|  |  |
| --- | --- |
|  | Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani00198 Roma – V.le Liegi, 48/b – Tel. 06.8416336 – Fax 06.8416343  [www.falcri.it](http://www.falcri.it) - falcri@falcri.it |

DOCUMENTO CONCLUSIVO DEL 16° CONGRESSO NAZIONALE FALCRI

***“La persona ricchezza dell’impresa”***

Il 16° Congresso Nazionale della Falcri, svoltosi a Fiuggi dal 7 al 9 novembre 2006, ascoltata la relazione della Segreteria Nazionale, ne condivide l’analisi dello scenario socio-economico e di settore, approvandone i contenuti.

“La persona ricchezza dell’impresa” è stato il tema guida del Congresso Nazionale e un concreto spunto per la condivisione di un’analisi che esprime preoccupazione rispetto all’attuale modello di impresa che si va affermando e sempre più si allontana dai bisogni e dalle aspettative delle persone.

Da questa consapevolezza il Congresso esprime la convinzione che non è più possibile subire in modo passivo le logiche del mercato. Un mercato che sempre più frequentemente trasforma processi di flessibilità in situazioni di precarietà. In tale contesto un mercato flessibile deve essere necessariamente regolato nel convincimento che lo stato sociale è una grande e irrinunciabile conquista, minacciato dai nuovi modelli produttivi asiatici che mettono a rischio non solo la tenuta sociale, ma anche le risorse naturali e gli equilibri ambientali dell’intero pianeta.

Muhammad Yunus, il banchiere dei poveri, nonché premio Nobel per la pace 2006, rappresenta l’esempio concreto che il binomio benessere economico e benessere sociale non è soltanto utopia, ma può e deve diventare il modello vincolante nelle scelte delle politiche mondiali.

Dal Rapporto Istat 2005 l’Italia mostra forti differenze di reddito individuale e familiare, di opportunità di lavoro assai diverse tra uomini e donne e tra Nord e Sud d’Italia. Le vicende politiche di questi ultimi anni hanno, inoltre, contribuito pesantemente a peggiorare il clima complessivo del nostro Paese.

I recenti scandali nel settore, in primis quello che ha visto il coinvolgimento della Banca d’Italia, hanno determinato un clima di sfiducia generalizzato nei confronti di tutto il sistema creditizio e delle Istituzioni in generale.

In Italia negli ultimi tempi un’assunzione su due è avvenuta con contratto a tempo determinato e il tasso di occupazione femminile ha registrato una diminuzione evidente rispetto a quanto avviene negli altri Paesi europei.

L’atomizzazione della società civile è rispecchiata da una frantumazione politica che spesso inficia la possibilità di cambiamento di cui il Paese necessita, producendo spesso scelte confuse e contraddittorie.

Basta pensare alla decisione, del tutto immotivata, di escludere le banche dai benefici del cuneo fiscale riconosciuti, invece, ad altri settori. Per questo motivo è stata richiesta, unitariamente alle altre Organizzazioni Sindacali di categoria, l’estensione di tali benefici a quelle Aziende che trasformeranno almeno il 90% delle tipologie di rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza, in rapporti a tempo indeterminato.

I cambiamenti in Banca d’Italia hanno innescato una nuova stagione di aggregazioni ed integrazioni tra banche a livello nazionale e internazionale che contribuirà a ridisegnare una nuova mappa del sistema finanziario ed industriale italiano. Sino ad oggi gli effetti delle aggregazioni non sembrano aver comportato una maggiore concorrenza sui costi ma piuttosto un peggioramento dell’indice di soddisfazione della clientela e dei lavoratori.

Questa nuova fase di trasformazione del settore avviene in un contesto ben diverso da quello di alcuni anni fa. Infatti, il sistema bancario, oggi, è caratterizzato da alta redditività e competitività tali da poter dire che occorre spostare l’attenzione dalla mera riduzione dei costi, inclusi quelli relativi al personale, al confronto a tutto campo con il Sindacato che non deve avvenire solo sulla gestione delle ricadute occupazionali.

In tale ottica il Congresso non condivide la logica dei piani industriali che poggiano prioritariamente sulla riduzione dei soli costi e che non prevedono il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori a cui spettano i giusti riconoscimenti. Proprio la formazione del personale rappresenta un valido strumento per valorizzare al massimo le persone coinvolte.

Il Congresso ritiene inoltre necessario ricostituire per il settore bancario quel rapporto con il territorio che è andato perso con la crescita dimensionale delle aziende.

Occorre rompere il ciclo del breve periodo attraverso l’investimento sul capitale umano, l’attenzione alla clientela e la cura delle specificità territoriali.

Il Congresso ritiene che un passo fondamentale in questa direzione sarà quello di connotare il prossimo contratto con concreti principi di responsabilità sociale d’impresa, realmente esigibili e capaci di riequilibrare le strategie aziendali verso obiettivi eticamente compatibili.

Le storiche difficoltà delle regioni del Sud d’Italia, che si sono accentuate negli ultimi anni dal punto di vista economico e sociale, dovevano essere oggetto di una analisi periodica tra Aziende e Organizzazioni Sindacali, come previsto dal Protocollo del giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, proprio nella consapevolezza del ruolo centrale che il sistema creditizio deve avere nel Mezzogiorno d’Italia. Si registra invece la mancanza di specifici progetti di sviluppo delle grandi banche in sinergia con l’imprenditoria e istituzioni locali del meridione capaci di contribuire allo sviluppo sociale.

L’elevato grado di modernizzazione raggiunto dal sistema bancario lo si deve anche alle politiche concertative tra ABI e Organizzazioni Sindacali e, soprattutto, ai sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori. Per questo ci attendiamo dall’ABI, in chiara controtendenza con ciò che sta accadendo, maggiore attenzione alle persone: lavoratori, risparmiatori, cittadini tutti.

Il Congresso ribadisce la centralità delle risorse umane e la loro valorizzazione professionale e personale, che rappresentano i principi cardine del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del giugno 2004, nel quale si evidenziano con forza concetti quali “la parità delle opportunità di sviluppo professionale, l’erogazione di formazione continua, la mobilità sulle diverse posizioni di lavoro, l’adeguatezza dei criteri di valutazione professionale, la qualità delle prestazioni, degli ambienti di lavoro, l’efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza”.

Il Protocollo sancisce come una delle principali cause del peggioramento del clima aziendale e del disagio dei lavoratori e delle lavoratrici sia la costante distanza tra una reale applicazione degli accordi sottoscritti rispetto ai contenuti in esso sanciti.

Il Congresso ritiene che concretizzare i principi di quel documento sia elemento indispensabile per attuare la responsabilità sociale dell’impresa, coniugando la crescita competitiva delle banche con la valorizzazione delle persone che quotidianamente operano per realizzarla e sostenerla.

In tal senso per il Congresso risulta prioritario, per superare l’attuale insopportabile enfasi sui risultati, riconcentrare l’attenzione del Sindacato sulla prestazione di lavoro nella sua globalità. Vanno ricercate, anche alla luce della dilatazione senza controllo degli orari di lavoro, un effettivo riconoscimento e valorizzazione della qualità della prestazione lavorativa e una precisa verifica della sua quantità sia per le Aree Professionali che per i Quadri Direttivi.

Il Congresso ritiene inoltre necessaria una normativa contrattuale che difenda maggiormente le lavoratrici e i lavoratori dal tentativo delle banche di scaricare su di loro responsabilità verso la clientela, che sono, invece, proprie dell’impresa.

Centrale e irrinunciabile è altresì la rivendicazione economica necessaria a remunerare adeguatamente una categoria che negli ultimi anni, pur contribuendo in maniera incisiva e determinante alle eccellenti performance reddituali delle Aziende, si è vista progressivamente ridurre il potere di acquisto delle retribuzioni.

Oltre all’applicazione dei meccanismi di recupero legati all’inflazione attesa, il Congresso ritiene indispensabile un riequilibrio etico che deve, da un lato, limitare e regolare la parte variabile delle retribuzioni e, dall’altro, contenere le misure spropositate delle *stock option* riconosciute all’alta dirigenza delle banche.

Nell’ambito della prossima contrattazione nazionale il Congresso ritiene debba essere posta al centro la problematica relativa all’occupazione del sistema bancario, che negli anni scorsi, caratterizzati da importanti processi di ristrutturazione, ha subito una significativa contrazione numerica. I nuovi processi di concentrazione parrebbero non chiudere questa fase di *trend* occupazionale decrescente, che, secondo i dati statistici relativi al 2005, ha profondamente inciso nel settore dal ’98 a oggi, in particolare per quanto concerne il Sud Italia.

Pur apprezzando il risultato raggiunto con il Contratto Nazionale del febbraio 2005 in termini di contenimento dell’applicazione della Legge Biagi al solo contratto di apprendistato professionalizzante, il Congresso ritiene che nel prossimo rinnovo contrattuale siano previste indispensabili modifiche che riducano la durata di tale forma di assunzione e un ricorso sempre più diffuso a modalità occupazionali a tempo indeterminato.

Alla luce dei continui processi aggregativi, di operazioni di smembramento di attività e di cessioni di ramo d’azienda, il Congresso sottolinea la necessità di dare ampio rilievo, nella piattaforma rivendicativa del contratto, al tema dell’area contrattuale nei gruppi e nelle aziende europee. In tale ambito il Congresso ribadisce la necessità di regole chiare che eliminino qualsiasi ipotesi di progressivo svuotamento dell’area contrattuale del settore.

In proposito va posta particolare attenzione allo scenario internazionale, nel quale le dinamiche di sviluppo dei grandi gruppi bancari obbligano a valorizzare il ruolo dei Comitati Aziendali Europei, concentrandoci sulla loro composizione e sui loro meccanismi di funzionamento e, soprattutto, sulle tematiche da affrontare sui livelli internazionali.

Significative trasformazioni sono in atto nel settore della Riscossione tributi, con l’avvio della riforma del sistema che prevede, tra l’altro, il passaggio a Riscossione S.p.A. del personale dipendente delle società di concessione del servizio, senza soluzione di continuità e con garanzia della posizione giuridica economica e previdenziale maturata dai lavoratori.

La legge di riforma continua a garantire ai lavoratori esattoriali una mobilità limitata al solo ambito provinciale e quindi, nell’immediato, la massima tutela giuridica ed economica.

A tal proposito il Congresso ritiene che non si possa prescindere però dalla soluzione di problemi che, a causa dell’incertezza di scenario del settore, si sono trascinati nel corso degli anni.

Il Congresso ribadisce che dovrà essere salvaguardata la contrattazione integrativa aziendale in vigore, le cui norme devono continuare a essere applicate fino al momento della stipula di un unico contratto di omogeneizzazione.

In questo periodo di transizione la Segreteria Nazionale garantirà la massima attenzione e partecipazione per la miglior tutela di tutti i lavoratori del settore della Riscossione.

La prossima contrattazione nazionale e la predisposizione della relativa piattaforma rivendicativa vedono per la prima volta tutte le Organizzazioni Sindacali presenti nel mondo del credito unite al tavolo di contrattazione, in un processo che arricchisce ulteriormente la già consolidata esperienza tra sindacati autonomi e confederali.

Un processo caratterizzato da uno scenario sempre più complesso e difficile, nel quale i sindacati di categoria hanno ritenuto la coesione, caratterizzata da percorsi strategici e politici condivisi, elemento qualificante per affrontare con spirito innovativo le complessità attuali e future.

Il Congresso ritiene questa impostazione una scommessa importante che riconosce come valore e arricchimento il pluralismo delle identità, delle culture, delle storie delle singole Organizzazioni Sindacali, nella convinzione che le migliori e più efficaci sintesi nascono in un contesto di confronto leale e costruttivo delle diverse opinioni.

Il Congresso ribadisce che questo percorso difficile possa trovare efficace realizzazione attraverso uno sforzo straordinario da parte di tutti tale da consentire che la condivisione delle strategie politiche e organizzative definite in ambito nazionale trovino un’applicazione coerente e condivisa nelle singole realtà territoriali dei gruppi e delle aziende bancarie.

Il Congresso ritiene in ogni caso che questo processo possa realizzarsi con successo se sarà ispirato a principi fondamentali di pluralismo e di pari dignità.

La Falcri, dal precedente Congresso di Chianciano ad oggi, ha saputo affrontare con coerenza e pragmatismo complessi momenti di cambiamento adeguando la propria azione politica e il proprio modello organizzativo interno.

Il Congresso ritiene che tale percorso debba proseguire con eguale coraggio e rinnovamento coinvolgendo in particolare i giovani, le cui aspettative saranno al centro dell’azione sindacale futura, ed estendendo la partecipazione delle donne di cui dovrà essere valorizzata la specificità valoriale e la capacità innovativa.

Nell’ambito del percorso di crescita della Federazione, il Congresso sottolinea la necessità di una formazione sempre più specialistica, suggerisce la costituzione di una *task force* sulla responsabilità sociale d’impresa che sia di supporto alle realtà territoriali di gruppo e sostiene la definizione di una Carta dei Valori Falcri nell’ottica della costruzione di un percorso di strategia d’ascolto dei vari *stakeholder* del sistema creditizio, a partire dai lavoratori.

Fiuggi, 9 novembre 2006