avanzare proposte statutarie compiute, né, tantomeno, quello di assumere decisioni; bensì quello di esprimere, in piena libertà, le più diverse considerazioni di natura sindacale, ma anche politica ed economica sui numerosi temi in oggetto.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Erico Piva
G. Piva
B. Piva
V. Piva
G. Piva
G. Piva
G. Piva
G. Piva



RELAZIONE DI SINTESI DELLA 1[^] COMMISSIONE

PREMESSA

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

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

CAPITOLO I

I valori di riferimento della FABI

Autonomia

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

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

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

Democrazia

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

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

Pluralismo

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

Ma la natura del pluralismo non sta nel numero dei compagni di viaggio, bensì nella *visione* che la Fabi ha sempre avuto delle relazioni industriali, del rispetto dei ruoli tra le parti sociali, del rispetto degli accordi raggiunti, e della loro difesa, anche se non sempre del tutto condivisi.

Continuando a seguire questa strada il pluralismo si aggiorna da solo.

CAPITOLO II

La globalizzazione e le nuove forme di lavoro

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

Gli effetti, ad oggi, della globalizzazione.

Aspetti positivi

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

Aspetti negativi

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

L'estensione senza confini del mercato globale, la diffusione inarrestabile della tecnologia, la nascita a dismisura dell'Economia finanziaria hanno creato crisi ricorrenti nelle Economie di tutti i Paesi. Questa, a cui stiamo assistendo con forte e motivata preoccupazione, è l'ottava degli ultimi

25 anni. Ma, ad una osservazione approfondita, è definibile non più come *ciclica*, bensì come *strutturale*.

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

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

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

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

Le "esigenze" del mercato globale da un lato e lo sfruttamento delle sue opportunità dall'altro hanno contribuito ad introdurre *all'inizio una sostenibile flessibilità*, rapidamente *evoluta in una inaccettabile precarietà*.

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

CAPITOLO III

Le proposte

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

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

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

- a) Una reale applicazione della responsabilità sociale dell'impresa, che, fino ad ora, è rimasta più una enunciazione che un comportamento praticato. È sembrata venire meno la disponibilità delle aziende, e delle banche in particolare, nei confronti di una migliore tutela dei dipendenti, soprattutto di quelli diversamente abili, non ancora sufficientemente garantiti nei diversi momenti del rapporto di lavoro. Un altro importante terreno sul quale va meglio coinvolta la responsabilità sociale delle imprese è quella del tessuto sociale ed ambientale nel quale esse operano. Oltreché, naturalmente, tutti gli altri indirizzi previsti verso i quali la responsabilità stessa deve essere orientata.
- b) Un rafforzamento delle attrezzature, dei meccanismi e dell'apparato legislativo a favore dello "stato sociale". Solo così le esigenze dello sviluppo economico e produttivo potranno essere compatibili con la tutela, la sicurezza e la dignità dei lavoratori.
- c) L'introduzione di regole certe, chiare ed esigibili all'interno dei mercati dove assistiamo, ad oggi, ad una evidente asimmetria tra *mercato globale e authority nazionale*. Insomma una certa dose di intervento dello Stato nel Mercato con buona pace dei convinti iperliberisti, favorevoli ad un mercato che si autoregola.

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

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

CAPITOLO IV

Infine

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

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

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



RELAZIONE DI SINTESI DELLA 2^ COMMISSIONE

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

Sempre in premessa va richiamata l'unanime condivisione espressa per il metodo con il quale la Segreteria Nazionale ed il Comitato Direttivo Centrale hanno voluto improntare i lavori dell'ottava conferenza di organizzazione che, differenziandosi rispetto al recente passato, hanno voluto aprire un confronto vero, libero, che è servito quale utile strumento per favorire il dibattito e per fornire spunti di riflessione rispetto alle scelte che saremo chiamati a svolgere.

Apprezzamenti espressi non solo sul modo ma anche sul contenuto dell'elaborato del Comitato Direttivo Centrale che ovviamente è stato arricchito dal dibattito.

La Fabi di fronte alla trasformazione ed ai nuovi assetti del sistema del credito

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

Per la Fabi si pone urgentemente la necessità di trovare adeguate soluzioni ai nuovi bisogni che si vanno delineando. Sul piano occupazionale è necessario dare tutele, in modo particolare per i precari e per i giovani, che corrono il serio rischio di vedere non confermato il rapporto di lavoro.

In via prioritaria si ravvisa la necessità di recuperare un luogo di confronto, con le istituzioni e anche con il Governo, per rappresentare le istanze dei lavoratori del settore ad un tavolo negoziale, dove il primo sindacato della categoria possa far giungere la propria voce. E' necessario anche individuare delle soluzioni negoziali, da inserire nei contratti di lavoro, per tutelare gli aspetti legati alla mobilità territoriale indotta dalle modifiche organizzative e dai riposizionamenti sul territorio che le banche stanno operando e per la tutela complessiva, economica e professionale per i lavoratori coinvolti. Si ravvisa inoltre la necessità di accrescere la conoscenza e la consapevolezza di quanto sta accadendo, non solo tra i lavoratori, ma anche all'interno del quadro sindacale, che deve essere conscio del mutamento dell'organizzazione del lavoro bancario e quindi adeguatamente preparato per affrontare, anche culturalmente, lo scenario che si va delineando.

La Fabi di fronte al rinnovo dei patti di lavoro

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

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

Collocazione nel panorama sindacale generale

La prospettata semplificazione del numero dei contratti collettivi di lavoro contenuta nelle proposte della trattativa sui livelli negoziali ha indotto ulteriori riflessioni. L'ipotetica soluzione di un contratto

per i bancari, assicurativi, dipendenti della riscossione, forse del banco posta, o di altri pezzi del terziario, induce ad una seria analisi su quanto sta cambiando nel mondo del lavoro del nostro Paese. In tale contesto si valuta in modo estremamente positivo la creazione della Federazione con la FNA per dare una adeguata linea di rappresentanza per i lavoratori del comparto finanziario.

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

La FABI di fronte alla negoziazione nelle aziende

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

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

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

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

Altro aspetto sono i compiti demandati alle RSA, che vedono la loro attività ridursi in ragione di un numero crescente di strutture (referenti di area introdotti e regolamentati in alcuni gruppi bancari, segreteria di coordinamento, segreterie di gruppo). Viene ravvisata la necessità di stabilire con maggior chiarezza, con regole definite in CCNL, le materie che sono oggetto della contrattazione di gruppo, cercando di risolvere il conflitto che potrebbe aprirsi tra organismi di gruppo e RSA centrali, anche al fine di chiarire l'applicazione anche a tutte le aziende del gruppo dei patti sottoscritti. E' emersa la proposta di aggiornare il nostro regolamento sui gruppi bancari per prevedere un maggior effettivo coinvolgimento delle rsa centrali delle singole aziende nelle politiche del gruppo, inoltre di rivedere il regolamento delle rsa centrali per consentire la partecipazione dei rappresentanti sindacali che non rivestono la carica di rsa alla vita sindacale della propria azienda. Data l'importanza che i gruppi stanno assumendo è auspicabile che siano messe a disposizione maggiori risorse sia economiche sia di permessi sindacali.

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

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

La Fabi e le politiche organizzative per la valorizzazione dei Giovani

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

sindacale volta ad arginare la precarietà e le discriminazioni legate al salario incentivante, introducendo adeguate tutele nel CCNL.

Su questo senso hanno trovato favorevole accoglimento le soluzioni individuate nel documento elaborato dal CDC e dalla Segreteria Nazionale. La commissione riconosce il valore della formazione, che può costituire in motivo di interesse per i giovani, che devono essere oggetto di specifica formazione ad inizio della propria esperienza sindacale, e che deve essere fruita con continuità. La formazione, anche di tipo specialistico, costituirà veri e propri crediti formativi utilizzabile in ambito universitario. Si suggeriscono incentivazioni economiche e cedolari ai SAB che formano i giovani dirigenti sindacali, prevedendo la partecipazione a corsi della federazione o specialistici, indispensabili anche per lo sviluppo di tutto il quadro sindacale. Si ritiene che si possa valutare l'introduzione di un incentivo economico, quale ad esempio un intervento in ambito previdenziale compatibilmente alle disponibilità ed ai regolamenti dell'organizzazione. Si evidenzia l'opportunità di trovare adeguati spazi per favorire il confronto ed il dibattito tra i giovani, che devono avere la possibilità di ricoprire ruoli dentro l'organizzazione anche per favorire un adeguato ricambio delle strutture della FABI. A tal fine sono emerse proposte per limitare il numero dei mandati dentro gli organismi. Questa proposta tuttavia non ha trovato diffuso consenso. Al fine di favorire l'ingresso e la crescita dei giovani, come buona prassi, si propone di evitare la concentrazione degli incarichi sindacali in capo ad una persona.

Donne

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

Anche la formazione potrebbe costituire un valido strumento per diffondere la cultura delle pari opportunità. Si potrebbe prevedere la partecipazione ai corsi di una donna per ciascun sab, con

costi a carico della federazione. Si potrebbero svolgere corsi di formazione a livello decentrato per favorire la partecipazione delle donne che sono impossibilitate a frequentare quelli residenziali, a causa degli impegni di cura della famiglia. Si propongono anche corsi di formazione sulle pari opportunità con la partecipazione di dirigenti sindacali di genere maschile, per sviluppare maggiormente all'interno dei SAB la cultura delle pari opportunità. Sarebbe utile che nelle segreterie provinciali, fosse presente almeno una donna (in tale ottica si potrebbe comunque individuare un segretario provinciale che si facesse carico della diffusione della cultura delle pari opportunità). Potrebbe essere effettuata dalla Federazione una politica che incentivi i sab disposti a valorizzare le donne. Sul piano contrattuale si dovrebbe intervenire con maggior convinzione sulle politiche che consentono alle donne di conciliare l'attività di cura della famiglia con l'attività lavorativa mediante una ridefinizione dei tempi di vita e di lavoro. E' emersa altresì la consapevolezza che su questo terreno si debba agire con urgenza per recuperare il gap che ci separa dalle altre organizzazioni sindacali sia in ambito europeo sia in ambito nazionale. L'urgenza deriva dalla necessità di intercettare i giovani che si affacciano al mercato del lavoro che, nel nostro settore, oggi, rispetto al passato sono in larga misura donne.

Quadri direttivi

Rappresentano oltre un terzo degli addetti del settore. Costituiscono la categoria che probabilmente ha subito le ricadute maggiori della ristrutturazione del comparto del credito e del riposizionamento intervenuto col rinnovo degli ultimi contratti collettivi nazionali di lavoro. E' indispensabile una adeguata azione di tutela, anche alla luce delle modifiche legislative intervenute, che rendono più gravose e complesse sia le mansioni sia i livelli di responsabilità. Rimane indefinita la questione della prestazione lavorativa che dovrebbe invece trovare adeguata soluzione di ordine economico.

Sotto il profilo organizzativo il coordinamento dovrebbe essere valorizzato ed in grado di costruire delle proposte utili in vista del prossimo rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Viene, pertanto, ritenuta opportuna un'ulteriore indagine nazionale sulle condizioni di lavoro della categoria e sulle aspettative dei quadri direttivi.

Pensionati

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

presupposti per la costituzione della federazione dei pensionati. Unanimemente è stato riconosciuto il valore e l'importanza del contributo che dirigenti sindacali pensionati o esodati possono portare all'interno dei SAB. L'orientamento prevalente è che i pensionati non rivestano la carica di segretario coordinatore dei sab e che vada favorito il ricambio generazionale. Tale orientamento tuttavia deve rimanere nell'ambito delle "buone prassi", e non deve invece essere recepito con norma regolamentare. La risorsa pensionato trova maggiormente il proprio ambito di utilizzo all'interno dei sab nel settore dei servizi. Dagli stessi colleghi pensionati, è emersa la necessità che all'interno dei sab siano previste, così come accade per gli altri iscritti, forme di rappresentanza, e possibilità di svolgere assemblee dedicate ai pensionati. Si ritiene che nei regolamenti dei sab dovranno essere inserite delle norme che diano la possibilità di riunirsi, di eleggere i loro rappresentanti in congresso come avviene per tutti i lavoratori attivi.

Si ritiene di non modificare le attuali consuetudini che prevedono che i pensionati e gli esodati non siano candidati al CDC e che invece, per garantire almeno una presenza minima, il coordinatore di FABI pensionati ed esodati sia cooptato in CDC. Si ravvisa la necessità di ripristinare i rapporti con le commissioni parlamentari o altre istituzioni che si occupano delle questioni attinenti i pensionati, ad esempio Welfare e bilancio, con gli enti locali, col Comidan, per rappresentare le istanze dei pensionati bancari che sono trascurate dal sindacato confederale. Si ritiene necessario dare maggiore incisività e visibilità all'azione che la Fabi svolge per la tutela dei propri pensionati, non solo sulla rivalutazioni delle pensioni, ma in modo più ampio, articolato su questioni legate all'assistenza sanitaria, alla fiscalità sui livelli di assistenza ecc.

La Fabi e la sua collocazione nelle strutture sindacali internazionali

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



RELAZIONE DI SINTESI DELLA 3[^] COMMISSIONE

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

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

Sulla base di tali valutazioni, la maggior parte di interventi hanno espresso il convincimento che, oggi, non si ravvisa la necessità di importanti mutamenti dello Statuto Federale, ma solo dei modesti correttivi utili ad aggiornarlo.

In particolare, è stato rimarcato come, ancora oggi, il **Sindacato Autonomo Provinciale** svolga un ruolo determinante ed insostituibile nella vita dell'Organizzazione:

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

Tuttavia, sono state evidenziate alcune criticità derivanti dalle difficoltà:

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

Riguardo al **Regionale** è stato espresso il convincimento generale che la struttura non sia riuscita ad affermarsi, a causa della natura federale su base provinciale dell'Organizzazione.

Nonostante ciò, resta importante e da confermare, la sua funzione di coordinamento ed assistenza alle strutture dei settori delle BCC e della Riscossione Tributi organizzati a livello regionale nonché, laddove possibile, come strumento utile alla formazione decentrata.

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

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

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

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

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

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

Per i **Coordinamenti e i Dipartimenti**, si è ritenuto che essi continuino a svolgere un ruolo di valido supporto all'attività degli organi esecutivi (CDC e Segreteria Nazionale) e che pertanto, soprattutto per i Dipartimenti, siano chiamati a farne parte le migliori e specifiche professionalità presenti nell'Organizzazione.

Mentre, da più parti, è stato richiesto per i Coordinamenti di Settore, il ritorno al metodo elettivo dei propri componenti.

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

In molti interventi è stata espressa, comunque, la convinzione che la qualità e la quantità dei servizi possano essere ulteriormente incrementate attraverso, la costituzione di consorzi fra i Sab o a livello regionale, ed il sostegno da parte della Federazione ai Sab minori, per garantire omogeneità di offerta su tutto il territorio nazionale.

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

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

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

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

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

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

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

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