



## **RELAZIONE AL 109° CONSIGLIO NAZIONALE**

*Presentata da Carmelo Benedetti,  
Segretario nazionale, a nome del C.D.C.*

**Roma, 16 -17 febbraio 2005**

**Grand Hotel Parco dei Principi**

Avremmo voluto iniziare questa relazione parlando di contratto, di sindacato, di elementi che appartengono al nostro quotidiano operare, al nostro ordinato procedere, invece, il terribile cataclisma del 26 dicembre, che così pesantemente ha colpito le regioni del sud est asiatico, ci impone una riflessione d'apertura attenta, scevra dall'enfasi, ma concreta e conseguentemente razionale.

Se è vero che un maremoto non è preventivabile, alla luce delle nostre modeste conoscenze scientifiche, è pur vero che esistono sistemi utili a preavvertire le popolazioni dell'avvicinarsi della catastrofe.

Un'onda anomala viene segnalata diverse ore prima del suo abbattersi sulle coste.

Purtroppo in zone della terra dove la miseria regna sovrana, e dove la vita umana sembra non avere alcun valore, non esistono sistemi di monitoraggio.

Lo *tsunami*, che nel suo significato letterale "l'onda nel porto", ci evoca sensazioni di elementi naturali che comunque possono venir controllati dall'ingegno umano, ci è apparso invece in tutta la sua nitida e terribile brutalità.

Tuttavia questo terribile cataclisma, che ha spezzato la vita di centinaia di migliaia di persone, cancellando il futuro di intere generazioni, sarebbe, è triste, ma doveroso sottolinearlo, stato presto dimenticato se le vittime fossero appartenute solo ai paesi colpiti dalla tragedia.

La fatalità, ha voluto che fra le vittime ci fossero anche migliaia di turisti occidentali, dimostrando drammaticamente come la vita umana nel mondo globalizzato acquisti un valore diverso a seconda del passaporto che si tiene in tasca.

Al di là di una solidarietà espressa sull'onda dell'emotività e che quindi rischia di essere temporanea, sarebbe più corretto, più etico, rifiutare la società dell'ingiustizia che, figlia dei nostri piccoli e

grandi egoismi, finisce per estendere i suoi tentacoli soffocando tutti e tutto.

La FABI è un sindacato di categoria, ne siamo coscienti, non ci illudiamo di potere noi, da soli, risolvere tutti i problemi dell'universo, ma la FABI, proprio perché è un sindacato non avulso dalla società, crede nell'azione solidale fra i popoli e lavora nel suo spazio, piccolo o grande che sia, per eliminare le ingiustizie e compensare le differenze valorizzando le diversità.

Ecco il perché della nostra iniziativa solidale per presentare la quale abbiamo citato un proverbio indiano: "Ciò che non viene donato va perduto", che, da solo, esprime la profondità ed il cuore di gente che, pur lottando quotidianamente per sopravvivere, ha ancora il tempo di pensare agli altri.

Ecco il perché di una riflessione comune, oggi, su questi temi.

Questa riflessione serve, affinché tutto non finisca con una semplice iniziativa di assistenza, o con la costituzione, pure importante, di un fondo comune di solidarietà.

Il risveglio delle coscienze potrà incidere molto più di atti, seppure rilevanti; il risveglio delle coscienze non ha prezzo, ma realizza un grande obiettivo che deve accomunare tutte le forze buone di questo paese.

Se la comunità civile non riuscirà, nel breve, a sanare il gap fra regioni povere e ricche, inevitabilmente continueremo tutti a pagare prezzi altissimi, piangendo ancora lacrime amare.

Vi invitiamo, quindi, a ripensare queste parole, con grande attenzione, a ripensarle, ogni giorno, e non solo in occasioni come queste.

Ed ora veniamo a noi, o meglio a ciò che è accaduto a Roma nelle stanze di Palazzo Altieri, sede di ABI, uno dei più grandi capisaldi del potere del nostro Paese, e dove possiamo affermare, senza tema di smentita, che i principi solidaristici e di mutuo soccorso, quelli

appena citati, vengono considerati purtroppo, né più né meno, che idee marziane.

La logica dei grandi gruppi, al di là delle parole di circostanza, è aliena dal considerare gli stake holders (gli azionisti) come soggetti reali.

I dipendenti rappresentano solo voci di costo da tagliare per allettare gli investimenti.

La professionalità rappresenta un *optional*, troppo costoso da inserire sull'auto azienda, e l'occupazione viaggia sempre più verso moderne forme di cottimo.

I manager, e non i banchieri, imperano, coadiuvati dalle mitiche e costosissime società di consulenza, dettando ferree ed astruse leggi che producono per lo più inefficienza e mal governo.

Raggiungere obiettivi immediati sembra l'unico imperativo.

La programmazione a medio e lungo periodo: un'inutile perdita di tempo.

Gli stessi localismi, che sono un patrimonio di questo nostro Paese, rischiano di venire cancellati da fusioni ed incorporazioni, mentre la clientela si trova a rincorrere immagini di una banca che non c'è più.

Per non parlare infine delle inefficienze del sistema, e del grande *risiko* del credito, peraltro ancora pienamente in corso, che produce cambiamenti, spesso repentini, con perdita di professionalità per i dipendenti, e ricadute, anche sotto il profilo psicologico.

L'insieme assomiglia ad un dipinto informale, senza cornici, e privo di una comune ratio che identifichi processi e meccanismi.

Questa pur veloce ed incontestabile elencazione dei mali endemici del settore, riteniamo, avrebbe dovuto indurre tutti i sindacati a fare muro, a fare barriera, indirizzando le relazioni sindacali in altro

modo.

Problemi così complessi, impongono il superamento degli schieramenti fra naturali alleati.

In virtù di questa convinzione, abbiamo richiesto, sin dall'inizio della negoziazione, alle altre organizzazioni sindacali, di riprendere i rapporti unitari.

Lo abbiamo fatto con lettere che sono agli atti.

Con documenti incontestabili, chiari; prove provate della nostra volontà e della nostra responsabile voglia di unità.

La risposta è a tutti nota. Dilatoria, sintesi di una scarsa volontà di riprendere quel dialogo interrotto senza peraltro, che esistesse una vera ragione politica.

E così, con i sindacati inspiegabilmente divisi, si è iniziata questa lunga trattativa che ha visto la sua conclusione venerdì notte.

Conclusione gradita a taluno.

Criticata da noi.

Non vi sono problemi di legittimità.

Legittima è una posizione...legittima l'altra.

Diverse le valutazioni finali.

Diverso l'approccio ai problemi.

Ed allora, dopo l'analisi di complesso, cerchiamo insieme di analizzare nello specifico i risultati concreti raggiunti.

Ripercorriamo, seppure brevemente, il passato, per congiungerlo logicamente con il presente.

### **La negoziazione...**

Già dalle prime battute in aprile, mese d'inizio della trattativa, abbiamo avvertito, sulla nostra pelle, la sgradevole sensazione che qualcuno in ABI non volesse in realtà rinnovare il contratto di lavoro, e che il senso di responsabilità dimostrato dai lavoratori nel

1999, quello che aveva portato alla realizzazione di un contratto di sacrificio ed al seguente positivo risanamento del settore, fosse stato poi letto impropriamente come debolezza del sindacato e dei lavoratori.

Il Sella-pensiero, fortunatamente condiviso solo in parte dalla delegazione trattante, si è da subito basato sul progressivo indebolimento del fronte sindacale e sulla studiata delegittimazione di entrambe le piattaforme.

Ci siamo scontrati ed abbiamo respinto un primo assalto, che pretendeva di chiudere la battaglia con un 5,3 % di aumento salariale...5,3%.

Punto e basta.

Contratto a costo zero disse, provocatoriamente, il presidente di ABI a tutti noi.

Il normativo?...fra un anno, o forse mai.

Siamo oggi convinti che, mettendo in prima pagina la questione, realizzando prima dell'estate, una campagna stampa mai prima d'ora attuata in questa categoria, grazie soprattutto all'efficienza del nostro ufficio stampa, abbiamo imposto all'ABI riflessioni più attente.

La linea della segreteria nazionale, pienamente condivisa dal CDC, è sempre stata quella di respingere la voglia di qualche banchiere di chiudere la partita economica frettolosamente.

Lo abbiamo sostenuto sin dall'inizio, con fermezza, convinti che si dovesse discutere di tutto il contratto e non solo di una parte, seppure importante.

Dopo gli scioperi ABI ha bloccato la sua corsa.

Ha ripensato la sua filosofia.

Si è adeguata alla nostra.

Non è questa una vittoria da sbandierare, il sindacato è l'arte del possibile ed ogni evento di conseguenza, va valutato con giusto

equilibrio.

Più semplicemente, si tratta di un risultato positivo raggiunto.

La ripresa della trattativa, sempre anomala, avvenuta dopo estate, non è stata però esaltante, sia sul piano pratico, sia sul piano contenutistico.

**Manutenzione.** Ecco il nuovo termine, mutuato dal mondo dell'industria, e coniato dai banchieri.

Manutenzione contrattuale, ossia modifiche minimali, aggiustamenti brevi, magari derivanti dall'emanazioni di leggi; revisioni da apportare al vecchio contratto. Non molto di più di un semplice lifting.

Non si sono volute rivisitare in modo approfondito le criticità emerse dall'applicazione del contratto del '99.

Vediamo insieme questi aggiustamenti nella loro forma conclusiva:

- ex art. 15 **distacco del personale**

A seguito dell'emanazione del dlgs n. 276, viene fatta maggior chiarezza, ma non vi è alcun richiamo al consenso del singolo lavoratore.

- ex art. 49 **malattie e infortuni**

pur elevando uno dei periodi previsti dalla norma, resta irrisolta la questione dei 2 sistemi di calcolo (per sommatoria e secco);

- ex art. 54 **formazione**

si fa accenno ai principi contenuti nella dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore bancario; ma, pur allungando di 9 mesi il periodo di utilizzo delle ore di formazione non fruita, la formazione, alla fine, resta Cenerentola.

ex art. 87 **turni**

Positiva l'estensione del limite di 80 ore annue ai lavoratori che effettuano turni notturni cui le aziende devono garantire controlli preventivi e periodici ai sensi di leggi.

Negativa l'estensione alla domenica della banca telefonica dalle ore 6 alle 22 (l'orario di lavoro prima arrivava fino al sabato) chiesta da ABI per mantenere gli addetti nell'area contrattuale.

- ex art. 91 **banca delle ore**

in questo caso il nuovo contratto non fa chiarezza sull'utilizzo da parte del lavoratore delle ore accumulate, lasciando pressoché immutata la situazione odierna; positiva l'estensione della possibilità di utilizzo delle ore fino a 30 mesi.

- **Politiche sociali e di salute e sicurezza**

Nel nuovo capitolo contrattuale sono raggruppati ex articoli che regolavano la materia. Si tratta in alcuni casi di recepimento di nuove norme legislative, come sulla sicurezza, in altri casi di miglioramenti, come per esempio l'elevazione dell'indennità giornaliera ai centralinisti non vedenti;

- **Aree professionali**

la previsione è limitata ad una informativa qualificata aziendale annuale su: *orari di lavoro – formazione – sviluppo professionale e valutazioni – sistemi incentivanti ecc...*,

con la possibilità sugli argomenti di un confronto in sede di commissione paritetica

- **Relazioni sindacali**

le modifiche alle attuali previsioni, più giorni per le procedure, non rispondono per intero alla necessità,



sentita da tutte le parti sindacali, di trasformare l'odierna  
“*contrattazione debole*” in “*contrattazione forte*”;

### **- Quadri Direttivi**

l'omogeneizzazione della categoria risulta penalizzante sia per i QD<sub>1</sub> e QD<sub>2</sub> che per QD<sub>3</sub> e QD<sub>4</sub>.

Infatti a fronte di incrementi retributivi non adeguati, siamo in presenza di peggioramenti in tema di: trasferimenti – fungibilità - richieste, oltre naturalmente all'assoluta assenza di qualsiasi misura per l'effettivo riconoscimento delle professionalità legata a parametri oggettivi.

Forte è l'incertezza riguardo la prestazione lavorativa che rischia di trasformarsi in una ulteriore dilatazione dell'orario di lavoro per i Quadri Direttivi.

### **- Salario**

Chiedevamo il riconoscimento della produttività di settore, compatibile con il riposizionamento strategico e competitivo del Sistema, così come d'altronde è riconosciuto congiuntamente nel protocollo del giugno 2004;

Il 6,42%, che si è effettivamente ottenuto, copre poco più dell'inflazione e non compensa i numerosi risparmi presenti e futuri ottenuti dall'associazione datoriale (apprendistato, fortettizzazione, QD<sub>1</sub>, QD<sub>2</sub>, trasferite QD<sub>3</sub>, QD<sub>4</sub>)

### **- Sistemi incentivanti**

manca la contrattazione dei criteri di attribuzione.

La soluzione adottata, si ferma ad una indicazione di buone intenzioni, peraltro già contenuta nel “protocollo del giugno 2004”.

**Una particolare attenzione merita poi l'applicazione della Legge 30 (così detta, Legge Biagi).**

Nonostante nel settore ne sia stata limitata l'introduzione, cosa che ha scatenato le ire del Ministro Maroni, è bene sottolineare come le parti abbiano inteso non darne piena applicazione solo fino al

31/12/05.

L'apprendistato, a nostro parere, genererà la precarizzazione del lavoro nel settore, ed i nuovi assunti, subiranno danni economici che si riverbereranno su tutto il loro percorso professionale, sempre che vi sia un percorso professionale dopo i fatidici 4 anni di prova lunga.

Non è certo etico assumere con tali contratti in settori dove comunque si assumerebbe e dove la delicatezza delle mansioni svolte richiederebbe personale non precario.

## **ESATTORIALI**

**L'attenzione di ABI e cioè della proprietà del 98% delle società di riscossione nei confronti degli esattoriali si è concretizzata in una semplice "lettera di raccomandazione" e nell'istituzione di un'osservatorio paritetico sull'evoluzione del settore, niente di più.**

12 febbraio prime ore del mattino

Lo schermo si è spento.

La rappresentazione dell'intero film si è conclusa, dopo molti rinvii tattici.

Alle ore 6 del mattino abbiamo dichiarato, ad increduli banchieri, che per noi la trattativa non era affatto chiusa e che non ci ritenevamo soddisfatti.

Troppi temi irrisolti.

Le conclusioni abbozzate risultano essere lontane dal mandato ricevuto dai lavoratori nelle assemblee.

Ora ci compete dettare i tempi del dopo negoziazione.

Quale atteggiamento tenere con ABI, quale atteggiamento tenere con i lavoratori.

**Tracce di pre-percorso dopo la negoziazione**

Ecco la linea che vi proponiamo:

La nostra non firma dell'ipotesi di accordo presuppone alcune considerazioni:

Una prima che riteniamo, contrariamente alle valutazioni fatte da altri, che con un sindacato unito, portatore e sostenitore di un'unica strategia si potesse ottenere di più e non solo in termini economici, dove comunque la sola inflazione maturata e programmata, è quasi pari a quanto ABI ha offerto come aumento economico complessivo.

una ulteriore seconda considerazione, non meno importante della prima: è che l'ipotesi di accordo ci appare non compiuta.

Mancano infatti totalmente, come già detto, le norme che il protocollo del 16 giugno prevedeva sarebbero state stese per tutelare lavoratori e clienti in tema di responsabilità sociale.

Il famoso protocollo, che abbiamo deciso di sottoscrivere per lanciare un segnale forte alle altre Organizzazioni sindacali nella convinzione di dare concretezza e coerente attuazione ai principi in esso contenuti è rimasto infatti una carta di buone intenzioni, anche in questo caso un maldestro tentativo di lifting da parte delle aziende.

A questo proposito chiediamo alle altre organizzazioni sindacali del settore ed in particolar modo a quelle confederali, di assumersi insieme a noi l'impegno politico di agire a tutti i livelli affinché la legge sulla tutela del risparmio contenga garanzie chiare e contrattualmente esigibili per la salvaguardia non solo della clientela, ma anche per il rafforzamento della professionalità e della tutela di chi vende i prodotti finanziari e soprattutto stabilisca, in modo trasparente e definitivo, la responsabilità degli imprenditori (banche) nei confronti della clientela.

Che dovremmo dire del management delle banche, che, da un lato, afferma come la categoria sia composta da eccellenti professionisti specializzati, e dall'altro realizza un futuro che prevede per i neo

assunti, un salario medio mensile, lo ripetiamo, intorno ai 1000 euro?...

Che dire del management delle banche che vuole creare una fascia debole di giovani lavoratori sottopagati ed eliminare dall'altro lato, gran parte dei lavoratori ultracinquantenni?

E ci consentano una pur breve riflessione anche i colleghi delle altre organizzazioni sindacali, con i quali ci hanno legato decenni di lavoro comune e scelte coraggiose di politica sindacale che abbiamo sempre sostenuto fino in fondo.

Cari amici di FALCRI, FIBA, FISAC, UILCA, DIRCREDITO, che avete lo stesso nostro onore di rappresentare i lavoratori, non siamo noi della FAB I nemici.

Di fronte ad un'impresoria così schierata, così convinta Così poco propensa alla mediazione che nasce dalla vera negoziazione, perché più incline ad imporre le sue strategie, serve unità e non già divisione.

Serve la coesione di tutte le forze buone e il recupero responsabile di ciò che ci unisce.

Insieme...crediamo si sarebbe potuto fare meglio e prima.

Per noi l'avversario con cui confrontarsi resta ABI, e lavoreremo sempre fino a quando questa categoria non si sia ricompattata sindacalmente.

Riteniamo d'altronde che saranno i lavoratori stessi, a spingere l'acceleratore per raggiungere questo obiettivo.

Ma nell'attesa che si riprendano i rapporti unitari non siamo e non rimarremo fermi..

## **L'organizzazione**

La FABI, avanza, cresciamo in termini numerici e qualitativi, grazie a voi, grazie ai nostri 4.500 quadri sindacali, grazie ai SAB ed alle strutture aziendali, che rappresentano la nostra prima linea.

L'organizzazione gode buona salute.

Dipartimenti e coordinamenti dimostrano grande spirito di iniziativa in molteplici campi.

Nel settore del credito cooperativo siamo, come FABI, la maggioranza assoluta, e presto avvieremo la stagione del rinnovo del contratto ci auguriamo insieme alle altre organizzazioni sindacali.

Il nostro ufficio stampa ci permette di essere sempre in prima pagina, fornendo ai colleghi informazioni importanti per una valutazione immediata degli eventi.

Il nuovo sito FABI mostra un crescente indice di gradimento.

Iniziative editoriali, in via di definizione, ci avvicineranno ancora di più agli iscritti.

La formazione finanziata, grazie alla competenza dei colleghi che seguono questo settore specifico e delicato, ci consente di intrattenere stretti rapporti con le istituzioni e con l'Europa.

Il Centro Studi ha realizzato e realizzerà, in uno con la Segreteria Nazionale, convegni su materie di assoluta attualità.

Il nostro centro servizi nazionale ed il CAAF riconfermano e migliorano i lusinghieri risultati ottenuti negli anni passati.

Siamo insieme alle altre Organizzazioni in UNI, in ENBICREDITO, luoghi dove il rapporto e la collaborazione unitarie non si sono mai interrotti.

Il rapporto storico con FNA, avanza con reciproco rispetto, amicizia, e sintonia su temi comuni.

Siamo un sindacato vivo e vitale.

Ed ora, dopo le tracce di percorso ed una breve considerazione sullo stato dell'organizzazione, disegniamo insieme la strada.

## La via da percorrere

Non abbiamo ritenuto soddisfacente la trattativa sia nel metodo che nei contenuti. Questo fatto è noto. Non abbiamo siglato il contratto così come d'uso subito, riservandoci di ascoltare i nostri organismi, le nostre strutture e poi i lavoratori.

Comprendiamo che le novità incutono sempre un po' di paura.

Nessun timore...la linea della coerenza alla fine paga sempre.

Prima della conclusione della trattativa, esattamente il giorno 8 di questo mese, abbiamo indirizzato una lettera alle segreterie nazionali di FALCRI, FIBA, FISAC, UILCA, DIRCREDITO, chiedendo di indire un referendum insieme e dichiarandoci disponibili a riprendere un rapporto unitario con loro.

Siamo certi che organizzazioni sindacali importanti che insieme a noi hanno fatto la storia di questo settore non possano non cogliere la grande opportunità di rivolgerci uniti ai lavoratori, per poi lasciarci alle spalle questo contratto ed iniziare a lavorare tutti insieme ad una nuova piattaforma rivendicativa.

### Ecco le prospettive:

Andremo dai lavoratori nelle assemblee rappresentando con chiarezza le nostre posizioni.

Diffonderemo le nostre opinioni, le criticità dell'ipotesi di accordo, e come abbiamo oggi fatto anche gli aspetti positivi. Con correttezza ed obiettività avulsi da qualsiasi atteggiamento qualunquistico che non ci appartiene e mai ci apparterrà.

Il senso della misura e dell'equilibrio è nel nostro DNA. Non siamo una organizzazione di avventurieri. Non abbiamo mai fatto lotte che hanno portato la categoria allo sbando.

La categoria, così come le Organizzazioni sindacali che la rappresentano va unita e non divisa

Semmai occorre proiettare già la nostra strategia verso il futuro, con le altre sigle, magari avendo tutti l'umiltà di riconoscere gli errori del passato, per non rischiare di riviverlo.

Questa è la nostra missione. Non altra. Non altre.

Siamo coscienti della nostra forza, e dei doveri che ricadono su chi rappresenta tanti lavoratori, ma non siamo così ciechi da pensare di lavorare senza confrontarci con le opinioni di tutte le organizzazioni sindacali che da sempre hanno operato insieme a noi.

Alle Confederazioni ci uniscono gli stessi ideali, lo stesso desiderio buono di fare sindacato, la stessa visione di carattere generale e solidaristica delle problematiche del nostro settore, la stessa necessità di unità .

Si dice che il tempo sia galantuomo ed il tempo non può, a nostro parere, che prevedere un'unità dei sindacati del settore superando ostacoli e divisioni.

Ma occorre, per realizzare una ricomposizione, uguale disponibilità da parte di tutti.

Siamo disposti a sederci intorno ad un tavolo per trovare intese e soluzioni possibili, anche riscrivendo codici etici e comportamentali.

## CONCLUSIONE

Un contratto è un elemento centrale nella vita di un sindacato.

Un contratto può risultare alla fine più o meno positivo.

Un contratto pure se rilevante è comunque un momento, fra i tanti della nostra vita, fatta di grandi piccole conquiste.

Una grande organizzazione ha il compito di trattare e di fare contratti.

Riteniamo che non vi sia nessuna vocazione rinunciataria in questo senso, e la nostra capacità negoziale verrà espressa in tutte le aziende nell'interesse dei lavoratori che ci onoriamo di rappresentare.

Il nostro futuro sarà forse privo di avventure, forse privo di roboanti proclami, ma non privo di idee.

E se è vero che il futuro non si può vedere un attimo prima che si manifesti con i propri occhi, lo si può però disegnare con gli occhi della mente, e gli occhi della nostra mente, ci mostrano un futuro, dove certamente non vedremo luoghi ideali dove cade la manna dal cielo, ma territori dove giorno per giorno, sapremo, come sempre, costruire insieme, tutti insieme, le nostre fortune.

In fondo la vera abilità sta nell'utilizzare tutti i mezzi conosciuti e a disposizione; l'arte, l'ingegno consistono nell'operare malgrado le difficoltà e trovare poco o niente d'impossibile.

## SCHEDA N. 1

### ESATTORIALI

Appare veramente sconcertante che l'ABI si rivolga alle proprie associate invitandole a prendere in seria considerazione l'erogazione dei miglioramenti economici anche agli esattoriali.

Con buona pace dell'autonomia e dignità dei CCNL e delle forze sociali che li stipulano.

Non riteniamo che Ascotributi sia particolarmente contenta di un ruolo ondivago che la vede a volte protagonista ed altre semplice comprimaria.

Non sa, forse, l'ABI che, da circa 20 anni, la riscossione gode di trattamenti economici del credito che vengono applicati "tout-court" al settore.

Pensa, forse, l'ABI di risolvere i grossi problemi di settore con



l'istituzione di un Osservatorio paritetico fra le parti senza la presenza del Governo?

L'Esecutivo nazionale, sin dai prossimi giorni, sarà impegnato nella elaborazione di un documento rivendicativo che il rinnovo del CCNL.

Esso non potrà che tenere conto di quanto già emerso nel settore del credito ma adattando norme e figure professionali alle specificità di settore che necessita, sempre di più, in previsione della legge di riforma, di significativi processi di riconversione e formazione professionale.

febbraio2005relconsnazza consegnare