



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE

Corso di laurea in Organizzazione e Risorse Umane

**FABI 1948-2012: evoluzione e
funzioni della Federazione
Autonoma Bancari Italiani**

Relatore: Prof. Ida Regalia

Elaborato finale di:
Elena Agnese Santoro

Anno Accademico 2011/2012

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO 1 1.1 La FABI

1.2 I retroscena della fondazione della FABI

1.3 La fondazione della FABI

1.4 Il primo contratto collettivo nazionale del lavoro

1.5 Le altre sigle sindacali

1.6 I Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro successivi (1955-2012)

1.7 Osservazioni conclusive

CAPITOLO 2 2.1 Organizzazione e struttura della FABI

2.2 I servizi della FABI

2.3 Gli iscritti alla FABI

2.4 La FABI a Lecco

CAPITOLO 3 La FABI e il contratto integrativo

CONCLUSIONI

APPENDICE

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

INTRODUZIONE

Oggetto del mio lavoro è la FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani), il sindacato bancario più rappresentativo in Italia.

E' doveroso iniziare con una definizione di sindacato: in mancanza di una nozione legislativa, esso può essere inteso come un'associazione di prestatori di lavoro, costituita per tutelarne gli interessi professionali collettivi, sia nei confronti delle altre organizzazioni similari, sia nei confronti dello stato e di qualsiasi altro soggetto giuridico esterno.

“Il ruolo di una OOSS è la difesa dei lavoratori, che non può prescindere da un impianto di regole che disciplinano il rapporto di lavoro. Tali regole si chiamano contratti. Esiste il contratto collettivo nazionale del lavoro, applicato a livello nazionale da tutte le aziende di credito, in cui sono contenuti tutti i diritti e i doveri dei lavoratori del settore, ed esiste il contratto integrativo aziendale, nel quale sono recepite e regolate le peculiarità di ciascuna azienda di credito.”(Amato et al. 2005, p.9)

Altra definizione fondamentale per il mio elaborato finale riguarda le “relazioni industriali” che vedono protagonisti i sindacati sia dei lavoratori che dei datori di lavoro. “Con l’espressione “relazioni industriali”, di origine anglosassone, ma da tempo entrata a far parte dell’uso corrente, si indicano le interazioni che nelle società contemporanee intercorrono fra imprenditori, dirigenti e loro associazioni, lavoratori e loro organizzazioni sindacali, governo e amministrazione pubblica, per quanto riguarda la regolazione dei rapporti di lavoro.”(Regalia, 2004)

Nel caso specifico di questa tesi i soggetti in campo sono da un lato l’ABI (Associazione Bancaria Italiana), dall’altro i sindacati di categoria (tra i quali la FABI) ed, infine, il governo. Le forme di interazione che intercorrono tra questi gruppi di attori sono per lo più bilaterali e coinvolgono l’ABI e i sindacati di categoria. Per quanto concerne, invece, i metodi di azione il più utilizzato è quello negoziale, in particolare attraverso la contrattazione collettiva e aziendale. Infine l’oggetto delle relazioni industriali nel settore bancario riguarda, in generale, le remunerazioni, le condizioni di lavoro e i benefits.

La scelta della FABI come soggetto del mio elaborato finale è motivata dalla sua peculiarità di organizzazione sindacale, nata nel 1948, a tutela della specifica categoria

dei lavoratori del settore del credito. Ciò la differenzia in modo marcato rispetto, ad esempio, alle OOSS confederali (CGIL, CISL, UIL) sorte per assistere un ampio ventaglio di categorie appartenenti a diversi settori produttivi.

Ciò non toglie che, nell'arco di tempo considerato, la categoria dei bancari (che ad oggi raccoglie 320.000 addetti) non abbia vissuto notevoli cambiamenti e, in particolare, negli ultimi due decenni essa abbia registrato dei veri e propri sconvolgimenti, derivanti dalla progressiva liberalizzazione e deregulation dei mercati, dai processi di accorpamento fra i diversi gruppi bancari (fusioni, incorporazioni) e gli effetti che, a cascata, da essi ne conseguono (ristrutturazioni, esodi incentivati). Il comportamento dei sindacati, tra i quali la FABI, come vedremo meglio in seguito, si è dovuto adeguare al susseguirsi dei nuovi scenari che venivano anche tumultuosamente a crearsi nel mondo del credito.

Infine la FABI si è distinta, fin dalle sue origini, come un sindacato meno soggetto a pressioni di natura politica e/o partitica e la neutralità e l'imparzialità sono due pilastri portanti del suo modo di agire.

Il primo capitolo è dedicato alla FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani) dalla sua fondazione ad oggi, con una panoramica storica fortemente intrecciata con l'evoluzione contrattuale. Il secondo capitolo, nel primo paragrafo, si occupa della sua organizzazione, della struttura e dei servizi offerti ai tesserati; il secondo paragrafo, più di natura quantitativa, si concentra sul numero degli iscritti in una prospettiva comparata ed infine, il terzo paragrafo è relativo ad un breve focus sulla sede territoriale della FABI di Lecco, la mia città natale e nella quale vivo. Nel terzo capitolo analizzo le modalità di svolgimento di una stipulazione del contratto integrativo, vero fulcro della contrattazione nel settore bancario, soprattutto di questi ultimi anni. Il punto di osservazione prescelto si avvale di un'intervista a Giovanni Galli, Segretario provinciale della FABI di Lecco, entrato a far parte del comitato direttivo centrale della FABI.

E' giusto, ora, motivare perché ho scelto questa materia (Relazioni Industriali) e questo argomento (la FABI) come elaborato finale della mia laurea triennale in Scienze Politiche, Economiche e Sociali, in particolare nel corso Organizzazione e Risorse Umane.

Un primo motivo è che gli argomenti trattati durante il corso di lezioni hanno suscitato il mio interesse, poiché ritengo che si tratti di una materia estremamente attuale, in continua evoluzione a causa dei mutamenti del contesto e oggetto di dibattiti su più

fronti (politici, economici e sociali). Inoltre perché il titolo di studio che conseguirò offre possibili sbocchi professionali in organizzazioni di rappresentanza degli interessi economici, quali organizzazioni sindacali dei lavoratori, degli imprenditori e di Camere di Commercio. Una terza ragione, più di carattere personale, l'attribuisco al fatto di avere un padre ex bancario, ora "esodato", che ha lavorato per la ex COMIT che, a seguito di numerose fusioni, si è trasformata, recentemente, in Intesa Sanpaolo. Credo, quindi, di aver assorbito, involontariamente, una certa conoscenza dei fatti che mi ha condotto a scegliere questo tema.

Per concludere questa introduzione desidero ringraziare la Professoressa Ida Regalia che mi ha seguito in questo lavoro di tesi, prestandomi la sua attenzione.

Ringrazio Giovanni Galli per il tempo dedicatomi e per le preziose informazioni che mi ha fornito durante l'intervista. Inoltre sono grata a Luca Dell'Oro, che, attraverso le nostre conversazioni e la sua disponibilità, mi ha offerto dati e notizie necessari riguardanti soprattutto il SAB di Lecco. Una citazione particolare a Roberto Riva per il materiale fornitomi e per la sua disponibilità. Non manco di ringraziare Gianfranco Amato per la cordialità espressami. Fondamentale è stato l'apporto di Franco Casini che, nonostante i suoi numerosi impegni, mi ha comunicato i dati sul numero degli iscritti alla FABI aggiornati al 2012.

Infine un ringraziamento speciale va alla mia famiglia che mi ha sempre sostenuto nell'arco della mia carriera universitaria, soprattutto nei giorni pre-esami e nella preparazione dell'elaborato finale. In particolare ringrazio mio padre che, attraverso la sua esperienza lavorativa nel mondo bancario, mi ha dato validi ed utili consigli per la redazione di questo mio lavoro sulla FABI.

CAPITOLO 1

1.1 La FABI

La FABI, Federazione Autonoma Bancari Italiani, è il sindacato bancario più rappresentativo in Italia. Vi aderiscono quasi centomila iscritti appartenenti ad istituti, aziende ed enti pubblici e privati, inquadrati nelle diverse qualifiche della categoria quali dirigenti, quadri direttivi, impiegati, commessi, personale ausiliario.

Gli iscritti sono distribuiti in novantasette sedi territoriali (SAB) e circa 5.800 sono i dirigenti sindacali distribuiti nel paese.

Una delle principali peculiarità della FABI è che questo sindacato, pur essendo autonomo (quindi estraneo a qualunque federazione di tipo sindacale o partito politico), ha collaborato e collabora tutt'oggi con CGIL, CISL e UIL, per citare solo le maggiori OOSS, nella stipula dei contratti collettivi nazionali e in ambito europeo.

Fin dalle origini i padri fondatori della FABI avvertirono che, sia la politica, sia il movimento sindacale centralizzato a livello nazionale fossero poco informati su ciò che accadeva sul territorio. Proprio per questo motivo la FABI è caratterizzata da un federalismo ante litteram. La capacità di essere presenti sul territorio ed essere vicini alle esigenze dei lavoratori è il punto di forza e l'arma vincente di questo sindacato.

Per avvalorare la precedente affermazione, i contributi sindacali che vengono versati periodicamente dagli iscritti, sono suddivisi per il 30% a livello nazionale (sede centrale) mentre ben il 70% va nelle casse di ogni SAB (Sindacati Autonomi Bancari-livello provinciale) ed è assente un livello regionale. ¹Tutto ciò, mi è stato direttamente riferito dai rappresentanti della FABI che, fra l'altro, hanno tenuto a precisarmi che questa suddivisione risale a pochi anni orsono e che la precedente privilegiava ancor di più la "periferia" alla quale affluiva il 76% dei proventi. Si tratta di una sua peculiarità considerato che, sempre a detta della FABI, nelle altre organizzazioni è il livello nazionale ad introitare la maggiore percentuale.

Questa prassi permette all'organizzazione sindacale di costituire sedi territoriali che mantengono un buon livello di autonomia decisionale e di poter rispondere in modo più diretto e mirato ai problemi comuni dei lavoratori, ma anche a quelle esigenze specifiche che sono diverse da provincia e provincia e da regione a regione.

¹ Circolare relativa ai "Contributi sindacali e segnalazione iscritti per l'anno 2001" del 7 dicembre 2001.

Al momento la FABI non aderisce ad alcuna confederazione di sindacati a livello nazionale, a riprova della sua autonomia, mentre, in ambito internazionale, fa parte di UniGlobal Union, la maggiore associazione mondiale che riunisce tutti i sindacati del terziario.

Come ogni sindacato la FABI possiede una propria mission: tutelare al meglio i lavoratori bancari, salvaguardandone i diritti, il benessere e il potere d'acquisto. Si tratta di un obiettivo chiaro fin dalla fondazione. Il sindacato si impegna a valorizzare le specificità di ogni singolo iscritto, divenendo portavoce delle particolari esigenze di ogni categoria presente nell'ambito bancario: dai dirigenti ai semplici impiegati, dalle donne ai giovani, dai pensionati agli "esodati", dai dipendenti stabili ai precari. La FABI pone al centro il lavoratore con lo scopo principale di migliorare le condizioni di lavoro e di erogare servizi e assistenza.

"Autonomia, libertà, onestà, passione, impegno senza soste, lungimiranza politica, approccio moderno e pragmatico ai problemi, capacità di leggere in anticipo i cambiamenti per volgerli a favore di coloro che rappresentiamo, per governare la transizione permanente del mondo bancario e finanziario. Questo è tutto ciò che, giorno per giorno, mettiamo al servizio dei nostri iscritti, partecipando sempre e in prima linea alle trattative sindacali del settore – nazionali, locali e aziendali - e restando sempre alla testa della categoria e a fianco di ogni associato." (www.fabi.it). Queste sono le parole utilizzate per esplicitare la mission della FABI.

1.2 I retroscena della fondazione della FABI

Per la redazione del seguente paragrafo, che sostanzialmente descrive gli avvenimenti e il contesto storico-politico antecedente alla fondazione della FABI, ho utilizzato, come materiale di riferimento, il primo capitolo di una pubblicazione interna del 2003: "Storia e memoria" (pagg. 7-10), da me reperita presso il SAB di Milano.

La FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani) venne costituita a Milano il 19 dicembre del 1948. I valori ai quali si richiamava la nuova organizzazione sindacale erano quelli dell'autonomia, libertà, democrazia, solidarietà ed unità.

Per meglio comprendere l'importanza della nascita di questa associazione sindacale è necessario richiamare alla mente, in cenni, il contesto economico, sociale e politico dell'Italia di quegli anni, segnato dalla devastazione della guerra e dal progressivo polarizzarsi del mondo in due blocchi contrapposti: occidentale-democratico e l'altro

comunista-totalitario. Il 3 giugno del 1944 fu stipulato il “Patto di Roma”, un accordo tra gli esponenti dei tre principali partiti italiani dell’epoca (democristiano, comunista e socialista). L’accordo prevedeva che l’imponente fase di ricostruzione del paese, che versava in condizioni estremamente difficili, dovesse necessariamente vedere i lavoratori, pur diversi per ideologia e fede religiosa, uniti in un solo Organismo Confederale presente a livello nazionale ed in tutti i settori produttivi. L’Organismo in questione fu denominato CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro). La fondazione delle ACLI (Associazione Cristiana dei Lavoratori Italiani), avvenuta nell’agosto del 1944, giocò un ruolo decisivo nel bilanciare la forza rappresentativa nella CGIL della dominante componente comunista e socialista. Il 3 novembre del 1944, per naturale derivazione dalla Confederazione, nacque la FIDAC/CGIL (Federazione Italiana Dipendenti Aziende di Credito), poi divenuta FISAC, che segnò l’unità rappresentativa della categoria dei bancari, esclusi i dirigenti e i funzionari che erano prossimi alla fondazione di nuove sigle.

Col Decreto Legge del 23 novembre del 1944 si verificò un’importante svolta nel mondo sindacale e contrattuale con la cancellazione dell’ordinamento sindacale corporativo, di chiara origine fascista, fatta eccezione per gli effetti dei CCNL e aziendali in essere a quel momento. Si tratta di un vero e proprio momento di svolta per la storia del sindacato in Italia.

Nel frattempo la coesistenza delle diverse anime all’interno della CGIL diventava sempre più inconciliabile a causa degli scioperi proclamati dalla stessa CGIL contro il governo e dell’agitazione nelle piazze (in occasione dell’attentato a Palmiro Togliatti, Segretario del Partito Comunista Italiano); a ciò si aggiunge la diversa concezione del ruolo del sindacato che per la componente socialista-comunista veniva concepito come strumento di lotta politica, mentre per quella cattolica esso doveva difendere e sviluppare gli interessi dei lavoratori, perciò indipendente dai governi e dai partiti politici e dedito esclusivamente alle questioni sindacali.

Il 5 agosto del 1948, a causa del clima di tensione, i rappresentanti dei socialcomunisti, socialdemocratici e repubblicani della CGIL, dichiarano decaduti dai loro incarichi i democratico-cristiani.

Gruppi di dirigenti e di lavoratori lasciarono la FIDAC ed aderirono alla Libera CGIL, voluta da esponenti della corrente cristiana il 15 settembre 1948. In seguito la frattura condusse alla nascita della UIL in data 5 marzo del 1950, composta da una parte dei

socialisti, socialdemocratici e repubblicani, e l'1 maggio 1950 della CISL, formata da democristiani.

Sempre nel 1950 fu fondata la CISNAL, oggi chiamata UGL, di orientamento di destra. Venne così frantumata l'unitarietà garantita dalla Confederazione. Le divisioni interne e la contrapposizione ideologica fra le tre grandi Confederazioni determinarono, a cascata, altre fratture nelle diverse categorie di lavoratori, compresa quella del credito.

Ma questa soluzione apparve del tutto provvisoria e insufficiente, sia sul piano sindacale che su quello politico, a coloro che intendevano formare un sindacato assolutamente indipendente da forze ideologico-partitiche ed espressione della sola categoria dei bancari.

Sono queste le finalità che si celano dietro alla fondazione della FABI.

1.3 La fondazione della FABI

In occasione delle vicende relative alla stipula del primo contratto di lavoro si registrano delle lacerazioni all'interno della FIDAC che conducono, ad opera di elementi che si richiamano alla corrente sindacale cristiana e all'area laica, alla costituzione dei nuovi "Liberi sindacati bancari".

Il documento programmatico della futura FABI fu chiaro e denso di tematiche di valore. "Il comitato promotore intende organizzare un sindacato libero, apolitico, aconfessionale, tale da non essere più considerato come risultanza di compromessi e di pattuiti sottointesi ma espressione unitaria dei bancari con l'unico scopo della difesa economica e dell'elevazione sociale e morale della categoria" (Gazzetta Bancaria, n.23, 5 dicembre 1948 cit. Giambertone, 1986, p.168)

"I concetti basilari e inderogabili del sindacato autonomo bancari sono i seguenti:

- prassi democratica interna con ogni più conveniente, coerente e rigorosa garanzia elettorale
- difesa degli interessi degli organizzati con tutti i mezzi legali, compreso lo sciopero, sanciti dalla nostra Costituzione repubblicana con l'esclusione dell'arbitrato obbligatorio
- assoluta e chiara indipendenza sia da forze governative sia da opposizioni sistematiche e coattate in un clima nuovo di libertà sindacale ed in un piano superiore di garanzia per l'eliminazione assoluta d'ogni corporativismo totalitario da qualsiasi fazione provenga

- proibizione nell'ambito del sindacato della formazione di correnti legali o di fatto sia politiche che sindacali
- libertà di adesione per tutti i lavoratori bancari senza preconcetti né per persone né per associazioni cui dette persone appartengono con l'obbligo inderogabile di adesione personale” (Giambertone, 1986, p. 168).

Il 19 dicembre, presso la sede del SAB di Milano, venne sancito l'assetto definitivo sindacale con la costituzione della FABI.²

I contenuti del documento programmatico furono inseriti nello Statuto Federale e solennemente sanciti dal 1° Congresso Nazionale della Federazione svoltosi a Genova dal 25 al 29 aprile 1950. L'aspetto più innovativo di tale sindacato fu la neutralità politica, l'assoluta connotazione apartitica che, nel contesto post-bellico, spiccava notevolmente. Ciò testimonia, sin dalle origini, l'assoluta indipendenza ed autonomia della FABI dal mondo della politica.

Inoltre “occorre riconoscere che fra i sindacati autonomi la FABI si è sempre caratterizzata per aver ricercato l'unità con tutte le altre sigle del settore, sia nella forma dell'unità operativa che in quella di unità organica, in una ricerca di un processo di concentrazione reso necessario dalla presenza di troppe organizzazioni sindacali” (Giambertone, 1986, p.170-171).

Altro punto di forza della FABI, ancor oggi attuale, fu il misurarsi su questioni sindacali proprie dei lavoratori e non su temi partitici al fine di evitare divisioni interne, come successe alla CGIL unitaria poi frammentatasi.

1.4 Il primo contratto collettivo nazionale del lavoro

Come riporta Steffani nella pubblicazione interna della FABI del 2003³, la prima sfida che la FABI affrontò fu la sottoscrizione del primo CCNL per il settore delle banche, avvenuta il 14 novembre del 1949, siglata da ASSICREDITO e FABI, a cui si unì il SABIT, un piccolo ma attivo sindacato autonomo di Trieste, più tardi confluito nella stessa FABI. L'accordo segnò una definitiva linea di demarcazione con il periodo fascista per la contrattualistica poiché in precedenza la contrattazione dei bancari si era sviluppata non in un'ottica di carattere unitario dei trattamenti economici e normativi, ma in una miriade di modalità e forme legate alla natura giuridica o dimensionale od alla

² In appendice riporto la copia anastatica dell'atto costitutivo della FABI.

³ G. Steffani, Storia e memoria, 2003, p.11-14

ubicazione territoriale delle numerose e diverse aziende di credito. La FABI, con i propri membri, sostenne che la definizione del CCNL era divenuta ormai impellente sia al fine di far ordine nel settore del credito sia per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori. La trattativa si complicò, poiché alcuni sindacalisti di origine meridionale, sia per attrazione partitica sia perché non condividevano l'accordo che riguardava l'orario di lavoro ("fissato per 40 ore settimanali, ed articolato in una giornata lavorativa piena, eccetto il sabato che era limitato alla mattinata, abolendo così l'orario unico allora vigente nel Sud Italia ed introdotto nel periodo bellico" [Giambertone, 1986, p.170]) decisero di staccarsi dalla FABI per fondare il 15 aprile 1950 un'altra federazione denominata FIB (oggi FIBA) facente parte della CISL.

Il CCNL, nel dettaglio, come si legge nel mensile del 15 settembre 1949 de "La voce dei Bancari", prevedeva:

- Il contratto collettivo nazionale di lavoro invece degli accordi aziendali
- Un trattamento economico nazionale, al posto dei diversissimi trattamenti che sarebbero scaturiti dai contratti aziendali
- La pensione per tutti
- L'aumento delle retribuzioni nell'ambito del 15% dell'onere complessivo aziendale per il personale
- La rivalutazione delle categorie, dei gradi e delle anzianità
- La rivalutazione degli assegni familiari, delle indennità di rischio, di sotterraneo, ecc.
- Una speciale maggiorazione delle spese di tram, erogata al di fuori del succitato 15%, con particolare riguardo per Roma e Napoli
- L'"una tantum" compresa in tutte le 15 mensilità e facente parte integrale dello stipendio
- Una maggiorazione dell'indennità di rischio per effetto dell'apertura pomeridiana degli sportelli, al di fuori del 15%
- Facoltà alle organizzazioni sindacali di interferire nella determinazione dell'intervallo fra i due turni di lavoro

1.5 Le altre sigle sindacali

Come sostiene Steffani nella pubblicazione interna della FABI del 2003⁴, per quanto riguarda le altre sigle in campo, il 3 novembre del 1944 nacque la FIDAC-CGIL, che nel 1948 perse parte di gruppi di dirigenti e lavoratori che confluirono nella Libera CGIL. La UIL diede vita a propri sindacati nelle diverse categorie e nel settore del credito il 5 marzo 1950 venne costituita la UIL-bancari sigla che fu modificata prima in UIB/UIL ed oggi in UILCA.

L'8 febbraio del 1952, per iniziativa dell'Associazione dei Dipendenti della Cassa di Risparmio delle Province Lombarde, si decise di costituire il sindacato autonomo FALCRI che opererà principalmente nello specifico settore.

Il 29 ottobre 1959, per derivazione dalla CISNAL, nacque la FILCEA (da una sua scissione prese vita, poi, la SILCEA), divenuta in seguito CISNAL-Credito ed, ai nostri giorni, UGL Credito.

Alcuni dirigenti, soprattutto appartenenti all'area di Milano, fortemente contrari alla politica unitaria, caposaldo della FABI, si allontanarono da essa e, nel 1983, fondarono un nuovo sindacato chiamato FASIB (poi aderente alla minuscola confederazione CONFISAL). L'intento dei fondatori era quello di divenire un importante sindacato, ma dopo alcuni anni di sostanziali insuccessi sul piano organizzativo e sindacale, la FABI riuscì a farne rientrare gli iscritti nel proprio alveo.

1.6 I Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro successivi

L'evoluzione storica della FABI, come già anticipato nell'introduzione, è strettamente correlata con le vicende contrattuali, dato che si tratta di un sindacato autonomo e, quindi, alieno da influenze politiche. Come afferma Steffani nella pubblicazione interna della FABI del 2003⁵, per proseguire nella descrizione della sua storia è necessario analizzare, in breve, i principali CCNL che la vedono protagonista nella contrattazione e nella firma finale.

La FABI è attiva da oltre sessant'anni e, per meglio narrare il suo percorso evolutivo, è necessario dividere il suo passato in diverse fasi.

⁴ G. Steffani, Storia e memoria, 2003, p.25-28

⁵ G. Steffani, Storia e memoria, 2003, p. 15-23

Dal 1950 al 1970

La parte datoriale considera questo periodo contrattuale proficuo per i lavoratori che ottengono dei riconoscimenti significativi sia sul piano economico che normativo, con netti miglioramenti delle condizioni lavorative. I sindacati, invece, sottolineano i tentativi delle banche di ritardare i tempi dei rinnovi contrattuali, mirando a concedere solo il minimo indispensabile sul piano normativo.

Il CCNL dell'1/08/1955

Questo CCNL ebbe come obbiettivi principali la previdenza aziendale e la modifica delle norme sui licenziamenti. Purtroppo i risultati conseguiti furono assai modesti o addirittura nulli. Un piccolo passo avanti fu fatto solo riguardo ai licenziamenti, allora definiti “ad nutum” (erano assolutamente discrezionali per le banche): fu introdotta l'erogazione di particolari indennità nel caso di un licenziamento non sufficientemente motivato. Vi furono miglioramenti importanti in tema di assenze per malattia, trasferimenti, anzianità convenzionali e ferie. La FABI non era molto entusiasta del CCNL, ma decise di firmare per tutelare i propri iscritti.

Il CCNL del 4/07/1959

Dopo diciannove giorni di sciopero si ottennero risultati deludenti. Il contratto risultò essere una piccola appendice dei contenuti del CCNL precedente. Gli unici elementi da segnalare furono la riaffermata volontà di raggiungere la parità di trattamento fra uomini e donne e la realizzazione della settimana corta: entrambi gli importanti obiettivi provenivano già dal CCNL del 1949.

Poco dopo la sottoscrizione del contratto venne emanata la Legge 14 luglio 1959, n. 741, denominata “erga omnes”, che rese obbligatoria l'applicazione delle intese collettive fra imprese e sindacati a tutti i lavoratori del settore interessato.

Il CCNL del 21/12/1962

Questo contratto si rivelò molto positivo: oltre alla “parificazione” ed alla settimana corta, fu concordato un aumento economico del 9% e il miglioramento dei periodi di ferie.

Tale CCNL venne, però, firmato soltanto dalla FABI, SABIT e SINDACOMIT.

Il forte fenomeno inflazionistico, verificatosi nel 1963, vanificò l'aumento economico contrattuale conseguito e ciò spinse la FABI e le altre OOSS a disdettare anticipatamente il CCNL del 1962.

Il CCNL del 27/08/1964

Il CCNL in questione provvide ad inserire nelle tabelle retributive le intese in materia concordate con la mediazione ministeriale; per il resto si ottenne poco altro in sede normativa, se non modesti miglioramenti nella tutela dei dirigenti sindacali nazionali, nel controllo dei licenziamenti e nelle procedure relative alla conciliazione delle controversie individuali di lavoro. Inoltre fu permesso l'utilizzo di un albo permanente per l'affissione di comunicati sindacali e la trattenuta sulle retribuzioni da parte delle aziende per il contributo sindacale dei lavoratori.

Per la prima volta nella sua storia, la FABI non firmò il contratto poiché riteneva che alcuni degli obiettivi raggiunti fossero modesti, non in linea con ciò che si era proposta e con gli impegni assunti con i propri iscritti; mentre lo sottoscrissero, FIB, UIB, FILCEA e SINDACOMIT.

Le trattative che seguirono il contratto del 1964, equipararono la scala mobile dei bancari a quella in essere dell'industria, ma mantennero ancora valide le modificazioni di natura percentuale sulle retribuzioni. Va ricordato che la scala mobile a percentuale, che per anni portò ai bancari vantaggi sensibilmente superiori a quelli degli altri settori produttivi, fu conquistata per un forte impegno soprattutto della FABI e, poi, di SABIT e FEDERDIRIGENTI il 10 gennaio del 1951.

In data 31 luglio 1992 la scala mobile, sia a percentuale che a punto fisso, fu abolita per tutti i lavoratori con il Protocollo sottoscritto dal governo e dalle parti sociali.

Il CCNL del 3/02/1968

Proveniente anch'esso da un accordo ministeriale, ebbe validità solo per due anni. Viene ricordato per il "peso" riconosciuto da ASSICREDITO alla contrattazione integrativa aziendale nelle banche, fino a quel momento presente solo nelle casse di risparmio. Più significativo, anche sul piano sostanziale, fu il travaso nel CCNL, con i necessari coordinamenti, dei contenuti della Legge 15 luglio 1966, n. 604 riferita ai licenziamenti individuali.

Questo contratto è stato caratterizzato dal "si omnes", proposto dal Segretario Nazionale della FABI Costante Pistocchi che affermò: "i risultati economici e normativi anche se

non esaltanti, nell'impossibilità di conseguire dei migliori, possono essere sottoscritti solo se accettati da tutte le OOSS nella trasparenza delle posizioni ed in uno spirito di effettiva unità d'intenti." (Steffani, 2003, p.17)

Dal 1970 al 1990

La seconda fase vede l'affermazione della contrattazione integrativa aziendale. Il CCNL rimane il punto fisso del rapporto di lavoro, ma l'avvio sempre più marcato del cambiamento organizzativo e poi tecnologico delle aziende fa emergere l'esigenza di trattare alcune materie a livello di ciascuna banca con effetti diversi da azienda ad azienda e sui lavoratori. Soprattutto tra gli anni '80 e '90 si impone la "politica dello scambio" fra esigenze contrattuali delle banche e dei lavoratori, dettate dalla trasformazione della banca-istituzione in banca-impresa. In questi anni migliorano i rapporti fra le OOSS: e viene imboccata la strada dell'unità d'azione che culmina nella costituzione, nel 1974, della FLB (Federazione Lavoratori Bancari) a cinque (FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UIB/UIIL).

Il CCNL del 18/06/1970

La contrattazione risente positivamente degli avvenimenti socio-politici legati alle vicende del 1968 e all'"autunno caldo" del 1969. La fruttuosa mediazione ministeriale produsse notevoli acquisizioni quali: l'eliminazione delle cosiddette "gabbie salariali"⁶; il reale e consistente avvio della contrattazione integrativa aziendale sui temi come il premio di rendimento annuale; la riduzione dell'orario di lavoro settimanale; la possibilità di svolgere assemblee nel posto di lavoro ed, infine, la cancellazione della discriminazione retributiva ancora in essere per i lavoratori con meno di 21 anni.

Il CCNL del 27/06/1973

Questo CCNL accentua l'ingresso del sindacato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e conferisce un significato maggiore, per numero e qualità, ai temi della contrattazione aziendale, ferma restando la centralità del CCNL. I risultati conseguiti riguardano l'introduzione degli automatismi di carriera ed economici; l'istituzione di "incontri semestrali" che riguardano organici, ritmi e carichi di lavoro e consentono di aprire le aziende all'assunzione di migliaia di lavoratori; un'ulteriore riduzione di orario;

⁶ Si tratta delle differenze nella misura dell'indennità di contingenza e di mensa a seconda delle diverse "piazze".

la limitazione a 100 ore annue delle prestazioni di lavoro straordinario; l'introduzione dei corsi di formazione professionale, anche di natura specialistica ed infine l'allargamento della contrattazione aziendale a nuovi temi come le garanzie volte alla sicurezza del lavoro e alla tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente lavorativo.

Il CCNL del 23/07/1976

Si tratta del primo contratto in cui la piattaforma rivendicativa e la conclusione contrattuale sono state elaborate dalla FLB. Può essere inteso come una sede di riassetto e di riallocazione più razionale di alcune materie rispetto a quella aziendale. E' il contratto dell'omogeneizzazione in quanto alcuni argomenti, rinviati alla contrattazione aziendale, non rispondevano molto a motivi di specificità locale (automatismi sia di carriera sia economici, corsi di formazione, rotazione nelle mansioni, ecc.) e, pertanto, vennero trasferiti al "nazionale". Fu lasciato all'"aziendale" un numero minore di materie quali, ad esempio, il premio di rendimento e gli inquadramenti.

Il CCNL del 18/04/1980

Questo contratto presenta tre aspetti di notevole interesse:

1. l'introduzione di un incontro annuale fra OOSS e le aziende che sono tenute a comunicare l'andamento occupazionale, la rotazione nelle mansioni, i programmi dei corsi e il numero dei partecipanti stessi.
2. la ristrutturazione del sistema tabellare con la definizione di una paga base distinta dagli scatti di anzianità.
3. l'avvio di un'operazione di riparametrazione delle retribuzioni, appiattite negli anni precedenti dalla conduzione di ottuse politiche, all'insegna dell'egualitarismo.

Il primo punto sottolinea l'acquisizione di un maggior ruolo di controllo del sindacato a fenomeni strettamente dipendenti dalle strategie perseguite dalle banche-imprese, primo fra tutti quello occupazionale.

Il CCNL del 17/02/1983

Si colloca in una situazione di forte crisi generale del paese, con indicatori economici allarmanti, primo tra tutti l'inflazione. In questo difficile clima le aziende non solo pretendevano dai sindacati l'osservanza dei tetti programmati di inflazione nei quali contenere rigorosamente gli oneri contrattuali ma, addirittura, presentavano le loro specifiche richieste per rendere il negoziato più arduo. Si determinò, così, un aspro scontro. La FABI e le altre OOSS riuscirono ad acquisire vantaggi economici superiori alle altre categorie ed alcuni miglioramenti normativi, quali, la riduzione dell'orario settimanale di mezz'ora, la flessibilità degli orari per gli addetti di alcuni uffici e la costituzione dell'azienda - tipo sulla quale misurare gli effettivi oneri economici. E' stata anche concordata l'apertura degli sportelli al pomeriggio, fortemente voluta da ASSICREDITO. Su quest'ultimo punto la FABI non era favorevole, poiché riteneva che molte aziende non possedessero ancora un'organizzazione in grado di affrontare tale scelta e, pertanto, si riservò di riunire il proprio CDC per vagliare gli orientamenti sulla delicata materia. Per questo motivo, da alcuni definito strumentale, i sindacati confederali estromisero la FABI dalla FLB. Secondo quanto riporta un comunicato distribuito, a fine gennaio del 1983, dall'esecutivo della FLB "...la FABI ha assunto le proprie decisioni senza tener in alcun conto le posizioni delle altre OOSS della FLB" e a causa di ciò si ritenne opportuno interrompere i rapporti con la FLB . Di conseguenza "la Federazione Lavoratori Bancari era composta dai soli sindacati espressione delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL pur rimanendo la stessa aperta al contributo di altre OOSS rappresentative allo scopo di pervenire al massimo di aggregazione sulle linee elaborate e gli obiettivi proposti." (Giambertone, 1986, p.185).

Il CCNL del 30/04/1987

Esso vede la scomparsa della banca-istituzione per far spazio alla banca-impresa, tesa alla ricerca della migliore capacità competitiva nel mercato sia interno che internazionale. E' il risultato della politica di scambio fra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori, anche se, tendenzialmente, ASSICREDITO e ACRI miravano ad acquisire aree maggiori di discrezionalità nella conduzione del personale. Tra gli obiettivi raggiunti è significativa l'intesa che concerne l'istituzione, dopo quella a livello aziendale, di un incontro annuale nazionale fra le parti per studiare i dati riferiti al funzionamento del sistema creditizio.

Altre acquisizioni sono state, in una cornice di maggiore flessibilità di orario richiesta dalle aziende, la riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 25 minuti con la fissazione, quindi, dell'orario stesso a 37 ore e 30 minuti e il prolungamento dell'orario di sportello di mezz'ora. Inoltre, dopo l'emanazione della Legge 13 maggio 1985, n. 190, si è dato vita, collocandola fra gli impiegati e funzionari, alla categoria dei quadri e quadri super. Infine è da sottolineare che, sia pure nei limiti imposti dal governo, con la comparazione annuale fra inflazione programmata e reale, i miglioramenti economici sono stati complessivamente apprezzabili.

Dal 1990 al 2000

Da un lato le aziende bancarie puntano sempre più all'acquisizione di normative incentrate sulla flessibilità nell'utilizzo del personale, per meglio rispondere alle esigenze di un mercato globale e sempre più competitivo a seguito della progressiva "deregulation" e della creazione di un mercato unico europeo; dall'altro le OOSS mirano a tutelare i lavoratori dagli effetti delle innovazioni tecnologiche, organizzative e societarie, richiedendo corsi di formazione e di aggiornamento professionale al fine di evitare che la flessibilità diventi arbitrio e precarietà e contrattando la costituzione del fondo di solidarietà per i lavoratori in esubero, un ammortizzatore sociale rivelatosi efficace.

Il CCNL del 23/11/1990

Il rinnovo fu molto difficile e fu contraddistinto da pesanti scioperi dato che, per la prima volta, ASSICREDITO e ACRI precedettero le OOSS nel dare disdetta del CCNL. Il decollo della trattativa fu possibile solo dopo una mediazione ministeriale molto complicata. Nonostante ciò, la trattativa riportata al tavolo tradizionale fra aziende e sindacati, si svolse in termini abbastanza positivi. Fu concordata una diversa area contrattuale nel cui corpo, oltre alle aziende bancarie e finanziarie, furono inserite anche altre aziende che conducevano attività espressamente ordinate e funzionali all'intermediazione finanziaria, ad esempio servizi centralizzati di sicurezza e gestione di immobili d'uso. La FABI e le altre OOSS acquisirono il diritto alla formazione continua in coerente risposta ai cambiamenti globali in corso, la definizione di un premio di produttività da concordare con l'azienda, l'istituzione di contratti nazionali complementari per le aziende non bancarie, il decollo di una Commissione per lo studio

di un nuovo sistema di valutazione del personale incentrato su “aree professionali” piuttosto che su criteri gerarchici, la creazione del ticket-pasto, l’estensione dell’orario di sportello sino a 35 ore e trenta minuti, la previsione di uno specifico percorso da seguire da parte del sindacato, prima della realizzazione di processi organizzativi e di aggregazione fra aziende, per la difesa delle condizioni di lavoro e di vita dei bancari; tale procedura si salderà, poi, alla Legge 22 luglio 1991 n. 223 in tema di licenziamenti collettivi.

Il CCNL del 19/12/1994

Fu preceduto dalla stipula di un “accordo di concertazione” fra associazioni imprenditoriali, fra cui ASSICREDITO, le confederazioni sindacali e il governo, che indicò alcune vie obbligatorie da perseguire per affrontare taluni dei più importanti argomenti riferiti all’attività sindacale e contrattuale, non solo del settore del credito.

Il CCNL diede corpo al radicale cambiamento dei criteri di inquadramento del personale, trasformando le precedenti categorie, qualifiche o gradi in aree professionali⁷; i tempi di valenza del contratto furono fissati a quattro anni per la parte normativa e a due anni per la componente economica; la contrattazione di secondo livello fu imperniata sul premio di produttività. In seguito ebbe consistente rilievo la procedura per la quale le aziende, prima di ricorrere alla Legge 223 del 1991 sui licenziamenti collettivi, dovevano concedere al sindacato la facoltà di ricorrere alla mobilità interna, ai contratti di solidarietà, all’esodo anticipato volontario, alle restrizioni in relazione al lavoro straordinario, ad un’oculata gestione delle assunzioni: il tutto finalizzato ad attenuare o a scongiurare eccedenze di personale con le implicazioni che ne derivano. Inoltre fu realizzata la contrazione degli scatti di anzianità e l’estensione della flessibilità relativa agli orari di lavoro. Infine furono migliorati alcuni aspetti legati alle pari opportunità, al part-time, ecc.

Il CCNL dell’11/07/1999

Questo CCNL rappresenta una rilevante svolta nelle relazioni con le controparti datoriali in quanto il contratto ACRI confluisce in quello ASSICREDITO, anche per quanto riguarda le normative dei funzionari.

⁷ 1° (ex ausiliari), 2° (operai, commessi, impiegati di 2°), 3° (impiegati di 1°, capireparto, vice – capiufficio e capiufficio), 4° (quadri e quadri super)

Esso fu fortemente innovativo, adeguato a risolvere alcune problematiche che si erano manifestate nei cambiamenti iniziati dal 1993 nel sistema bancario italiano con le privatizzazioni, i nuovi prodotti, le rinnovate e ampliate reti di vendita, la formazione dei gruppi bancari multi prodotto. Il rapido mutamento dell'organizzazione delle banche, ora orientate alla vendita di prodotti, rese necessario un numero maggiore di personale specializzato, con orari più elastici per soddisfare le richieste di una clientela sempre più varia. Un risultato ottenuto a tal proposito fu la costituzione della categoria dei quadri direttivi imperniata su quattro livelli retributivi, che permise di superare la divisione fra i quadri già esistenti ed i funzionari. Altre conquiste furono l'incremento del numero delle ore di formazione, da 19 a 50, variamente distribuite se svolte in orario o a fine orario di lavoro; la riduzione di mezz'ora dell'orario di lavoro e flessibilità dello stesso, con la previsione della possibilità di attuare il 6X6 oppure il 9X4 per un totale di 36 ore su base settimanale; la creazione della Banca delle ore, di sistemi incentivanti, di una riforma della busta-paga. Inoltre le relazioni sindacali vengono arricchite per consentire un forte ruolo alle rappresentanze dei lavoratori di fronte ai processi di ristrutturazione e di riorganizzazione.

La vera conquista di questo CCNL è l'intesa definita "fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del Personale del credito", aperto presso l'INPS.

La FABI e le altre sigle sindacali del settore del credito, conscie dei radicali cambiamenti in corso nelle aziende, funzionali a condurre "gigantesche" operazioni per la costituzione di grandi gruppi creditizi e finalizzati a reggere la concorrenza con i competitors non italiani, prevedero che tale processo magmatico del sistema avrebbe avuto forti influenze negative sui livelli occupazionali dei bancari ai quali bisognava offrire delle adeguate risposte. Lo strumento a cui ricorrere non poteva che essere uno specifico, efficace ammortizzatore sociale a protezione di quei lavoratori che avrebbero perso il posto di lavoro. Il fondo fu sottoscritto dalle parti il 28 febbraio del 1998 e posto in calce al CCNL del 1999. Esso ha permesso il pensionamento anticipato su base volontaria di 37.500 lavoratori dal 2001 al 2011, senza provocare forti crisi occupazionali nel sistema. Il costo di questa manovra non è stato accollato allo Stato, come nelle altre categorie, ma è ancor oggi a carico delle banche utilizzatrici e dei lavoratori del settore.

Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati per un massimo di sessanta mesi, fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia,

ai lavoratori, che maturano i requisiti pensionistici entro un periodo massimo di sessanta mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per quasi tre anni, dalla firma dell'accordo di rinnovo dell'11 luglio 1999 sino alla conclusione del testo coordinato, sottoscritto il 23 marzo 2001, ABI e Organizzazioni Sindacali si dedicarono ad un'integrazione e ad una rivisitazione dei contenuti dell'accordo del 1999 e dei quattro contratti in essere al momento dell'accordo (ASSICREDITO, ACRI, Personale Direttivo ASSICREDITO e Personale Direttivo ACRI). Il nuovo contratto modificò la normativa relativa alle missioni e trasferte: venne abbandonato il sistema della retribuzione forfettaria, sfavorevole dal punto di vista fiscale, per sostituirlo parzialmente con quello del rimborso spese documentato, che può essere incluso nei costi di impresa. Restarono, invece, irrisolti i problemi derivanti dal recupero della banca delle ore, e alcuni orari speciali, che però, nella pratica, vennero inquadrati nell'ambito della regolamentazione degli orari speciali di ciascuna banca. Riguardo alla stesura del nuovo testo contrattuale venne introdotto il "confronto a livello di gruppo" che inizialmente, nell'accordo dell'11 luglio 1999, doveva essere limitato a problemi occupazionali, ma che, gradualmente, divenne sempre più importante, assorbendo la contrattazione degli orari, criteri sugli inquadramenti, salario variabile, formazione e sviluppo professionale, oltre alla previdenza complementare ed all'assistenza, materie fino a quella data escluse dalla contrattazione vera e propria fino al CCNL 2007, momento in cui le parti decisero di includerle nelle richieste della contrattazione integrativa di secondo livello.

Successivamente vennero a cadere le norme transitorie speciali per i dipendenti sottoposti alla normativa ACRI, differenti sia per la parte economica che per quella normativa, oltre agli inquadramenti previsti nella contrattazione aziendale. Tutte queste particolarità vennero riconosciute negli accordi di fusione negoziati nei nuovi gruppi, e mantenute, per la parte economica, come assegni individuali aggiuntivi.

Il Testo coordinato sottoscritto il 23 marzo 2001 divenne, per semplicità, il testo del CCNL 11 luglio 1999, mantenendo la scadenza del primo biennio economico al 31 dicembre 2001.

Dal 2000 al 2012

La pubblicazione interna "Storia e memoria" è del 2003 e si conclude con la stipula del CCNL del luglio del 1999. Per affrontare l'arco temporale degli anni 2000 mi sono avvalsa

delle informazioni contenute nello studio, tutt'ora in bozza, cortesemente fornitomi da Roberto Riva della FABI. Questo lavoro confluirà in una pubblicazione che uscirà solo nel 2013, in occasione del sessantacinquesimo della fondazione della FABI.

Il 18 dicembre del 2001 le OOSS iniziarono una fase di mobilitazione della categoria, indicendo una giornata di sciopero prevista per il 7 gennaio dell'anno successivo per contrastare la mancata volontà e l'atteggiamento dilatorio assunto da parte dell'ABI in merito alla risoluzione di alcuni problemi emersi già dal CCNL del 1999, quali ad esempio la mancanza di un protocollo per la formazione, la valutazione delle prestazioni dei lavoratori, in particolare dei quadri direttivi, e l'equità e la trasparenza dei sistemi incentivanti.

La giornata di sciopero e la decisa posizione delle OOSS portò ad una rapida stipula dell'accordo di rinnovo della parte economica avvenuta in data 4 aprile 2002, oltre ad un'intesa di giungere alla stipula di un nuovo iter per concordare forme di concertazione ed obiettivi reciproci. Negli impegni comuni venne citata anche la richiesta sindacale sulla trasparenza dei sistemi valutativi, il percorso professionale ed i sistemi incentivanti, mentre l'ABI chiese di normare i contratti complementari, previsti nel 1999, ma non realizzati.

Tuttavia gli incontri con l'ABI del luglio e settembre 2002 fecero emergere notevoli distanze sulla visione delle aziende del sistema bancario italiano, incentrata sulla redditività a breve termine, mentre le OOSS ponevano l'accento su un modello di banca a servizio della clientela, con una centralità delle risorse umane nei processi produttivi.

La rottura del tavolo sindacale ed il CCNL del 25/02/2005

Il percorso di redazione della piattaforma unitaria non venne portato a compimento a seguito della rottura del tavolo unitario sindacale, composto da sette sigle (le tre confederali, la FABI, DIRCREDITO, SINFUB e UGL).

La FABI, insieme alla FNA (Federazione Nazionale Assicuratori), al SAP (Sindacato Autonomo di Polizia) ed a altri sindacati autonomi, il 27 marzo 2002 costituì la FASST, una federazione di sindacati autonomi con l'obiettivo di giungere ad una rappresentanza confederale, così da poter accedere agli incontri triangolari da parte del governo e del parlamento previsti per le confederazioni e le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro, ma non per i sindacati di categoria.

Alla FASST aderì successivamente DIRCREDITO. La stipula di un accordo fra FABI e DIRCREDITO venne giudicata dalle altre OOSS del patto unitario come un atto di rottura. Per questo FIBA, FISAC e UILCA il 29 aprile 2003 chiesero ufficialmente lo scioglimento

del patto, o la fusione immediata fra FABI e DIRCREDITO. La risposta da parte della FABI, che ribadì la piena intenzione di continuare il rapporto unitario a sette, fu negativa, e il 16 maggio le sigle confederali, a cui si era aggiunta la FALCRI, decisero di costituire un tavolo unitario limitato a quattro, mentre FABI, DIRCREDITO e SINFUB costituirono un tavolo separato.

La FABI, invece, sosteneva che la vera ragione della rottura era da ricercarsi nella preoccupazione delle sigle confederali (in particolare di FIBA/CISL) in ordine alla crescita del sindacato autonomo, al suo numero di iscritti nelle banche e al conseguente aumento del suo potere contrattuale, in un momento nel quale il sindacato confederale attraversava una fase di crisi. Anche la volontà, non espressa ufficialmente dalla FABI, ma comunque accennata nella costituzione del FASST, cioè di allargare la partecipazione ad altri settori, come le Poste, o di espandere i servizi offerti non solo agli iscritti, fu causa di timore e di diffidenza da parte delle altre sigle.

I lavori unitari di preparazione delle piattaforme vennero interrotti, e ciascuno dei due gruppi proseguì nella redazione di un proprio documento programmatico.

Alla fine dell'estate, a seguito dell'approvazione dei direttivi unitari e la presentazione ai lavoratori, la piattaforma di FABI, DIRCREDITO e SINFUB venne inoltrata all'ABI il 30 ottobre 2003. Essa era incentrata sul modello di banca sociale e dava ampio risalto alla professionalità del bancario. Nell'autunno del 2003 anche il primo tavolo completò la piattaforma rivendicativa e la presentò all'ABI: le due piattaforme erano, in sostanza, simili per la parte normativa, ma contenevano forti differenze negli aumenti richiesti nella parte economica: 7% quella confederale, 11% quella presentata da FABI, DIRCREDITO e SINFUB, che comprendeva anche il 4% di incrementi di produttività non distribuiti dalle banche nei contratti integrativi aziendali.

L'intransigenza dell'ABI a non accettare un aumento contrattuale superiore al 5,29%, e a non proseguire sulla parte normativa in assenza di una chiusura blindata sulla parte economica, portò alla rottura delle trattative di entrambi i tavoli, avvenuta il 14 luglio 2004. La strategia dell'ABI era quella di depotenziare la parte negoziale del CCNL, per lasciar maggiore spazio alla contrattazione di gruppo. Questo processo era propedeutico all'eliminazione di fatto del CCNL, lasciato solo come minimo contrattuale e come garanzia applicativa di norme di legge, per arrivare, sul resto, ad accordi a livello di singolo gruppo, lasciando le banche più piccole e le società di servizi prive di un'adeguata tutela.

A fine luglio DIRCREDITO abbandonò il tavolo composto da FABI e SINFUB e richiese l'adesione al tavolo confederale, sollecitata in tal senso anche da pressioni dell'ABI.

La spinta degli scioperi (10 settembre a livello nazionale, seguito da un altro a livello regionale) fece riprendere le trattative l'11 ottobre 2004, con l'accettazione da parte dell'ABI di trattare anche sulla parte normativa. Le priorità delle OOSS furono la definizione dell'area contrattuale, la formazione e i percorsi professionali, l'esigibilità della banca delle ore, la trasparenza dei sistemi incentivanti. Le aziende chiedevano, come contropartita, la regolamentazione delle assunzioni con la cosiddetta Legge Biagi per ottenere un abbassamento dei costi attraverso l'assunzione di lavoratori a tempo determinato.

Il 12 febbraio 2005, dopo quattro mesi di trattativa, venne stipulato l'accordo di rinnovo. La FABI non lo firmò immediatamente, ma decise di presentarsi alle assemblee con un atteggiamento neutro e di rimettere il giudizio sui contenuti ai lavoratori, con l'impegno a firmare il contratto solo se la maggioranza di essi avesse espresso parere favorevole. A seguito di una consultazione durata quasi tre mesi e ottenuto il parere favorevole del CDC, l'accordo di rinnovo venne firmato il 25 maggio 2005.

Questo contratto ebbe un trascorso un po' particolare in quanto venne iniziato, negoziato e concluso su due tavoli separati. Tale situazione, inusuale nella categoria dei bancari, nella quale le sigle maggiormente rappresentative hanno sempre trattato allo stesso tavolo, costrinse i sindacati a negoziare partendo da un clima di debolezza. Il CCNL del 2005 è stato un "contratto di manutenzione", nel quale non vennero risolti problemi importanti per la categoria. Il danno maggiore si verificò nelle singole realtà, poiché le banche, e soprattutto i gruppi, ottennero il via libera nel modificare l'organizzazione del lavoro, il sistema degli inquadramenti e, soprattutto, nello sviluppare sistemi premianti e patti di non concorrenza che sfuggivano al controllo sindacale. Un fronte sindacale compatto avrebbe costretto le banche alla negoziazione di accordi limitativi, che avrebbero circoscritto e regolato il fenomeno.

La ricomposizione del tavolo e il CCNL dell'8/12/2007

In seguito ad un processo interno di consultazione, perfezionato poi nel Congresso di Genova del 21 marzo, la FABI disdettò la sua adesione alla FASST (15 giugno 2006).

Il 28 novembre 2006 venne iniziata dalle nove sigle (le tre sigle confederate, la FABI, DIRCREDITO, UGL, SINFUB, SILCEA e FALCRI) la redazione della piattaforma unitaria di rinnovo del CCNL. Il processo di redazione non fu particolarmente lungo, nonostante la

complessità dei temi trattati e la presenza al tavolo di tutti i sindacati che, in precedenza, non avevano mai lavorato insieme contemporaneamente.

Dopo una serie di incontri, il 31 gennaio 2007 il documento era pronto. I temi caldi erano l'eliminazione del precariato nelle banche e alcune richieste in tema di politiche sociali su pari opportunità, permessi familiari e maternità. Era, inoltre, richiesta alla controparte aziendale la contrattazione sui criteri di trasparenza dei sistemi incentivanti e l'erogazione, anche ai precari, di forme minime di previdenza complementare e di assistenza aziendale.

Le trattative di rinnovo del CCNL iniziarono con la preventiva sottoscrizione di un verbale di riunione (20 giugno 2007), che confermava la validità del fondo di sostegno del reddito di settore come ammortizzatore sociale, senza ricorso alla cassa integrazione straordinaria.

Il CCNL 2007 venne preparato, negoziato e sottoscritto, per la prima volta nella storia delle relazioni sindacali del credito, fra ABI e un tavolo unitario comprendente tutte le nove sigle.

La crisi finanziaria del 2008

Prima di procedere con la descrizione dell'ultimo CCNL è d'obbligo aprire una breve parentesi sulla crisi finanziaria che, a partire dall'estate del 2008, si era abbattuta sugli Stati Uniti.

L'“onda d'urto” arrivò in Italia nel 2009-2010: le banche italiane risentirono solo in parte di questo default, poiché non avevano fatto ricorso a coperture finanziarie esagerate nella stipulazione di prestiti e di mutui, sempre concessi con appropriate garanzie.

Se la crisi dei mutui “subprime” colpì pesantemente le banche americane ed inglesi, la successiva crisi dei debiti sovrani e del mercato interbancario, scatenata dal possibile default della Grecia, coinvolse duramente le nostre banche, interrompendo il flusso di liquidità necessario per continuare il finanziamento di famiglie ed imprese, ed allargò lo spread fra titoli di Stato italiani e tedeschi, costringendo le nostre banche a finanziare a costi crescenti l'enorme debito pubblico italiano. Tale situazione perdura ancora oggi. Pertanto le banche italiane decisero di ricorrere ad una politica sottrattiva che intaccò la retribuzione variabile, soprattutto i premi aziendali, che subirono consistenti riduzioni. Inoltre l'impossibilità da parte delle banche di aumentare i margini lordi, portò ad un contenimento dei costi, che venne attuato con una diminuzione del numero degli sportelli, la riduzione degli organici, ed una compressione della componente variabile del salario.

Il CCNL del 19/01/2012

La novità più importante del CCNL è stata quella del “Fondo per l’occupazione”. Il nuovo fondo serve per incentivare l’occupazione stabile nel settore, attraverso un contributo di 2500 euro annui, per tre anni, alle aziende del settore che assumano un giovane in pianta stabile, oppure confermino un lavoratore precario. L’intervento di questo fondo sarà esteso anche al sostegno economico dei contratti di solidarietà espansivi (cioè una riduzione dell’orario di lavoro per coloro a cui mancano alcuni anni al pensionamento, con una correlata assunzione di giovani a tempo indeterminato per un pari numero di ore lavorative).

Al fine di aumentare la produttività è stato concesso alle banche un numero maggiore di ore per l’apertura degli sportelli, anche per adeguarle al sistema di liberalizzazione degli orari attuato negli altri settori.

1.7 Osservazioni conclusive

“L’unità – organica e/o operativa – conseguita ha consentito la possibilità di programmare e sviluppare una moderna politica sindacale, disancorandola dalla limitata e tradizionale azione rivendicazionista di tipo esclusivamente retributiva.” (Giambertone, 1986, p.379).

Ritengo che sia questo il filo conduttore della stipulazione dei CCNL dal 1949 ad oggi.

“E’ stata acquisita, nel tempo, una normativa che ha cercato di attribuire una dignità professionale al lavoratore bancario. In quest’ottica va collocata tutta la normativa relativa alla professionalità ed al controllo dell’organizzazione del lavoro [...] Fondamentali appaiono i risultati raggiunti in tema di copertura contrattuale di tutto il settore del credito e della quasi totalità di quello finanziario, contribuendo così ad assicurare ai lavoratori l’applicazione di trattamenti normativi omogenei.” (Giambertone, 1986, p.379)

Un’altra grande conquista è l’estensione della contrattazione integrativa aziendale, fulcro delle intese tra le sigle sindacali del settore del credito e le controparti datoriali, le banche, le quali sostenevano che l’organizzazione del lavoro, invece, rientrasse nella sfera della libertà d’impresa e quindi di loro esclusiva competenza.

I CCNL presentati coprono un arco temporale di oltre sessant’anni, dal 1949 ad oggi. Si tratta di un periodo relativamente ampio, caratterizzato da diverse congiunture storiche, economiche e politiche. L’andamento della contrattazione collettiva, pertanto, è

strettamente connesso ed intrecciato al ciclo economico e di sviluppo del Paese. Si passa dal secondo dopoguerra, segnato dalla difficile ripresa economica e da un'Italia ancora fortemente divisa, agli anni '60, che evidenziano una grande crescita su tutti i fronti. Lo sviluppo è impetuoso e coinvolge anche il settore delle banche con contratti migliorativi, soprattutto sul versante retributivo, creando così un'immagine di "privilegio" alla categoria dei bancari. La fine degli anni '80 vede protagonista nel settore la deregulation, in particolare con la liberalizzazione dell'apertura degli sportelli, materia fino ad allora oggetto di stretta sorveglianza da parte di Bankitalia. Inoltre i processi di privatizzazione delle banche pubbliche comportano una maggiore presenza del mercato non solo in ambito nazionale, ma anche internazionale; con l'ingresso di una maggiore concorrenza e i cambiamenti, dettati da una crescente competitività, determinano una riduzione dei "privilegi" fino ad allora goduti dai bancari. Le fusioni, le incorporazioni e la creazione di grandi gruppi bancari (basti pensare ad UniCredit, Intesa Sanpaolo e UBI), sono i fatti principali tra la fine degli anni '90 e l'inizio del 2000. Ciò ha causato sovrapposizioni e duplicazioni, ma, soprattutto, esuberanti di personale. A causa di ciò nasce il fondo di solidarietà, un importante ammortizzatore sociale, non a carico della collettività e finalizzato all'uscita indolore e alla riduzione del personale occupato.

Se dovessimo tirare le somme la contrattazione collettiva nel settore delle banche è passata da una linea "aggressiva" e di attacco ad una di mantenimento e "difensiva", accentuata, soprattutto in tempi recenti, dalla crisi finanziaria e dallo stato di difficoltà e di incertezza in cui versano le banche, sia europee che anglosassoni.

CAPITOLO 2

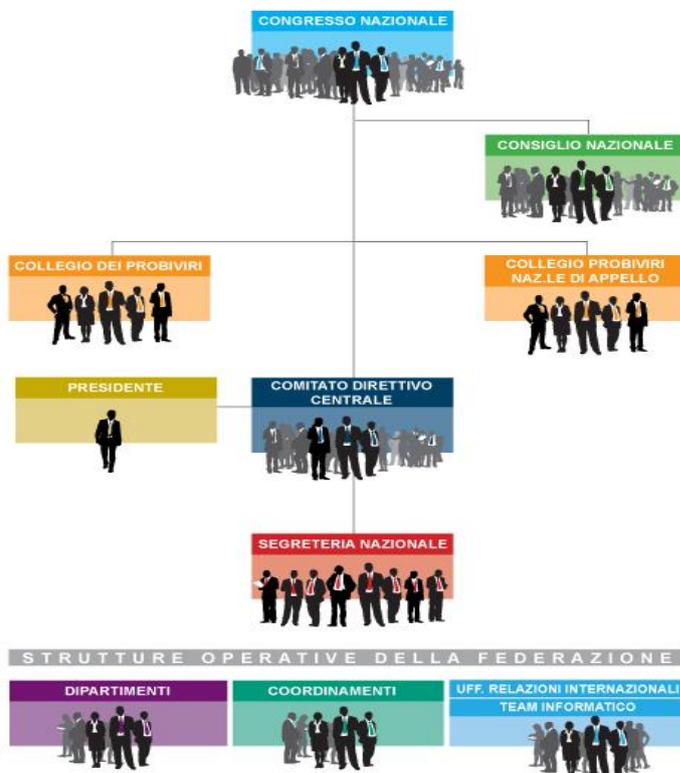
Dopo aver presentato la storia della FABI e i dati salienti che hanno caratterizzato la stipula dei CCNL dalla sua fondazione al 2012, nel secondo capitolo mi occupo degli aspetti di natura organizzativa e strutturale del sindacato.

Il primo paragrafo illustrerà l'apparato organizzativo della FABI, il suo organigramma e i servizi che offre ai propri iscritti. Il secondo paragrafo riguarderà il numero degli iscritti alla FABI, dapprima confrontandolo con le altre sigle sindacali del settore del credito e, in seguito, verranno mostrati i dati sul numero degli iscritti presenti nei cinque principali gruppi bancari e, infine, la distribuzione geografica degli affiliati FABI. Il terzo ed ultimo paragrafo sarà un breve focus sul SAB di Lecco.

Per redigere questo secondo capitolo ho utilizzato, come fonte principale, la documentazione attinta dal sito internet della FABI, nonché informazioni di prima mano da me reperite direttamente.

2.1 Organizzazione e struttura della FABI

La FABI ha al vertice della sua struttura il Congresso Nazionale e le sue deliberazioni hanno carattere vincolante per tutta l'organizzazione. Il Congresso è convocato normalmente ogni quattro anni ed anche anticipatamente ove lo richieda il Consiglio Nazionale. Il prossimo avrà luogo a Roma nel 2013. Come consuetudine sarà preceduto dalla Conferenza Nazionale di Organizzazione che ha il compito di preparare le deliberazioni del Congresso Nazionale ed eventuali variazioni statutarie che si rendessero necessarie. Il Consiglio Nazionale si riunisce in casi di speciale urgenza o necessità e può sostituirsi al Congresso Nazionale per determinazioni o provvedimenti di emergenza, nel rispetto delle direttive generali fissate dal Congresso. Convoca il Congresso Nazionale ordinario e straordinario e ne formula l'ordine del giorno. Il Consiglio Nazionale si riunisce almeno una volta all'anno. Il Collegio Sindacale è l'organo preposto alla vigilanza sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e allo svolgimento d'indagini particolari su fatti anomali, con la conseguente necessità di promuovere azioni correttive da parte degli amministratori o dell'assemblea. Il Collegio dei Probiviri è l'organo che ha il compito di risolvere eventuali controversie tra i soci. Il Comitato Direttivo Centrale elegge il Presidente, il Segretario Generale e la Segreteria Nazionale; inoltre è responsabile delle deliberazioni del Congresso e convoca l'Assemblea nazionale e studia e imposta i problemi sindacali riguardanti la categoria.



La FABI, a livello organizzativo, possiede una struttura composta dal Comitato Direttivo Centrale, con al vertice un Presidente, e dalla Segreteria Nazionale.

Dispone di nove dipartimenti che si occupano di curare i diversi aspetti dell'attività sindacale:

- Contrattualistica
- Organizzazione
- Welfare
- Salute e Sicurezza
- Formazione
- Comunicazione e Immagine
- Svago e Tempo libero
- Ufficio Relazioni internazionali
- Team informatico.

Vi sono anche sette coordinamenti che rappresentano particolari categorie di lavoratori: giovani, donne, pensionati ed esodati, quadri, settori delle BCC, dell'ABI e della riscossione dei tributi.

⁸ www.fabi.it

2.2 I servizi della FABI

Il sindacato della FABI, nel corso della sua storia, è notevolmente cambiato: in un primo momento era dedito principalmente alla firma di contratti collettivi nazionali del lavoro; in seguito, invece, a causa della perdita di fiducia nelle OOSS da parte dei lavoratori e per ovviare al problema del free-riding, si è prodigato nell'offerta di servizi al fine di mantenere e fidelizzare un'ampia platea di iscritti, che, con le loro risorse, finanziano il sindacato stesso. Ciò di cui sto parlando è la differenza tra gli incentivi di "identità" e quelli "selettivi". Per incentivi di "identità" si intendono quelli basati sulla forza di valori distintivi legati all'appartenenza collettiva, mentre quelli "selettivi" consistono in vantaggi materiali esplicitamente riservati agli iscritti. (Bobbio et al. 2004)

I servizi che la FABI offre ai propri iscritti sono:

- Servizi CAAF (dichiarazione dei redditi, pagamento tributi, assistenza fiscale espletati attraverso una rete territoriale di 77 strutture diffuse sul territorio nazionale)
- Tutela sindacale (assistenza in caso di controversie o di problematiche inerenti alla vita del lavoratore)
- Polizze gratuite e polizza cassieri
- Tutela e consulenza assicurativa
- Consulenza legale
- Consulenza notarile
- Consulenza previdenziale (normativa pensionistica, riscatti previdenziali, reversibilità)
- Consulenza immobiliare relativa a contratti d'affitto per inquilini e piccoli proprietari
- Tutela consumatori

Dal 1948, anno della sua fondazione, la FABI pubblica "La Voce dei Bancari", un periodico mensile che raggiunge le centoventimila copie di tiratura e viene inviato non solo agli iscritti, ma anche a parlamentari e ad amministratori pubblici, nonché a consiglieri d'amministrazione e a dirigenti e a tutte le banche. Costituisce un vero e proprio "house organ" dell'organizzazione sindacale.⁹ Dall'agosto 2012 i servizi si sono arricchiti della prima web tv dedicata ai bancari (www.fabiv.it) finalizzata a migliorare la comunicazione con gli iscritti al

⁹ In appendice riporto la copia del primo numero della rivista risalente al marzo del 1949

sindacato¹⁰. Inoltre la FABI promuove, attraverso numerosi corsi, seminari e convegni, una vasta attività di formazione e di dibattito sulle problematiche più attuali e più importanti del mondo del lavoro, soprattutto quelle inerenti al sistema bancario, al fine di tenere aggiornati gli iscritti e i sindacalisti stessi.

2.1 Gli iscritti alla FABI

Prima di illustrare i dati relativi al numero di iscritti della FABI è necessario fare una breve premessa. Come riporta un articolo de “Il Sole 24 Ore” del 10 giugno 2010 “dei 320mila dipendenti della galassia ABI, al 21 maggio del 2009, 250.777 risultano iscritti al sindacato, facendo del settore bancario uno dei più sindacalizzati.” Facendo un rapido calcolo, risulta che il tasso di sindacalizzazione è pari al 78,40%, una percentuale davvero elevata se confrontata con altre categorie professionali.

La FABI dichiara, sul proprio sito internet, di avere circa 100.500 iscritti, ma, per meglio comprendere la portata di tale cifra, è giusto compararla con le altre sigle sindacali della categoria. Per procedere ad un valido confronto occorre precisare che le sigle confederali comprendono anche i lavoratori iscritti appartenenti al comparto assicurativo, non inclusi nel mondo FABI. Si aggiunga, d’altro canto, che nella FABI risultano affiliati anche i pensionati, non compresi nelle sigle confederali.

Nel riportare i dati occorre tenere presente che queste cifre spesso sono oggetto di feroce polemica e di scambio di accuse reciproche su un “gonfiamento” delle stesse. A tale scopo posso confermare di aver riscontrato, a livello nazionale, una certa ritrosia nella loro messa a disposizione.

- FISAC-CGIL sostiene, sul sito della CGIL, di avere circa 88.000 iscritti (dato del tesseramento del 2011)
- FIBA-CISL afferma, sul proprio sito internet, di avere circa 90.000 iscritti
- UILCA-UIL dichiara, sul sito della UIL, di avere circa 44.000 iscritti (dato del tesseramento del 2011)
- SINFUB, DIRCREDITO e UGL, a fronte delle mie richieste di informazioni, ancorché indicative e sommarie, hanno preferito non rispondere, sostenendo che si tratta di dati sensibili e, quindi, oggetto di tutela.

¹⁰ “La Voce dei bancari” n.8 settembre-ottobre 2012

I dati che mi accingo a presentare mi sono stati gentilmente forniti da Franco Casini, Segretario Nazionale della FABI.

Una prima valutazione sul numero di iscritti alla FABI viene effettuata sui cinque principali gruppi bancari:

- In Intesa Sanpaolo gli iscritti alla FABI sono circa 15.000 su 100.118 collaboratori. (Il dato è aggiornato al 31 dicembre 2011 e comprende i dipendenti dell'intero gruppo). I lavoratori operanti in Italia, al 31 dicembre 2011, sono 69.162.
- In UniCredit gli iscritti alla FABI sono circa 13.000 su 157.641 dipendenti. (Il dato è aggiornato al 30 giugno 2012 e comprende le risorse dell'intero gruppo). I dipendenti operanti in Italia, al 31 dicembre 2011, sono circa 52.000
- In UBI Banca gli iscritti alla FABI sono circa 7.500 su 20.118 dipendenti. (Il dato è aggiornato al 31 dicembre 2011)
- Al Monte Paschi di Siena gli iscritti alla FABI sono circa 7.000 su 31.170 dipendenti. (Il dato è aggiornato al 31 dicembre 2011)
- Al Banco Popolare gli iscritti alla FABI sono circa 6.000 su 18.937 dipendenti. (Il dato è aggiornato al 31 dicembre 2011)¹¹

Il numero maggiore di iscritti in valore assoluto si riscontra nel gruppo Intesa Sanpaolo, nato a seguito della creazione di Banca Intesa, derivante dalla fusione del 2001 di CARIPLO (Cassa di Risparmio delle Province Lombarde) con BAV (Nuovo Banco Ambrosiano) e COMIT (Banca Commerciale Italiana) e, successivamente dalla fusione di Banca Intesa con Istituto Bancario Sanpaolo di Torino (2006). Analogo discorso può essere applicato per UniCredit.

Se calcoliamo il rapporto di iscritti alla FABI rispetto ai dipendenti operanti in Italia risulta evidente il ruolo della FABI che si colloca fra il 37% circa di UBI Banca e il 22% circa di Intesa Sanpaolo.

Una seconda valutazione riguarda il numero di iscritti in riferimento alla distribuzione territoriale:

- Al Nord il numero di iscritti alla FABI è di circa 67.500
- Al Centro il numero di iscritti alla FABI è di circa 18.500
- Al Sud il numero di iscritti alla FABI è di circa 14.500

Il Nord vanta il maggior numero di affiliati e questo è dovuto, in gran parte, a ragioni storiche, poiché l'organizzazione sindacale è stata fondata a Milano e si è sviluppata, inizialmente,

¹¹ I dati al 31 dicembre sono desunti dai bilanci ufficiali delle rispettive banche, mentre i dati intermedi dai siti internet

nelle zone limitrofe, per poi diffondersi in tutta Italia. Il dato del Sud dimostra, comunque, che la FABI è riuscita ad essere presente anche in territori distanti dal capoluogo lombardo.

I dati sono altresì notevolmente influenzati dalla densità degli insediamenti bancari che, per ovvie ragioni di natura economico-sociale, storicamente sono maggiori al Nord.

A supporto di questa tesi basti confrontare i dati ISTAT ricavati dall'”Atlante statistico territoriale delle infrastrutture” (ISTAT, Indicatori statistici n.6/2008) dove al capitolo “Dotazione di servizi bancari e bancoposta” ricaviamo che ogni 100 chilometri quadrati di superficie territoriale vi sono al Nord 30,4 sportelli bancari, al Centro 11,1 e al Sud 10,9. Questi dati dimostrano un'estesa capillarità delle banche e una maggiore concentrazione nel Nord Italia.

2.2 La FABI a Lecco (www.fabilecco.it)

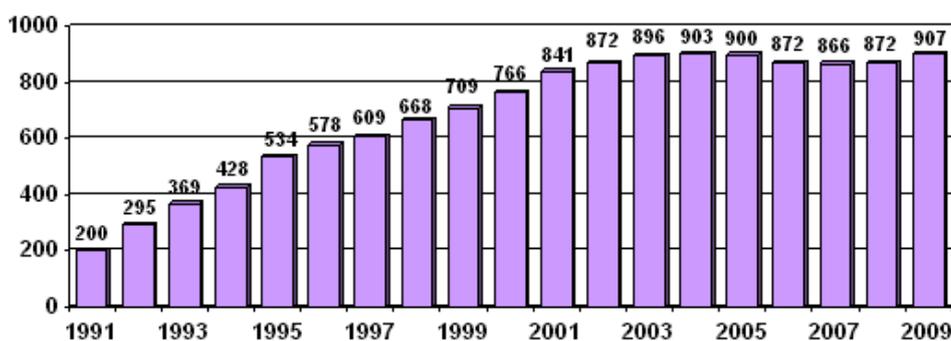
La FABI si articola in novantasette sedi territoriali sparse lungo il territorio nazionale. In Lombardia vi sono dodici SAB (Sindacato Autonomo Bancario).¹²

La FABI a Lecco è stata costituita il 31 ottobre del 1992, in occasione del 1° Congresso Provinciale, a seguito della creazione della provincia di Lecco che, in precedenza, era accorpata a quella di Como.

L'attività dell'unità lecchese era degna di nota già dalla fine degli anni '60 e si segnalava come una delle “sezioni locali anche in zone che, pur non essendo capoluogo di provincia, svolgevano un'importante attività bancaria a motivo dell'ubicazione in luogo di sedi di aziende bancarie.” (Giambertone, 1986, p.263)

Come si può notare dal grafico, il numero degli iscritti è progressivamente aumentato negli anni.

La crescita degli iscritti alla FABI nella provincia di Lecco

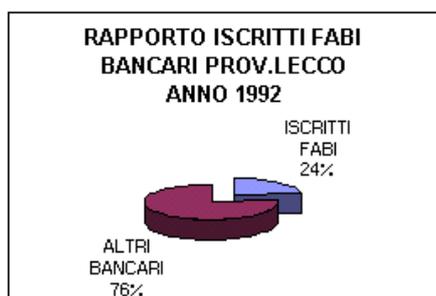


www.fabilecco.it

¹² Le SAB lombarde sono dislocate a Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Mantova, Milano, Monza, Pavia, Sondrio e Varese.

Gli altri due grafici sotto riportati rappresentano la composizione percentuale degli iscritti alla FABI della provincia di Lecco dal 1992 al 2009, sottolineandone la forte crescita e l'importanza acquisita dall'organizzazione nel corso degli anni.

Percentuale di iscritti alla FABI nel totale degli iscritti al sindacato



www.fabilecco.it

Ad oggi l'organigramma del SAB lecchese prevede cinque persone "distaccate" che svolgono attività sindacale a tempo pieno. Esse sono: Luca Dell'Oro (Segretario Coordinatore-UniCredit Banca), Efrano Crespi (Segretario Amministrativo-Pensionato), Giovanni Galli (UniCredit Banca), Carlo Bartesaghi (Banca Popolare di Sondrio) e Michela Mazza (Intesa Sanpaolo).

Vengono altresì rappresentati undici istituti del territorio, Equitalia Esatri e la categoria dei pensionati.

Per lo svolgimento degli adempimenti fiscali e tributari (CAAF) è presente anche una SRL che ha una collaboratrice full-time (Maria Teresa Gualeni).¹³

In merito ad una disamina analitica del SAB lecchese espongo i dati aggiornati al settembre 2012 che riguardano il numero di iscritti al SAB di Lecco, distribuiti nelle banche del territorio lecchese. Le cifre le ho raccolte presso il SAB di Lecco.

Banca	Iscritti	Uomini	Donne	Dirigenti Sindacali
Banca Nazionale Lavoro	12	8	4	1
Monte Paschi Siena	8	6	2	0
Unicredit	50	34	16	2
Credito Emiliano	4	3	1	0
Barclays Bank	1	1	0	0

¹³ I dati sono stati raccolti nel corso di alcune conversazioni con il Segretario Provinciale Luca Dell'Oro

Intesa Sanpaolo	144	51	93	7
Deutsche Bank	49	34	15	2
Banca Leonardo	3	1	2	0
UGF Banca	4	3	1	0
Credito Bergamasco	25	16	9	0
Banco Desio e Brianza	5	3	2	0
Banca Lecchese	21	12	9	1
Veneto Banca Holding	3	2	1	0
Banca Popolare di Lodi	4	1	3	0
Credito Valtellinese	73	45	28	1
Banca Popolare di Bergamo	67	43	24	2
Banca Popolare di Milano	55	32	23	0
Banca Popolare di Sondrio	118	101	17	1
Cariparma	6	1	5	1
Banca della Valsassina	20	15	5	0
BBC Alta Brianza	7	4	3	0
BBC Carate Brianza	5	2	3	0
BBC Cremona	25	18	7	0
BBC Lesmo	10	6	4	0
BBC Pompiano e Franciacorta	1	1	0	0
BBC Treviglio	1	0	1	0
BBC Triuggio	5	5	0	0
Xerox SPA	4	4	0	1
Equitalia Esatri	11	8	3	3
Pre-pensionati	33	31	2	0
Pensionati Quota SAB	25	19	6	0
Pensionati (INPS)	118	100	18	0
TOTALE	917	610	307	22

La percentuale di uomini iscritti al SAB di Lecco è pari al 66,50%, mentre le donne sono pari al 33,50%. I dati evidenziano un maggior numero di iscritti presso Intesa Sanpaolo (15,70%) con una marcata presenza femminile, seguita dalla Banca Popolare di Sondrio

(12,90%). Da menzionare anche la forte presenza di pensionati (176 pari al 19% degli iscritti). La spiegazione di questa alta percentuale va ricercata nella gamma dei servizi offerti dal SAB e, in particolare, il CAAF che eroga numerose e utili prestazioni (dichiarazione dei redditi, ISEE, ISEEU, IMU, domanda di pensione, moduli RED ecc...).

I Dirigenti Sindacali sono ventidue con un picco di sette in Intesa Sanpaolo.

CAPITOLO 3

La FABI e il contratto integrativo

Il terzo capitolo è incentrato sulla descrizione delle modalità che vengono seguite per addivenire alla stipula di un contratto integrativo, dalla redazione della piattaforma sino alla firma. Il tutto dal punto di vista di uno degli attori della trattativa, la FABI. Per quanto ovvio non bisogna dimenticare che al tavolo di contrattazione sono presenti anche le altre sigle sindacali del settore bancario e la controparte che, in genere, è l'azienda di credito.

Per fare chiarezza sulla differenza tra il CCNL, ampiamente trattato nel corso del primo capitolo, e il contratto integrativo riporto una citazione tratta da una pubblicazione interna della FABI "Attivamente-Conoscere per sapere" del 2005.

“La contrattazione nel settore del credito si basa sull'Accordo Interconfederale del 1993, che ha previsto due livelli di contrattazione, entrambi con contenuti delimitati e con materie che non devono sovrapporsi. La contrattazione di primo livello viene negoziata nel contratto collettivo nazionale, stipulato ogni quattro anni, fra le otto organizzazioni sindacali di categoria e le controparti datoriali. Nel CCNL sono definite le garanzie e i diritti fondamentali dei lavoratori, i loro doveri e le mansioni, i cui profili professionali sono inseriti in una scala inquadramentale che determina gli stipendi mensili di base. Viene anche definito lo schema delle relazioni sindacali nel settore, cioè i diritti delle rappresentanze dei lavoratori a contrattare, ottenere un'informativa specifica e tavoli di confronto su tutte le decisioni aziendali che comportano ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti.

Alcune materie, invece, non sono regolamentate nel CCNL, ma rinviate alla contrattazione di secondo livello, perché con contenuti troppo differenti tra azienda e azienda e, quindi, difficili da regolare nella contrattazione generale di settore. La contrattazione di secondo livello, invece, ha il compito di individuare le norme specifiche per l'azienda, il cui elenco viene di volta in volta deciso nel CCNL, e di negoziare, nell'azienda o nel gruppo bancario a cui questa appartiene, il premio di produttività e di redditività o di risultato, che distribuisce a tutti i lavoratori i risultati della progressione economica dell'azienda, ed ha il compito di integrare la retribuzione, anche al di sopra dell'inflazione, in correlazione all'andamento economico della banca o del gruppo bancario.”

Per affrontare questo capitolo riguardante la logica della contrattazione della FABI, a livello negoziale e organizzativo, mi servirò, come fonte d'informazioni, dell'intervista condotta a Giovanni Galli di UniCredit Banca di Lecco, nonché segretario provinciale della FABI e segretario nazionale FABI del gruppo UniCredit. L'importanza di questo colloquio è data dall'entrata di Galli nel Comitato Direttivo Centrale della FABI, avvenuta in occasione del XIX Congresso Nazionale svoltosi a Roma, dal 15 al 19 febbraio 2010. (Si veda in appendice, al punto 1, un breve excursus sulla figura di Giovanni Galli).

Una trattativa in sede di rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori nel settore del credito vede presenti al tavolo sette organizzazioni sindacali:

- FABI
- FISAC-CGIL
- FIBA-CISL
- UILCA-UIL
- SINFUB
- DIRCREDITO
- UGL¹⁴

Si aggiunga un'ottava sigla, attualmente fuori dal primo tavolo di contrattazione: Unità Sindacale FALCRI-SILCEA.

La trattativa, in genere, si svolge su due tavoli: il primo, composto dai sindacati maggiormente rappresentativi (FABI e i tre sindacati confederali) e dai rappresentanti delle aziende coinvolte, conduce la negoziazione in prima battuta; i tempi in genere sono lunghi e gli scambi complessi. Il secondo tavolo, al quale partecipano i sindacati minori, dato che le decisioni principali sono state già in larga parte prese, si limita, a seguito di una breve discussione, ad aderire o a non aderire agli accordi conclusi al primo tavolo di contrattazione.

¹⁴ La FABI è un sindacato autonomo, FISAC, FIBA e UILCA sono sindacati confederali, SINFUB e DIRCREDITO sono rivolti a dirigenti e quadri direttivi, infine UGL è un sindacato confederale minore rispetto ai tre già citati.

La prima fase della contrattazione di secondo livello prevede un confronto tra i sette sindacati con l'obiettivo di creare e definire una piattaforma di rinnovo o di costituzione di un primo contratto integrativo. Le banche di notevoli dimensioni possiedono già un proprio contratto integrativo fin dalla fine degli anni '60/inizio anni '70, mentre le banche più piccole si sono adeguate solo in questi ultimi anni, colmando questo "buco" contrattuale.

Partendo dai gruppi bancari maggiori, le OOSS, sulla base dell'evoluzione organizzativa dell'azienda, valutano, generalmente con cadenza quadriennale, se i cambiamenti organizzativi richiedano delle modifiche al contratto integrativo vigente; se così fosse, procedono a creare una piattaforma per stipularne uno nuovo.

Le banche, in questi ultimi quindici-vent'anni, superando il concetto di "banca universale", hanno proceduto ad una segmentazione della propria clientela (famiglie e privati, PMI e grandi imprese) e posto particolare e crescente attenzione al concetto di professionalità/inquadramento del lavoratore sulla base del portafoglio assegnatogli. Di conseguenza i collaboratori rivestono ruoli differenti ai quali corrispondono diversi trattamenti economici. In generale, le banche maggiori possiedono un organigramma molto articolato che definisce in dettaglio le posizioni e i profili professionali. L'elemento economico è integrato da una parte variabile che è costituita dal premio di rendimento annuale che, a seguito di una negoziazione, può essere assegnato dalla banca al lavoratore, in funzione dei risultati ottenuti e del rendimento professionale conseguito. Osserviamo che questa prima fase di "studio" può anche durare mesi, poiché, soprattutto nelle banche maggiori, non esiste solo la realtà dello sportello, ma realtà più variegata e complesse che coinvolgono molti attori, anche internazionali.

Compito delle organizzazioni sindacali è di andare a verificare che i profili professionali specificati nel contratto corrispondano con quelli che realmente svolgono i lavoratori e di trovare un giusto equilibrio, tenendo sempre ben presente i diversi inquadramenti previsti dal CCNL. La verifica avviene contattando anche direttamente le persone coinvolte e con la partecipazione attiva delle organizzazioni sindacali radicate nel territorio interessato. Esse, successivamente, presenteranno una propria piattaforma che si contrapporrà a quella proposta dall'azienda.

Negli ultimi tre-quattro anni, contraddistinti da un periodo di crisi economico/finanziaria, questa fase è in stand-by. Soprattutto nei gruppi internazionali come UniCredit e, recentemente anche Intesa Sanpaolo, si sta assistendo, da parte datoriale, alla disdetta del contratto integrativo, poiché vi è una grande attenzione al

contenimento e alla riduzione dei costi. Tutto ciò mette in seria difficoltà le organizzazioni sindacali, poiché senza contratto integrativo non c'è margine di manovra per le trattative. Come esempio concreto potrei citare il congelamento di tutti gli scatti di carriera delle diverse professionalità. (Si veda in appendice, al punto 2, l'esperienza personale di Giovanni Galli).

Generalmente le trattative avvengono in “plenaria”, ovvero le organizzazioni sindacali, a seconda del ruolo di importanza che rivestono nella trattativa, hanno un numero preciso di rappresentanti che siedono al tavolo negoziale. Questo numero è regolato dal contratto nazionale e dai risultati di una trattativa interna aziendale che specifica quali siano le delegazioni aziendali che debbano essere presenti.

Gli accordi principali e sostanziali vengono, però, presi nelle “ristrette”. In esse vi è un solo rappresentante per sigla, generalmente il coordinatore dell'organizzazione sindacale, che siede al tavolo con la delegazione aziendale. Le “ristrette” sono fondamentali e ogni rappresentante al tavolo deve divenire il portavoce della sigla di appartenenza. La sua esposizione deve essere coerente e lineare, al fine di evitare confusione che danneggerebbe l'efficacia negoziale nei confronti dei temi trattati. La scuola FABI prevede che il coordinatore, prima di entrare nella “ristretta”, si sia consultato con i propri colleghi in modo di veicolare un atteggiamento chiaro e univoco. Questo per scongiurare il grave rischio di essere smentito o contraddetto da un esponente della medesima sigla, generando incertezza e indebolendo le richieste avanzate. La battuta classica proferita dalla controparte in questo frangente sarebbe: “ma qual è la vostra posizione?” La FABI, anche in presenza di forti personalità, non tollera comportamenti di questo genere poiché, agli occhi dell'azienda, può determinare una perdita di peso nella contrattazione.

Tendenzialmente il portavoce non cambia per garantire continuità alla trattativa. Nel momento in cui il sindacalista termina di avanzare le richieste, i rappresentanti dell'azienda di credito si ritirano. Nelle relazioni industriali di grandi gruppi, come UniCredit o Intesa Sanpaolo, le delegazioni aziendali sono molto numerose (in genere dai sette agli undici membri) e si comportano esattamente come le organizzazioni sindacali. Succede spesso, cosa che infastidisce molto i sindacati, che il “leader” delle delegazioni aziendali non possieda deleghe o che queste siano molto limitate. Di conseguenza egli deve riferire ai suoi superiori le richieste avanzate dai sindacati, con un considerevole allungamento dei tempi di risposta. Al rientro delle delegazioni aziendali,

esse espongono le loro controproposte e le OOSS devono nuovamente consultarsi e trovare argomenti comuni da illustrare. Ciò può rivelarsi un processo assai lungo e complesso e per giungere ad una sintesi sono necessarie riunioni di ore, davvero estenuanti al fine di addivenire ad un fronte comune. (Si veda in appendice, al punto 3, l'esperienza personale di Giovanni Galli). Può accadere che, quando si è in prossimità della firma, le organizzazioni sindacali tentino un ultimo rilancio. In ogni caso esse sanno se è spendibile o meno, perché, nei "corridoi", quindi al di fuori di qualsiasi riunione formale, si è a conoscenza dei margini negoziali definiti dall'azienda. L'ideale sarebbe trattare in modo trasparente e leale nell'ambito di un comportamento di correttezza reciproca, ma in realtà i "trabocchetti" spesso non mancano.

L'ultima fase della trattativa è la lettura degli accordi, un aspetto non irrilevante poiché, la stesura del testo definitivo è a cura di una delle parti. Generalmente essa viene redatta dall'azienda, se possiede figure professionali preposte a questi compiti, dotate di esperienza pluridecennale nell'ambito delle contrattazioni.

Le trattative spesso si chiudono di notte, dopo giornate e nottate di discussioni, con impegni quotidiani in termini di ore assai considerevoli. La fase che richiede maggior concentrazione è quella delle ultimissime ore di trattativa, poiché è quella dove si concentrano il maggior numero di "trabocchetti". Succede, infatti, che quanto concordato verbalmente poi non corrisponda allo scritto.

Le fasi descritte appartengono ad una trattativa di tipo classico, che negli ultimi tre-quattro anni non si verifica, a causa della crisi economica che ha investito anche il settore del credito. Ad oggi, in realtà, le trattative sono di tipo conservativo, al ribasso per la riduzione dei costi, contrapposte alle precedenti trattative acquisitive, che avevano come principale obiettivo quello di migliorare sempre di più il contratto e le condizioni di lavoro. Per meglio comprendere la differenza che sta alla base della contrattazione, Giovanni Galli cita, in termini generali, una trattativa in corso: una banca maggiore ha bisogno di tagliare ancora i costi e lo fa attraverso fuoriuscite di dipendenti e la loro espulsione dal settore del credito.

In passato le organizzazioni sindacali, per evitare queste riduzioni di organico, proponevano l'adozione di corsi di formazione. Essi erano finalizzati a modificare le competenze dei lavoratori che si potevano successivamente ricollocare in nuove mansioni, agevolando così la flessibilità funzionale. Fondamentale è, quindi, l'elemento

formativo perché le organizzazioni si evolvono e con esse le figure professionali che richiedono nuovi skills e abilità.

Ma spesso la formazione, sovvenzionata dalle banche maggiori e dall'Unione Europea, non sempre viene ben accettata dai lavoratori per la notevole mole di "studio" richiesta. Il bancario, a volte, è restio per due motivi: il primo poiché essa viene vista come una "noia", un peso; il secondo è che la collocazione in ruoli commerciali prevede l'assillo del budget e delle vendite di prodotti che, in altri ruoli, non avviene.

Conclusioni

“I sindacati sono organizzazioni ad adesione volontaria. Così come i partiti politici o altre forme associative, i sindacati rappresentano gli interessi dei loro membri.” (Boeri et al. 2009, p.58).

Ciò deve essere ben chiaro per poter comprendere l'importanza della FABI, e delle altre sigle sindacali, nelle relazioni industriali nel settore del credito.

La FABI è un sindacato autonomo, ma sin dalla sua nascita e nel corso della sua lunga storia, si è dimostrata collaborativa e in sintonia con le altre OOSS presenti nel settore del credito. E' evidente che un'organizzazione sindacale confederale non si occupa di una singola categoria, ma è impegnata su più fronti e su tematiche profondamente differenziate, ivi comprese delle inevitabili implicazioni di natura politica. La FABI, invece, ha fatto della neutralità il suo pilastro, proclamandosi neutrale e apartitica.

Nel corso del primo capitolo, attraverso un excursus di natura contrattuale, ho evidenziato i mutamenti avvenuti in Italia nel settore bancario, privilegiando il ruolo della FABI, ma senza tralasciare le altre sigle, fermo restando che, ad eccezione di alcuni circoscritti episodi (nel 1983 e nel 2003), le OOSS coinvolte hanno operato, nel complesso, in armonia e in accordo, senza ricorrere al conflitto.

Esaminando l'evoluzione dei CCNL, è possibile evidenziare la transizione da trattative acquisitive, utilizzate fino al 1995 a trattative conservative, tipiche di questi ultimi anni. Infatti a partire dal 1995 il contratto nazionale ha subito forti modificazioni, poiché si era alla vigilia delle fasi che avrebbero condotto, dapprima alle privatizzazioni e, in seguito, alle fusioni bancarie. Prima di quest'anno di svolta vi era la cosiddetta “foresta pietrificata”¹⁵: in Italia esistevano più di mille aziende di credito, nessuna delle quali era di dimensioni paragonabili alle banche europee e mondiali, generalmente molto piccole con problematiche, trattative e contrattazioni relativamente semplificate; inoltre la concorrenza tra banche non era esasperata. Nel 1999 il contratto nazionale ha dovuto iniziare a ricercare strumenti utili per meglio approcciarsi alla realtà delle fusioni e alle inevitabili ricadute sui lavoratori. Sono state due le linee guida promosse dalla FABI e dalle altre sigle al fine di affrontare i nuovi scenari. La prima riguardava la necessità di armonizzare i trattamenti economici, benefits e condizioni di lavoro, tematiche da sempre oggetto di contrattazione. La seconda, nato per affrontare i problemi di esuberanti del personale, è il “fondo di solidarietà”. Esso ha ricoperto il ruolo di valvola di sfogo

¹⁵ Definizione di Giuliano Amato, evocata in occasione della riforma del sistema del credito del 1992

per decine di migliaia di lavoratori prossimi alla pensione, diventati ridondanti a seguito degli accorpamenti bancari. Essi venivano, in sostanza, pre-pensionati e il loro assegno di solidarietà veniva garantito da un apposito fondo alimentato da banche e lavoratori fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

Per coloro che presentarono questo contratto nazionale fu un'esperienza "devastante", poiché era il primo contratto di tipo conservativo: in pratica "non si portava a casa nulla", fatta eccezione per questo nuovo ammortizzatore sociale, peraltro ancora poco conosciuto, che, a differenza degli altri, non gravava sulla collettività.

La prima banca ad adottarlo fu Banca Intesa. Fu, quindi, una mossa lungimirante compiuta dalle organizzazioni sindacali, tra le quali la FABI, che cercarono, e cercano tuttora, di anticipare le problematiche che si possono verificare nei vari luoghi di lavoro, evitando traumi o situazioni di disagio per i lavoratori.

Il secondo capitolo è interamente dedicato alla FABI, al fine di comprendere le sue funzioni e cosa è in grado di offrire ai propri iscritti. Inoltre, nel paragrafo sugli affiliati, ho cercato di confrontarla con i dati delle altre sigle, per evidenziare che si tratta del sindacato autonomo più rappresentativo nel settore bancario, con oltre 100.000 iscritti. Il capitolo, poi, si conclude con un focus relativo al SAB di Lecco, la città in cui sono nata e in cui vivo. Come menzionato nell'introduzione, la FABI riconosce molta importanza ai propri SAB dislocati in tutta Italia, affinché siano vicini alle esigenze dei propri iscritti e rispondano al meglio alle loro richieste ed esigenze. Proprio per questo motivo ad essi spetta ben il 70% dei contributi sindacali versati, mentre il 30% è destinato alla sede centrale. Questa peculiarità di natura "federale" contraddistingue la FABI dalle altre sigle sindacali del settore del credito.¹⁶

Il terzo capitolo è incentrato sulle modalità di stipulazione del contratto integrativo. Il punto di vista adottato, al tavolo di contrattazione, è quello della FABI. Ho cercato di descrivere le dinamiche che si verificano tra i vari esponenti delle OOSS presenti nel settore del credito e la controparte datoriale e posso ribadire che, sostanzialmente, si tratta di contrattazioni non conflittuali, nelle quali, alla fine, prevale un giusto compromesso tra gli attori in campo.

Vorrei concludere dicendo che il mio elaborato finale, ad una prima lettura, può risultare incoerente tra il titolo e il contenuto. E' la FABI il soggetto centrale del mio lavoro ma,

¹⁶ Circolare relativa ai "Contributi sindacali e segnalazione iscritti per l'anno 2001" del 7 dicembre 2001.

per meglio comprendere la sua evoluzione e le sue funzioni, è stato necessario inserirla nel contesto generale delle relazioni industriali del settore bancario.

In merito alla firma dei vari CCNL, il punto di vista privilegiato del mio lavoro è la FABI, ma non bisogna dimenticare che le OOSS in campo hanno da subito collaborato perseguendo il principio dell'unità d'azione, fatta eccezione per alcuni episodi circoscritti e relativamente brevi.

Appendice

Intervista a Giovanni Galli

1. Giovanni Galli venne iscritto alla FABI dal collega Luca Dell'Oro¹⁷ nel 1990, quando da Milano venne trasferito a Lecco nella banca che allora si chiamava Credito Italiano. Sempre Dell'Oro, nel 1992, gli chiese di sostituirlo nel ruolo di RSA del Credito Italiano segnando così l'inizio della sua carriera sindacale. Nel 1997 ebbe la possibilità di entrare nella Segreteria di Coordinamento del Credito Italiano e, a partire da quel momento, ci fu il salto di qualità e di responsabilità. Accordi, contratti integrativi basati sulla trattativa che Galli ritiene il lato più alto del fare sindacato, dove si scontrano esigenze spesso contrapposte: da un lato le giuste richieste dei colleghi e, dall'altro, quelle aziendali che, in questi anni difficili, risultano essere sempre più pressanti. Nel 2003 vive in prima persona, nel ruolo di componente della Segreteria FABI del gruppo, ¹⁸la trattativa riguardante la fusione del "vecchio" Credito Italiano con le sette Casse di Risparmio che diede origine ad UniCredito e, dal 2008 ad oggi, la fusione con Capitalia. "A sostenere la candidatura di Galli, sono state la FABI di Lecco, Como e Sondrio: bisogna risalire al 1982 per ricordare un rappresentante nell'organismo più importante della FABI: Giuseppe Perez, allora segretario della FABI Como-Lecco. Un risultato storico e alla vigilia inaspettato per la FABI Lecco che rappresenta oltre 900 iscritti su una popolazione bancaria territoriale di 1400 lavoratori". ¹⁹

2. Galli, per aiutarmi a meglio comprendere che cosa sia una contrattazione di secondo livello, mi cita la sua esperienza del 2007, vissuta in prima persona in UniCredit Banca riguardo al rinnovo del contratto integrativo. La trattativa durò ben quattro mesi, con un impegno settimanale di tre, quattro giorni a settimana di un paio d'ore ciascuno. Essa, in genere, inizia dai punti più semplici su cui discutere per poi arrivare al nocciolo duro. Gli argomenti principali di una contrattazione di secondo livello sono generalmente tre:

- L'inquadramento professionale
- La negoziazione dei premi (l'aspetto più prettamente economico)
- Temi di salute e di sicurezza sul luogo del lavoro

In quella specifica trattativa, di comune accordo fra le parti, si decise di partire dall'ultimo punto, che, solo apparentemente, sembra il più facile però, in realtà, nasconde molti trabocchetti, poiché la legge 626/94 (ormai completamente trasfusa nel cosiddetto Testo Unico Sicurezza Lavoro [D.Lgs. 81/2008], a sua volta

¹⁷ Segretario Coordinatore della Segreteria provinciale di Lecco

¹⁸ Notiziario FABI Lecco, Anno 18, N.1-marzo 2010

¹⁹ Giornale di Lecco, Lunedì 1 marzo 2010

successivamente integrato dal D.lgs. n.106 del 3 agosto 2009 recante disposizioni integrative e correttive, per poi rientrare, in definitiva, nel cosiddetto "decreto correttivo" in vigore il 20 agosto 2009) si sovrappone alla legge 300/70 (lo Statuto dei Lavoratori) creando confusione su chi ha responsabilità e sui temi da trattare.

Ma la parte che occupa maggior spazio nella trattativa è quella relativa agli inquadramenti professionali. Ovviamente le parti in campo partono da posizioni diametralmente opposte. Pur avendo in essere già un contratto integrativo, le aziende, nella fattispecie la banca, tendono a smontare parte di questo contratto, riducendo eventualmente il numero degli inquadramenti o allungando i tempi della loro definizione in funzione della riduzione dei costi.

Nel 2007, in virtù dei contratti integrativi, la popolazione di UniCredit Banca possedeva una percentuale di quadri direttivi intorno al 43-44% con una tendenza in crescita. Le aziende chiedevano, quindi, di allungare i tempi di definizione. Con un processo durato alcuni mesi le organizzazioni sindacali, per alcune figure professionali, hanno accettato questo allungamento dei tempi in cambio, perché c'è sempre uno scambio, di un compromesso, della creazione di un nuovo inquadramento per una particolare mansione che non veniva contemplata nei precedenti contratti integrativi, figlia proprio di un'evoluzione dell'organizzazione aziendale. Inoltre, veniva richiesto un premio aziendale considerevolmente più alto dell'anno precedente, anche se ritenuto non completamente soddisfacente per le organizzazioni sindacali.

3. Galli, a tal proposito mi cita la sua esperienza in UniCredit del 2007, riguardo al rinnovo del contratto integrativo, dicendomi che, prima di giungere ad un accordo definitivo con l'altro attore in campo, ci furono ben trentasette riunioni intersindacali e gli "sbocchi" veri e propri giunsero solo all'interno delle "ristrette", nelle quali l'azienda, finalmente, espresse i termini della trattativa oltre ai quali non si poteva sfiorare. Al termine della "ristretta" ci furono le riunioni di ogni singola sigla e, in seguito, delle organizzazioni sindacali, nelle quali i coordinatori esposero gli spazi di manovra della trattativa, per giungere, infine, alla firma.

I sottoscritti rappresentanti dei Sindacati autonomi Bancari già organizzati in tutta Italia, riuniti il 19 dicembre 1948 in Milano, costituiscono la Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.) con Sede in Roma.

All'atto della costituzione i sottoscritti dichiarano che:

- la F.A.B.I. si propone di attuare in sede nazionale la tutela degli interessi sindacali dei Lavoratori Bancari Italiani ed in parte, coloro di quelli organizzati nei sindacati ad esse aderenti e ciò nell'ambito della Costituzione della Repubblica Italiana, delle leggi e dei regolamenti in vigore;
- la F.A.B.I. si propone di convocare entro il 1949 un ~~regolamento~~ Congresso onde provvedere alla approvazione di un proprio Statuto completo;
- in attesa di tale Congresso, la F.A.B.I. è retta dalle norme e principi seguenti, riguardanti il suo ordinamento interno, che intende essere autonomo, apolitico ed acconfessionale, tale da non essere considerato come risultanza di compromessi, ma l'espressione unitaria dei Bancari, con l'unico scopo della difesa economica e della clarazione sociale e morale della categoria.

A - PRINCIPI PROGRAMMATICI

- prassi democratica con ogni più conveniente correttezza e rigorosa garanzia elettorale;

²⁰ Fonte delle immagini riportate in appendice è il sito www.fabi.it

- difesa degli interessi degli organizzati con tutti i mezzi leg^{li}, compreso lo sciopero, sanciti dalla nostra costituzione repub^{blica}, con esclusione dell'arbitrato obbligatorio;
- assoluta e chiara, indipendente e da forze governative e da opposizioni sistematiche o coattate, in un clima nuovo di libertà sindacale ed in un piano superiore di garanzia per l'eliminazione assoluta di ogni corporativismo totalitario da qualsiasi forma protratta;
- proibizione nell'ambito del Sindacato della formazione di correnti, legali o di fatto, sia politiche che sindacali;
- libertà di adesione per tutti; Lavoratori bancari non aderenti ad alcuna altra organizzazione sindacale bancaria, senza preconcetti né per persona, né per associazioni (esclusa la predetta) cui esse appartengono, con l'obbligo inderogabile di adesioni personali.

B - PATRIMONIO ED AMMINISTRAZIONE

- Il patrimonio ordinario della F.A.R.I. è costituito:
 - 1) dalle contribuzioni dei Lavoratori iscritti ai Sindacati aderenti, contribuzioni che vengono fissate in L. 40, e non più per ciascun Lavoratore, oltre la quota annuale fissa in L. 100, =;
 - 2) dai beni mobili e dalle somme che direttamente od indirettamente vengono acquisite;
- Il patrimonio viene amministrato dal Comitato esecutivo centrale, il quale risponde della amministrazione al Consiglio nazionale.

- ed è per questa parte soggetto al controllo dei tre Sindaci
cassari;
- La F.A.B.I. ed i Sindacati ad essa aderenti hanno patria,
movio ed amministrazione autonoma.

C - ORGANI DELLA F.A.B.I.

Massimo organo deliberativo della F.A.B.I. è il Consiglio nazionale
composto da:

- 1 rappresentante per ogni Regione
- 1 rappresentante per ogni Sindacato autonomo costituito
alla data della convocazione del Consiglio stesso;

I rappresentanti sottoscritti nominano un Comitato esec.
-

Il Comitato esecutivo centrale è composto dai seguenti quindici membri:

Legal. Form. part. x. D. It. a S. fatto del C. 27
Lib. del Congresso

di nome *di persona* *di nome* *di nome* *di nome* *di nome*

Trigiani - Cristoforo - Ruggieri - Pistocchi - Cartiliet - Janciaroggi -
Lipetta - Martinello - Romanuzzi - Perinelli - ^{Albino} Bertin - Feliciari -
Gullo - Perrepi - Conigliani Brillo

nominano pure i Tre Sindaci viventi nelle persone seguenti:
Terrandini - Passino - Velupenta - Arbellani

- Il Comitato esecutivo centrale dirige l'attività della
Federazione sia per quanto concerne il campo organizzativo,
sia per quanto riguarda le trattative contrattuali.
- Il Comitato esecutivo centrale nominerà nel proprio
seno una segreteria e provvederà a determinare le norme
pratiche per le elezioni dei membri del Consiglio na-
zionale.

Luigi Grossi - Milano	
Luigi Franchi - Varese	
Luigi Bologni - Genova	
Renato Baragatti - Bologna	
Roberto Formica - Firenze	
Carlo Carrà - Bari	Firenze
Costantino Barbanti - Milano	Milano
Dalio Basso - Novara	Novara
Giuseppe Mele - Genova	Genova
Alfredo Biondi - Genova	Genova
Beniamino Zevi - Genova	Genova
Luigi Sestini - Roma	Roma
Ferruccio Ferruccio - Roma	Roma
Alcide D'Amico - Bologna	Bologna
Federico Carlini - Genova	Genova
Thando Geste - Firenze	Firenze
Luigi Polacco - Firenze	Firenze
Giuseppe Cini - Roma	Roma
Amedeo Oberti - Roma	Roma
Carlo Forti - Parigi	Parigi
Giuseppe Basso - Milano	Milano
Carlo Carrà - Bologna	Bologna
Luigi Bologni - Roma	Roma

Stalant - Indam

leefim eelore

Aluk Baid Botana

car d'fshij La Spezia

lesarepentiati la Campa

Wladis Tului Napoli

Amulla d'ont etty Campa

Montanelli occano

Charygall Giamaly Allam

Wladis Botana Botana

Giamaly Botana Eghon

ATTO DI COSTITUZIONE DELLA F.A.B.I.

I sottoscritti rappresentanti dei Sindacati autonomi Bancari, già organizzati in tutta Italia, riuniti il 19 Dicembre 1948 in Milano, costituiscono la Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.) con sede in Roma.

All'atto della costituzione i sottoscritti dichiarano che:

- la F.A.B.I. si propone di attuare in sede nazionale la tutela degli interessi sindacali dei Lavoratori Bancari italiani ed in particolare di quelli organizzati nei Sindacati ed essa aderenti e ciò nell'ambito della Costituzione della Repubblica Italiana, delle Leggi e dei regolamenti in vigore;
- la F.A.B.I. si propone di convocare entro il 1949 il Congresso onde provvedere alla approvazione di un proprio Statuto completo;
- in attesa di tale Congresso, la F.A.B.I. è retta dalle norme e principi seguenti, riguardanti il suo ordinamento interno, che intende essere autonomo, apolitico ed acconfessionale, tale da non essere considerato come risultanza di compromessi, ma l'espressione unitaria dei Bancari, con l'unico scopo della difesa economica e della elevazione sociale e morale della categoria:

a) PRINCIPI PROGRAMMATICI-

- Frasi democratica con ogni più conveniente, coerente e rigorosa garanzia elettorale;
- Difesa degli interessi degli organizzati con tutti i mezzi legali, compreso lo sciopero, sanciti dalla nostra Costituzione Repubblicana, con esclusione dell'arbitrato obbligatorio;
- assoluta e chiara indipendenza e da forze governative e da opposizioni sindacistiche o cattoliche, in un clima nuovo di libertà sindacale ed in un piano superiore di garanzia per l'eliminazione assoluta di ogni corporativismo totalitario, da qualsiasi fazione provenga;
- proibizione nell'ambito sindacale della formazione di correnti, legali o di fatto, sia politiche che sindacali;
- libertà di adesione per tutti i Lavoratori Bancari non aderenti ad alcuna altra organizzazione sindacale Bancari, senza precondizioni, nè per persona, nè per associazioni (escluse le predette) cui esse appartengano, con l'obbligo inderogabile di adesione personale.

b) PATRIMONIO ED AMMINISTRAZIONE

- Il patrimonio ordinario della F.A.B.I. è costituito:
 - 1) dalle contribuzioni dei lavoratori iscritti ai Sindacati aderenti, contribuzioni che vengono fissate in L. 40.000 mensili per ciascun Lavoratore, oltre la quota annuale tessera in L. 100.000;
 - 2) dai beni mobili e dalle somme che direttamente ed indirettamente vengono acquisite;
- Il patrimonio viene amministrato dal Comitato Esecutivo Centrale, il quale risponde della amministrazione al Consiglio Nazionale, ed è per questa parte soggetto al controllo dei tre Sindaci revisori;
- la F.A.B.I. ed i Sindacati ad essa aderenti hanno patrimonio ed amministrazione autonoma.

c) ORGANI DELLA F.A.B.I.

- Massimo organo deliberativo della F.A.B.I. è il Consiglio Nazionale, composto da:
 - I Rappresentante per ogni Regione
 - I Rappresentante per ogni Sindacato autonomo costituito alla data della cost-

vocazione del Consiglio stesso;

- * I rappresentanti sottoscritti nominano un Comitato Esecutivo Centrale composto dei seguenti quindici membri i quali fanno parte di diritto e di fatto del Consiglio Nazionale fino al Congresso:

FRIGERIO CESARE - TRAVERSO FEDERICO - BERGAMASCHI GIUSEPPE - PISTOCCHI COSTANTE -
BROGGI ISA - CASSETT - FASCARAGGI ANTONIO - LICCIETTA UGO - GULLO - PERINELLI -
BASTIA ALBERTO - FELICORI - MARTINELLI RICCARDO - TOMASSINO - CARIGNANI

nominano pure i tre Sindaci revisori nelle persone seguenti:

FERRANDINI - VALARANTA - VILLANIS

- * Il Comitato Esecutivo Centrale dirigerà l'attività della Federazione sia per quanto concerne il campo organizzativo, sia per quanto riguarda le trattative contrattuali.
- * Il Comitato Esecutivo Centrale nominerà nel proprio seno una segretaria e provvederà a diramare le norme pratiche per le elezioni dei Membri del Consiglio Nazionale.

Copia anastatica del primo numero de "La voce dei bancari". Marzo 1949

Aino I - N. 1
Marzo 1949
Una copia L. 15
in omaggio ad ogni abbonamento

LA VOCE DEI BANCARI

Direzione, Redazione,
Amministrazione,
Roma, via Torre Argentina 76, Tel. 54952

ORGANO DELLA FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
DECISA AZIONE DELLA F. A. B. I.

REPRESAGGIO LE TRATTATIVE CON L'ASSICREDITO

La nuova sessione avrà inizio il 21 corrente - Il 14 proseguiranno le discussioni con le Casse di Risparmio - La F.A.B.I. ottiene anche dall'Assicredito la corresponsione della mensilità

La forma e la sostanza

Non è facile trattare per le verso obiettivi sostanziali, ma il fatto che i bancari si sono organizzati in un'associazione di lavoro, è un fatto che non può essere ignorato. Il fatto che i bancari si sono organizzati in un'associazione di lavoro, è un fatto che non può essere ignorato. Il fatto che i bancari si sono organizzati in un'associazione di lavoro, è un fatto che non può essere ignorato.

Presentazione

È ovvio essere orgogliosi per il primo numero di questa rivista. È ovvio essere orgogliosi per il primo numero di questa rivista. È ovvio essere orgogliosi per il primo numero di questa rivista.

LA SITUAZIONE CONTRATTUALE

Assicredito. La situazione contrattuale è complessa. La situazione contrattuale è complessa. La situazione contrattuale è complessa.

Ai calamitatori

La F.A.B.I. dal suo inizio ha avuto un grande successo. La F.A.B.I. dal suo inizio ha avuto un grande successo. La F.A.B.I. dal suo inizio ha avuto un grande successo.

Parliamoci di futuri toni

La F.A.B.I. è un organismo che ha una grande importanza. La F.A.B.I. è un organismo che ha una grande importanza. La F.A.B.I. è un organismo che ha una grande importanza.

Lo schema di convenzione per le Commissioni Interne

La F.A.B.I. ha presentato uno schema di convenzione. La F.A.B.I. ha presentato uno schema di convenzione. La F.A.B.I. ha presentato uno schema di convenzione.

LA VOCE DEI BANCARI

Vi terrà dettagliatamente informata sulla situazione contrattuale e pubblicherà tutti i documenti ed atti ufficiali ed atti correlati.

LA VOCE DEI BANCARI

Vi terrà dettagliatamente informata sulla situazione contrattuale e pubblicherà tutti i documenti ed atti ufficiali ed atti correlati.

LA VOCE DEI BANCARI

Vi terrà dettagliatamente informata sulla situazione contrattuale e pubblicherà tutti i documenti ed atti ufficiali ed atti correlati.

SCOPERO E TORSIONI

È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini. È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini. È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini.

È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini. È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini. È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini.

È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini. È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini. È un diritto dello Stato di scoprire e torturare i suoi cittadini.

Il diritto però della banca di scoprire e torturare i suoi cittadini è un diritto che non può essere ignorato.

La FABI tende alla soluzione dei vari problemi che assillano oggi i bancari italiani con seria ed organica preparazione, con realistiche e razionali impostazioni, con coscienza delle proprie responsabilità, di fronte ai lavoratori e di fronte al Paese.

VITA DEI SINDACATI AUTONOMI BANCARI

Altri 13 S.A.B. costituiti - Il Congresso di Udine - Il Convegno Triveneto - Assemblee a Venezia, Padova, Siena, Aquila

NOTE COSTITUZIONI
La FABI si è avvertita...
Prima Sezione...
Seconda Sezione...

Primo Congresso Provinciale S. A. B. a Udine
L'assemblea si è svolta...
Con il presidente...

Primo Congresso Provinciale S. A. B. a Udine
L'assemblea si è svolta...
Con il presidente...



Primo Congresso Provinciale S. A. B. a Udine

Il Congresso del S.A.B. di Udine
Imponente, per il numero...
L'assemblea si è svolta...

Il Congresso del S.A.B. di Udine
Imponente, per il numero...
L'assemblea si è svolta...

Il Congresso del S.A.B. di Udine
Imponente, per il numero...
L'assemblea si è svolta...

Schema di convenzione per le Commissioni Interne

(Continua dalla I. pagina)

La Commissione Interna...
Il presente schema...
L'obiettivo è quello...

LE DISCUSSIONI CON L'ACRI

Verbale di accordo per la "cessazione del rapporto di lavoro"

Il presente verbale...
L'accordo è stato...
Le parti si sono...

L'asino di Buridano

Alcuna volta le imprese...
La soluzione è...
Il problema è...

In morte di Nolamicola di Firenze

Con la morte di Nolamicola...
Il suo contributo...
La sua opera...

La FABI in Piemonte

La FABI in Piemonte...
L'attività del gruppo...
I risultati raggiunti...

Matrimonio gravido e puerperio

Il matrimonio gravido...
Il puerperio è...

De sindacalismo

Il sindacalismo...
La situazione...
Le prospettive...

È stato affermato, da un alto dirigente responsabile, che la FABI esiste solo a Bologna. Siamo felici per il riconoscimento all'organizzazione dei nostri colleghi emiliani e costruiti smemrate la falsa propaganda avversaria. Verità è che la FABI esiste in tutta Italia ed è forte. La situazione organizzativa è a disposizione di tutti coloro volessero accertarsene.

Verba de accordo
Il presente schema...
L'obiettivo è quello...

LEGGETE!
LA VOCE DEI BANCARI - organo della FABI, il quale vi terrà informati su tutti gli avvenimenti che interessano i lavoratori del Credito. DIFFONDETE! LA VOCE DEI BANCARI - attraverso la quale potete sapere tutti i parlati della sviluppo della iniziativa per il C.C.I.L. COLLABORATE! LA VOCE DEI BANCARI, invitando a collaborazioni, informazioni, pareri.

CONTARTE PIETROCCI
L'Asino di Buridano
In morte di Nolamicola di Firenze
La FABI in Piemonte
LEGGETE!
DIFFONDETE!
COLLABORATE!

Il lavoratore nella concezione democratica è uomo e cittadino; numero e gregario nella concezione marxista.

Roma - Dicembre 1948

AI BANCARI D'ITALIA LIBERTÀ - AUTONOMIA - INDIPENDENZA CAPISALDI DELLA NUOVA ORGANIZZAZIONE SINDACALE DEI BANCARI ITALIANI

Nel Sindacato Autonomo, siode la libertà sindacale, garantita sicura per la tutela dei diritti dei lavoratori.

NUMERO UNICO

Costituita la Federazione Autonoma Bancari Italiani

Le trattative per il C.C.N.L. - Il problema dell'assistenza malattia - Richiesta "Una tantum", nella 13ª mensilità

Appello

Bancari, indolgi, abbiamo fatto un tentativo di unione e di democrazia. Il vostro numero è diventato un numero di uomini e di cittadini. Il vostro numero è diventato un numero di uomini e di cittadini. Il vostro numero è diventato un numero di uomini e di cittadini.

Il Convegno di Milano

Comitato 19 e lunedì 28 Dicembre, i Delegati del Sindacato Autonomo Bancari Italiani, si sono riuniti a Milano, nella sede della FABI, per discutere le trattative per il C.C.N.L.

Le trattative per il C.C.N.L.

Offerta all'ASSICREDITO la possibilità di iniziare immediatamente le trattative. Proseguono i lavori con l'ACRI.

Per l'unificazione dell'assistenza malattia

50 Sindacati Autonomi già costituiti. Le trattative affermano un programma di unificazione dell'assistenza malattia.

Il nostro programma

La nostra organizzazione sindacale dei lavoratori benderà il proprio al seguente programma fondamentale.

Replichiamo con i fatti che smentiscono i marxisti

Il Comitato Federale Centrale del nuovo organismo sindacale, tenuto conto dei precedenti del C.C.N.L., esordisce con la richiesta, dopo mensilità di attesa, di un'offerta di lavoro.

Richiesta "Una Tantum", nella 13ª mensilità

Incompiutezza dei banchieri? Le trattative per il C.C.N.L. sono ancora in corso.

Le discussioni con l'A.C.R.I.

Il 13 dicembre, alle 10, si è svolta la prima riunione del Comitato Federale Centrale del nuovo organismo sindacale.

Responsabilità

Il Comitato Federale Centrale del nuovo organismo sindacale, tenuto conto dei precedenti del C.C.N.L., esordisce con la richiesta, dopo mensilità di attesa, di un'offerta di lavoro.

Responsabilità

Il Comitato Federale Centrale del nuovo organismo sindacale, tenuto conto dei precedenti del C.C.N.L., esordisce con la richiesta, dopo mensilità di attesa, di un'offerta di lavoro.

Responsabilità

Il Comitato Federale Centrale del nuovo organismo sindacale, tenuto conto dei precedenti del C.C.N.L., esordisce con la richiesta, dopo mensilità di attesa, di un'offerta di lavoro.



RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Amato G., Melfi, G. Riva R., Soggiu, M. *Attivamente-Conoscere per sapere*, Centro Studi Sociali Pietro Desiderato, 2005

Bobbio N., Matteucci N., Pasquini G. da *Il Dizionario di Politica*, Torino, UTET, 2004, p.821

Boeri T., Van Ours J., *Economia dei mercati del lavoro imperfetti*, Milano, Egea, 2009

Giambertone R., *Sindacato e contrattazione nelle banche*, Milano-Dott. A. Giuffrè Editore, 1986

Steffani G., *Storia e memoria*, Pubblicazione interna a cura della FABI, 2003

Articolo de Il Sole 24 Ore, Giovedì 10 Giugno 2010

In merito al primo capitolo, nella parte dedicata agli anni 2000, il riferimento bibliografico è la bozza di uno studio condotto da Roberto Riva, parte di una pubblicazione interna, che sarà editata nel 2013, in occasione dei sessantacinque anni di vita della FABI.

Per quanto riguarda il terzo capitolo, la principale fonte è costituita da un'intervista da me condotta ai primi di luglio, presso il SAB di Lecco, a Giovanni Galli, membro della Segreteria Nazionale della FABI.

SITOGRAFIA

www.fabi.it

www.ubibanca.it

www.fabilecco.it

www.mps.it

www.fiba.it

www.bancopopolare.it

www.uil.it

www.istat.it

www.cgil.it

www.intesasanpaolo.com

www.unicredit.it