

Per contestualizzare questo Direttivo c'è forse bisogno di identificare alcuni elementi di riferimento.

Nella sua relazione programmatica successiva alla sua elezione, il Segretario Generale Giuliano Calcagni in relazione a quanto si stava sviluppando in alcuni territori in merito alle pressioni commerciali, ha dichiarato di volerne dare una risposta attraverso la mobilitazione dei lavoratori.

Ma cosa è successo dopo?

1. Quindici giorni dopo, la mobilitazione contro le pressioni commerciali si è trasformata in una commissione paritetica sui sistemi incentivanti.
2. Il Direttivo Nazionale è stato convocato in maniera non corrispondente alle regole statutarie, riportando addirittura nella prima convocazione la firma della Presidente dell'Assemblea Generale.

Nella reiterata trasmissione della convocazione siamo arrivati all'ultima del giorno 2 gennaio che comunicava la convocazione in prima istanza per il giorno 31 dicembre.

**Possiamo chiamarla convocazione "antergata"?**

**Senza per altro conoscere il luogo di svolgimento dei lavori per il 31/12?**

Insomma, una serie di approssimazioni.

Cosa sta accadendo nel frattempo?

0. Riemerge con il nuovo processo srep europeo il problema della copertura degli Npl in tempi brevi per tutte le banche continentali e per quelle del nostro Paese. Secondo le notizie di stampa tale procedura, se attuata nei termini ad oggi supposti, richiederebbero un'immissione di nuovo capitale nel sistema bancario italiano di circa 15 mld. Si riaprirebbe cioè quella crisi da cui sembrava fosse possibile cominciare ad uscire.

Contrariamente a quanto fatto in precedenza, quando anche la FISAC partecipò a modulare la norma europea per applicarla solo agli npl creati dopo la data di approvazione della stessa, oggi assistiamo inermi, delegando ad altri questo compito. Eppure, insieme alla Cgil e con i nostri contatti europei potremmo fare molto.

1. Si sta definendo la norma sulla cosiddetta quota 100, che potrebbe impattare sul valore dell'assegno di gran parte degli esodati attuali e futuri ed anche in questo caso non si hanno notizie di nostri interventi sul Governo e/o su ABI per garantire i lavoratori e l'Istituto stesso del Fondo di accompagnamento alla Pensione.

**[Aggiornamento sulla base dell'evoluzione del decreto]**

2. Carige sta vivendo il dramma dell'interruzione del percorso di risanamento economico, che mette in discussione la tenuta occupazionale e l'economia di un territorio già in grave difficoltà e grazie al lavoro svolto dalla Fisac Aziendale abbiamo potuto apprezzare quello che si andava facendo.

Nel nostro blog potete trovare il nostro giudizio sulla situazione.

3. Permane il nodo non risolto della sottoscrizione del contratto Alleanza, contro il volere del coordinamento FISAC. Nel frattempo le assemblee dei nostri iscritti, debitamente certificate ed in corso di svolgimento, in assenza di quelle unitarie, stanno esprimendo a grande maggioranza un voto contrario all'accordo. Ricordiamo infine che è pendente un ricorso presso la Commissione di Garanzia sull'illegittimità della firma dell'accordo.

# AGOR@'

In queste condizioni a nulla servono gli attacchi personali e gli ulteriori comportamenti illegittimi, che saranno comunque portati a conoscenza della Commissione di Garanzia.

4. Si sono raggiunti accordi aziendali, pur in condizioni diverse come in Mps e BNL ancora una volta difensivi. Se si aggiunge la condizione in cui versa Carige, nonostante i sacrifici economici e normativi che in questi anni sono stati chiesti ed ottenuti dai lavoratori, forse è il tempo di evidenziare come i percorsi di ristrutturazione delle aziende creditizie stiano costantemente mostrando un'asimmetria tra i sacrifici dei colleghi e l'utilità degli stessi ai fini del risanamento o del miglioramento dei parametri economici aziendali. E non va dimenticato che gli appannaggi dei manager continuano ad essere intoccabili.

5. Finalmente si è raggiunta un'ipotesi di accordo ponte sul ccnl delle Bcc, ma anch'essa sconta arretramenti importanti, come la sostanziale rinuncia agli arretrati e l'allargamento a 50 km dal luogo di lavoro e non dalla residenza, dei limiti alla trasferibilità. Un dato non utile anche in vista del rinnovo del ccnl ABI.

A nostro avviso è però importante, in vista della stipula di un vero ccnl, decidere se questo settore deve diventare il terzo gruppo bancario italiano o se deve invece mantenere le sue prerogative di solidarietà e vicinanza al territorio, nel rispetto della sua tradizione. A nostro avviso questo modello di banca va salvaguardato, sia nei confronti dell'utenza, che dei lavoratori.

3. Del rinnovo del CCNL ABI, a parte una laconica nota del Segretario Generale che ne prevede la definizione della piattaforma nei prossimi 40/50 giorni da portare ai lavoratori, se ne sta perdendo notizia e le scelte fatte e da fare sembrano riservate ad ambiti ristretti; anche in questo caso si lascia il palcoscenico al Segretario Generale della FABI.

**[Inserire valutazione della relazione introduttiva su: tempi, partecipazione, clausola di rinvio]**

Ecco: questo Direttivo Nazionale, il primo dopo oltre 6 mesi, si apre in questo quadro.

Le domande a questo punto si moltiplicano:

1. che speranze possiamo avere che l'appuntamento più importante della categoria - quello del rinnovo del CCNL ABI - abbia un esito positivo per i lavoratori e veda la Fisac nuovamente protagonista?
2. perché si continua a NON convocare almeno la commissione contrattuale credito per potere approfondire alcuni temi caldi del rinnovo?
3. Attendiamo - ancora una volta - le posizioni di controparte per mediarle?

**Ma se così fosse, dobbiamo quindi intenderci su un punto centrale e la domanda delle domande è : stiamo affrontando un rinnovo routinario o dobbiamo gestire un cambiamento del settore epocale per altro già in atto?**

**Senza una risposta a questo quesito ogni discussione perde significato.**

1. Come da noi sostenuto nel Congresso, si deve innanzitutto recuperare sugli arretramenti dei due rinnovi precedenti e, questi punti, meritano di essere dettagliati.
2. Dobbiamo prendere una decisione collettiva su come e quando affrontare altre due importanti scadenze: quella del rinnovo dell'accordo su **Salute e Sicurezza** e quella delle **Libertà Sindacali**.

In particolare sulle **LIBERTA' SINDACALI** si è sempre sostenuta la linea dell'impossibilità della mobilitazione dei lavoratori, finendo per accettare scelte utili al sindacato di maggioranza della categoria e penalizzanti per la FISAC:

# AGOR@'

1. si pensi alla scelta sulla percentuale minima di rappresentanza, che ha portato tutti i piccoli sindacati del settore a confluire in FABI.
2. si pensi per un attimo alla contraddizione tra l'accentramento della contrattazione nei Gruppi previsto attualmente, la contestuale emarginazione delle Rsa e al percorso di reinsediamento che abbiamo stabilito nella Conferenza di Organizzazione, che prevede un ritorno tra i lavoratori ed il rafforzamento delle strutture a loro più vicine (tra l'altro già contraddetto dall'allargamento spropositato del direttivo e dell'assemblea generale) o alle difficoltà di creazione di nuove Rsa (tema che non si può risolvere con l'allargamento degli ambiti territoriali di riferimento, pena l'ulteriore distacco dai lavoratori, ma con l'aumento reale del numero delle Rsa attraverso la diminuzione dei numeri necessari alla loro costituzione), alle difficoltà – se non impossibilità – nell'indizione delle assemblee dei lavoratori per effetto della polverizzazione della loro presenza nelle filiali

Continuiamo a cercare motivazioni sulla perdita degli iscritti ma senza elaborare una nostra difesa e ripresa delle iscrizioni che faccia perno sul rafforzamento della nostra rete.

Non può sfuggire che nella discussione sul bilancio la Segreteria Nazionale non ha dato risposte sulle modalità del reinsediamento territoriale della categoria, previste dalla Conferenza d'Organizzazione. La coerenza rispetto agli obiettivi politici posti dal documento congressuale e il momento che stiamo vivendo, imporrebbero scelte coraggiose di cambiamento, anche dal punto di vista organizzativo, che siano funzionali ad una redistribuzione delle risorse verso i territori ed i luoghi di lavoro. È una necessità non più prorogabile per un'organizzazione che fa del coinvolgimento e della partecipazione il proprio tratto distintivo. Non si possono ripetere gli errori già fatti in politica dai partiti della sinistra.

Il rapporto con i lavoratori è storicamente la nostra forza: non poterlo esercitare lascia spazio, come sta avvenendo, alle regalie ed all'attività tipicamente corporativa della FABI.

La scadenza del rinnovo dell'accordo su **SALUTE E SICUREZZA** è direttamente collegato al benessere lavorativo. Il precedente accordo è arrivato dopo una disdetta dell'ABI durata diversi anni, che aveva impedito la nomina di nuovi RLS e non risolto alcune contraddizioni con il nuovo Testo Unico.

Ora si deve fare un passo avanti:

1. secondo noi il ruolo degli RLS è diventato fondamentale per la realizzazione del benessere lavorativo nei luoghi di lavoro. In letteratura è ormai ampiamente condivisa la tesi che il questionario rappresenta lo strumento migliore di rilevazione dello stress. Occorre riprendere ed utilizzare il questionario testato a Pisa e, ora che è stato validato a livello europeo, imporlo alle controparti
2. occorre dotare gli RLS della possibilità di promozione ed intervento sul benessere lavorativo, partendo dalla loro partecipazione, con ruolo consultivo, alle riunioni della delegazione trattante.

**Non si può certo pensare di risolvere il problema delle pressioni commerciali e del benessere lavorativo con una commissione paritetica nazionale sul sistema incentivante!**

**O con un'indagine di clima, quando la rilevazione dello slc previsto per legge, in nessuna azienda e con tutti i sistemi utilizzati (diversi dal questionario) hanno prodotto il risultato sperato.**

Come affrontare queste scadenze?

Noi riteniamo si debbano tenere insieme questi rinnovi: (1) recupero e rilancio del CCNL, (2) agibilità sindacali in linea con le scelte della CGIL e con il cambiamento del sistema, (3) benessere lavorativo **sono tutti temi inscindibili** che possono segnare, in un senso o nell'altro, il rapporto tra lavoratori ed organizzazione.

# AGOR@'

Abbiamo detto che dobbiamo recuperare quello che abbiamo perso nelle 2 tornate contrattuali precedenti (salario d'ingresso, TFR, mancata manutenzione degli inquadramenti, orari di fatto lontani da quelli contrattualizzati, esternalizzazioni, ecc.).

Occorre una nostra riflessione sul modello di banca necessario al Paese e sul lavoro che cambia e che è cambiato.

Per esempio abbiamo affrontato il tema della **DIGITALIZZAZIONE** in ore e ore di numerosi dibattiti e discussioni: riteniamo soddisfacente – ma soprattutto coerente - il frutto di tutto questo lavoro dichiarando di volere istituire una cabina di regia a livello nazionale? Non abbiamo da dire altro?

La digitalizzazione è già in corso e non possiamo non porci il tema di come contrastare la **RIDUZIONE OCCUPAZIONALE** in corso e futura.

Sarà sufficiente il Fondo esuberanti o dobbiamo pensare ad una riduzione dell'orario a parità di salario?

**Noi siamo per questa ipotesi perché non si può continuare ad accettare la riduzione occupazionale quale unica alternativa in campo oggi al licenziamento dei lavoratori. Inoltre non si può pensare di lasciare alle Aziende la maggiore produttività generata dalla digitalizzazione.**

La **FORMAZIONE** lautamente pagata alle Aziende tramite FBA non può continuare ad essere erogata ai lavoratori con le caratteristiche attuali (in open space, durante la consumazione del pranzo, con la stampa e la distribuzione delle risposte ai corsisti prima dell'effettuazione del corso in modo da facilitarne la verifica finale).

La Formazione deve avvenire in aula ed in ambiente protetto perché solo la maggiore professionalità dei lavoratori li mette in condizione di rispondere positivamente al cambiamento ed a difendere l'occupazione!

**(Sviluppo del tema da parte del gruppo di lavoro)**

Sulle **ESTERNALIZZAZIONI** dobbiamo dire una parola chiara: **NO!**

Non siamo d'accordo sul dire VA BENE ESTERNALIZZARE PURCHE' SI RIMANGA SOTTO LA STESSA AREA CONTRATTUALE: significherebbe arrenderci se non addirittura approvare la frammentazione del ciclo produttivo. Vale anche per gli NPL! **(vedi sopra)**

Sul tema della ricomposizione della filiera produttiva – e quindi **ESTERNALIZZAZIONI** ma anche **APPALTI** - vanno utilizzati i contenuti della Carta dei Diritti (artt. dall'88 al 92) che abbiamo fortemente sostenuto e che sono stati sottoscritti anche dalla FABI:

- definizione termini per vietare l'interposizione di manodopera
- obblighi solidali dell'appaltante nei confronti dei lavoratori dipendenti dell'appaltato e tutele ai lavoratori nella successione degli appalti
- tutele dei lavoratori nelle operazioni di trasferimento/cessione d'azienda e/o nelle operazioni di cessione del controllo societario.

Il tema collegato alla **CONTRATTAZIONE DI GENERE** non può essere un semplice rimando alla contrattazione aziendale (vds accordo di rinnovo del CCNL BCC).

Come intenderemo declinare il lavoro profondo e prezioso offerto dal Coordinamento Donne?

- riprendere la discussione sul meccanismo degli automatismi di carriera quale elemento ad efficacia paritaria sul genere
- la formazione, la valutazione delle competenze e la certificazione quale via per la valorizzazione oggettiva del merito
- l'organizzazione della formazione in stretta correlazione con la conciliazione tempi di vita/lavoro
- l'applicazione della norma di cui al Testo unico sulle Pari Opportunità che garantisce alle RSA il diritto di informazione sui dati aziendali.

# AGOR@'

L'approccio al tema del **SALARIO** è forse l'unico punto su cui troviamo condivisione.

Ma se e solo se alle parole ed agli impegni corrisponderanno i fatti.

Condividiamo la necessità di un recupero salariale oltre l'inflazione, che recuperi quanto perso nelle precedenti tornate contrattuali, ma è altrettanto evidente che non possiamo pensare al recupero economico come elemento di scambio con la continuità della gestione "padronale" delle Aziende: troppi lavoratori ci chiedono di potere lavorare in tranquillità, di conoscere esattamente le loro mansioni, di non essere stressati, anche a costo di arretrare sul salario.

Ce l'hanno già detto nelle assemblee fatte nel rinnovo dell'ultimo CCNL.

L'esperienza Unicredito ci dice ancora una volta che il conflitto paga e che l'autonomia delle RSA deve essere garantita, al di là del giudizio complessivo su quella vertenza.

Dobbiamo lavorare per un contratto acquisitivo, senza arretramenti.

Non avere realizzato un accordo a livello nazionale sugli inquadramenti ha prodotto deroghe a livello aziendale. Non possiamo ignorarlo e non possiamo pensare ad un ccnl "debole" con l'intento di lasciare piena libertà contrattuale a livello aziendale: sarebbe miope e disastroso per il settore. Basti guardare a cosa è accaduto e sta accadendo sulla gestione degli Npl in assenza di un accordo quadro nazionale o cosa accade in presenza dell'accordo nazionale insufficiente sulle pressioni commerciali. E sono solo due esempi. Possiamo lasciare al livello aziendale la difesa dei lavoratori a fronte dell'avanzata tumultuosa della digitalizzazione? O dobbiamo creare una rete di protezione nazionale basata sulla contrattazione d'anticipo?

In previsione di dare regole certe e rappresentanza ai lavoratori a partita iva, presenti o da fare confluire nel nostro settore, non possiamo che richiamare ancora una volta i contenuti della Carta dei Diritti (art. 42) che prevede l'applicazione del CCNL di riferimento alle nuove figure, inserendo nuove regole di calcolo della retribuzione a partire dalle tabelle nazionali di riferimento comparando la misura economica al tempo di impiego ed all'inquadramento correlato alle figure già prefigurate nel CCNL. Una proposta ben distante dall'ibrido, che noi continuiamo a ritenere un azzardo da non recepire nel ccnl.

Con questo direttivo abbiamo ufficializzato la costituzione della nostra aggregazione: "Agor@". Ne discende una responsabilità in capo al nuovo Segretario Generale: il riconoscimento delle diversità! Come abbiamo dichiarato più volte e praticato nel Congresso, non rivendichiamo ruoli apicali in Fisac e possiamo anche subire il tentativo di emarginazione del nostro coordinatore, in deroga a quanto viene fatto per altri ed in contraddizione con quanto viene praticato in Cgil, ma non possiamo accettare che il 15% dei membri del direttivo non abbia possibilità di organizzarsi, concertare ed assumere posizioni e scelte. Si contraddirebbe l'impianto stesso del nostro Statuto!