## 15° CONGRESSO NAZIONALE

CHIANCIANO 4/6 GIUGNO 2002 – 50 anni FALCRI

**LA RELAZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE**

La celebrazione del nostro XV Congresso ha in sé un peso ed un significato più intenso e partecipato del solito in quanto coincide con la celebrazione dei cinquant’anni di vita della Falcri.

Un compleanno sicuramente importante, questo, che induce a festeggiare ma anche a riflettere con una maggiore tensione sul nostro ruolo e sul come procedere in un momento in cui i cambiamenti sono talmente rilevanti da richiedere un’attenzione ed uno sforzo strategico continuo ed eccezionale.

Tra il Congresso di Castellammare del ’99 e quello che si apre oggi, si collocano l’importante stipula del Contratto Nazionale di luglio ’99 e la difficoltosa redazione dell’articolato contrattuale di marzo 2001. Questi passaggi hanno profondamente mutato gli assetti del settore e certamente riflettono un cambiamento profondo della nostra società che sta influenzando in maniera decisiva l’ambito della politica, del sociale e della stessa sfera privata.

Le risposte sindacali al nuovo contesto che si sta delineando devono quindi sforzarsi di non essere parziali e implicano un ripensamento generale che, assai più di prima, tenga conto dello scenario in cui ci si muove per dare concretezza ed attualità all’azione sindacale.

Ciò non risulta agevolato dalla velocità con cui le situazioni mutano, cosa che determina un continuo aggiornamento delle regole, spesso ancor prima che le stesse abbiano trovato un loro assestamento. Questo comporta l’essere sempre pronti per fronteggiare la tendenza a stravolgere situazioni a favore di interessi il più delle volte opposti a quelli dei lavoratori.

La rapidità della trasformazione non si concilia con la celebrazione di un compleanno importante che, se da una parte invita a delineare lo scenario del futuro, dall’altra induce pure a fermarsi e a rielaborare le esperienze del passato per farne tesoro per l’azione futura.

Certamente è utile rivolgere l’attenzione al proprio interno e alla propria storia per rinsaldare quei valori fondanti che possono conferire capacità di valutazione e certezza all’agire sindacale.

La Falcri ha un grande patrimonio costituito da 50 anni di storia sindacale originale e vincente, da investire per programmare il proprio futuro.

# Lo scenario

Assai più che in passato, lo scenario di riferimento condiziona l’azione sindacale anche nel nostro settore, in quanto strettamente correlato ad un mercato del lavoro che si trova tuttora nel mezzo di una complessiva e profonda revisione e alla faticosa ricerca di nuovi modelli di riferimento e di delicati equilibri tra le parti sociali.

Il clima di questi ultimi mesi si nutre di tensione e aggressività verso il Sindacato e certamente non aiuta a trovare soluzioni condivise per fornire risposte alle concrete problematiche che gravano su un mondo del lavoro profondamente mutato.

L’attacco al ruolo sindacale è espressione di una cultura tesa ad alimentare l’immagine di un Sindacato che ostacola la modernizzazione, difensore dello “status quo” e di posizioni di rendita, portatore di strategie superate e chiuse al cambiamento.

Alla presentazione dell’ormai famoso “Libro Bianco” del Governo ha fatto quasi immediato seguito la confezione del Disegno di legge delega. L’iniziativa ha bloccato la possibilità di procedere in un percorso concertato di confronto lasciando prevalere una volontà decisionista che giudica residuali e non determinanti le valutazioni delle Organizzazioni sindacali e sancisce, di fatto, la fine del metodo concertativo.

Inoltre, la radicalizzazione sul tema dell’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori ha necessariamente paralizzato il dibattito sulle misure necessarie per una complessiva riforma del mercato del lavoro. L’insistenza con cui si vuole far passare l’assunto che l’obiettivo di una maggiore occupazione passa attraverso la libertà indiscriminata di licenziamento, ha assunto il carattere di sfida e di attacco ad un principio piuttosto che una reale e prioritaria esigenza. Grave appare il tentativo di creare un conflitto tra chi lavora a tempo indeterminato (solo nel senso che può difendersi da un licenziamento arbitrario) e chi invece può essere licenziato in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo. Legittimo appare il dubbio che si sia sollevato un polverone attorno ad un fenomeno dalla rilevanza assai limitata e, quindi, poco influente sul mercato del lavoro, ma con l’evidente finalità di far passare logiche riduttive in tema di diritti dei lavoratori e di ruolo del Sindacato.

Il Libro Bianco ha così assunto il valore di un testo politico, piuttosto che di una elaborazione progettuale, certamente non condivisibile in molti dei suoi principi, ma comunque da affrontare e valutare per la portata delle novità introdotte.

In tale contesto si è purtroppo consumato il barbaro assassinio di Marco Biagi, tra i principali estensori del Libro Bianco e sicuro ispiratore della riforma del mercato del lavoro contenuta nel disegno di legge delega. D’Antona e Biagi, colpiti con viltà e spietatezza, sono le vittime di una violenza intimidatrice che ha scelto di accanirsi contro chi si impegna civilmente e democraticamente per la realizzazione delle proprie idee. Ciò non può che rafforzare la nostra convinzione e il nostro impegno a combattere ed isolare i violenti ed i prepotenti per far prevalere le ragioni del dialogo e del confronto civile, alla base dell’azione sindacale.

Le trasformazioni produttive, la globalizzazione dei mercati e dell’economia, il proliferare del lavoro autonomo ed una minore incidenza quantitativa del lavoro dipendente, hanno certamente determinato una rottura dei precedenti modelli, valori e culture di riferimento. Certamente anche il Sindacato deve assumersi le proprie responsabilità nel non aver saputo svolgere fino in fondo il proprio ruolo, dimostrandosi poco reattivo a fronte di interventi legislativi concernenti il mondo del lavoro che hanno introdotto, negli ultimi anni, elementi di rottura che oggi rischiano di travolgerci. Da tutto questo nasce l’esigenza di esprimere con fermezza un corretto sforzo per dare risposte nuove ad un mercato del lavoro che si sta trasformando in maniera rapida e significativa.

Il Sindacato è chiamato ad elaborare analisi e proposte al fine di bloccare quelle spinte riduttive ma forti che intendono far prevalere un modello di sviluppo basato in prevalenza sul contenimento dei costi e sul superamento delle regole in materia di diritti, in una logica di separazione ed esclusione che vede contrapposti occupati e disoccupati, lavoratori garantiti e lavoratori precari, licenziabili e non, tipici ed atipici, padri e figli.

Senza una progettualità solidale ed inclusiva, questi soggetti sono destinati ad entrare in collisione l’uno contro l’altro; si parla troppo di mercato comune e poco di diritti globali; tanto di compatibilità economiche e poco delle compatibilità sociali e ambientali.

La competizione non può avvenire solo sui costi o peggio sui diritti, bensì sulla capacità innovativa e sulla qualità della produzione e dei singoli prodotti.

Il Sindacato vuole promuovere un patto positivo tra le generazioni e non una rottura generazionale, attraverso l’estensione di un sistema che sancisca l’indivisibilità dei diritti tra la persona, il cittadino ed il lavoratore.

Si deve quindi estendere, modulandolo nella maniera più opportuna, questo sistema di diritti verso quella platea sempre più numerosa di persone oggi prive di qualsiasi tutela. I dati recentemente forniti dall’ISTAT ci dicono che i posti di lavoro ormai non coperti dalle tradizionali forme di occupazione, sono più di 3 milioni, il 23% del totale degli occupati nell’industria e nei servizi. Ma dicono pure che di questi, tra il ’98 e ’99, solo il 2,7% si è trasformato da precario in stabile. L’ISTAT parla di una flessibilità “spinta” che riguarda più donne che uomini e mette in evidenza come il 30% dei rapporti di lavoro avviati nel 2001 ha avuto una durata inferiore al mese. Viene pure sottolineato che il 49% degli addetti delle imprese sotto i 15 dipendenti lavorano in aziende che stanno tra 1 e 10 dipendenti. Tali dati confermerebbero che non è la barriera dei 15 dipendenti a bloccare l’aspirazione di crescita delle piccole imprese. Ciò rafforza la convinzione del Sindacato che sull’articolo 18 esiste la volontà di avviare l’assalto ad un principio posto a tutela dei lavoratori illegittimamente licenziati nelle medie e grandi imprese facendo così crollare l’ultimo, ma importante baluardo ad una flessibilità che, negli ultimi anni, si è ampiamente diffusa anche nel nostro Paese.

Il modello di società “modernizzata” che viene avanti è quello di una società senza un tessuto sociale di regole e diritti comuni, carica di tensioni e di conflitti, che frena lo sviluppo in quanto proprio i conflitti rallentano qualsiasi processo sociale ed economico.

Va certamente combattuta quella cultura di spiccato individualismo che oggi si propaganda con una certa disinvoltura presentandola come una maggiore libertà del cittadino e del lavoratore a gestirsi in assoluta autonomia e fuori da qualsiasi contesto solidaristico, tentando così di ridurre il ruolo e la funzione della rappresentanza collettiva.

Si tratta di una pericolosa filosofia che rischia di destrutturare il lavoratore, sia come soggetto individuale che come partecipe di un soggetto collettivo.

In questa ottica non ci piace affatto che nel “Libro Bianco”, non si parli più di Statuto dei Lavoratori bensì dei Lavori in una sorta di spersonalizzazione del lavoratore e del suo ruolo. E’ scontato, ma ci piace sottolineare che avremmo preferito, in una logica di estensione di diritti, la proposta di un Nuovo Statuto di tutti i Lavoratori modulandolo e integrandolo nella maniera più opportuna per coinvolgere una più ampia ed eterogenea platea che oggi accoglie persone prive di qualsiasi tutela.

Eppure gli estensori del Libro Bianco hanno più volte ribadito lo stretto legame del testo al contesto europeo. Hanno invitato a guardare all’Europa e a quanto si sta facendo in diversi Paesi, nella logica di un doveroso e corretto adempimento dei principi di occupabilità ed adattabilità in essa sostenuti.

Ma se guardiamo agli orientamenti europei in materia di occupazione, in particolare al Trattato di Amsterdam del ‘97, ripreso nel programma di occupazione di Lisbona 2000, individuiamo alcune fondamentali direttrici: una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro, una più forte coesione sociale, da realizzare attraverso maggiori investimenti nella formazione; aumento delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione; promozione di uno stato sociale attivo che valorizzi le risorse umane ed incentivi le politiche in favore delle flessibilità in entrata; il lavoro per i giovani come per gli “anziani”, oggi precocemente pensionati. Il Titolo VIII del Trattato, dedicato specificatamente al tema dell’occupazione, così raccomanda: “Gli Stati membri e la Comunità si adoperano per sviluppare una strategia coordinata a favore dell’occupazione, e in particolare a favore di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici al fine di realizzare gli obiettivi di un progresso economico e sociale”.

Non esclusioni o riduzione dei diritti, dunque, bensì politiche di espansione, formazione, qualità e integrazione! L’”adattabilità” e l’”impiegabilità” sono solo alcuni degli elementi considerati e, comunque, collegati ad un programma molto più complesso e qualificante.

Il Sindacato non si chiude al cambiamento, ma è convinto che il tema dell’occupazione e della modernizzazione del mercato del lavoro vadano affrontati in maniera più articolata attraverso la riforma degli ammortizzatori sociali da correlare strettamente ai servizi all’impiego e alla formazione continua, fissando condizioni di accesso uguali per tutti, favorendo la domanda/offerta ai vari livelli territoriali e professionali, assicurando la mobilità tra posti di lavoro e regioni, prevedendo adeguati sussidi di disoccupazione, varando programmi di formazione continua e interventi di riconversione professionale, meccanismi in grado di dare continuità di reddito anche ai lavoratori precari. Non è accettabile il principio che chi ha un lavoro flessibile non ha diritto a tutele e garanzie o che per averle, in una sorta di teoria dei vasi comunicanti, queste devono essere tolte o diminuite a chi le ha.

La relazione presentata recentemente alla propria assemblea dal Presidente di Confindustria fa anch’essa ampi e interessanti riferimenti all’Europa, in particolare all’enfasi posta sull’occupazione e sugli strumenti di conoscenza dal vertice di Lisbona che ha fissato l’ambizioso obiettivo di un tasso di occupazione al 70% entro il 2010 e dichiarato l’urgenza di dare sostegno alla crescita, promuovendo gli investimenti in particolare nell’economia della conoscenza, nelle tecnologie d’avanguardia e nei servizi. Ma ancora una volta per Confindustria, questi obiettivi che puntano a fare dell’Europa il luogo dell’economia della conoscenza più competitiva del mondo” devono necessariamente passare attraverso l’espansione di flessibilità senza regole e la riduzione del *welfare* dei diritti per lasciar spazio al *workfare,* ovvero a tanti potenziali lavori la cui qualità, durata e tipologia sembrerebbe essere irrilevante.

Per Confindustria i diritti “veri” dei lavoratori sarebbero quelli, ancora non scritti, dei lavoratori atipici, da cui si deduce che quelli esistenti, sanciti in leggi e contratti, vanno considerati superati. Peccato che, anche in questa occasione, poco si dice sulle capacità e progetti di innovazione delle imprese, sull’organizzazione aziendale, sulla ricerca. L’impostazione prevalente è sempre quella che si concentra sull’abbattimento del costo del lavoro e delle imposte, con un implicito azzeramento del rischio e responsabilità dell’impresa da scaricare totalmente sui lavoratori e liberando le aziende da qualsiasi impegno in termini di creazione di lavoro stabile e, quindi, di valore per la società. Eloquente e significativo è ciò che sta succedendo in Fiat proprio in questi giorni.

Non ci sentiamo di condividere la strategia secondo la quale “qualsiasi lavoro è meglio di nessun lavoro” in una spaventosa logica che scarica Governo e imprese dalla responsabilità della costruzione di un sistema fatto di lavori comunque tutelati. La flessibilità del lavoro, semmai, deve produrre energie e certezze per i lavoratori e per la società e non debolezza e inquietudine.

Sgombrare il campo da queste impostazioni consentirebbe un confronto serio sulle tante problematiche che trovano spazio nel Libro Bianco - in molti casi appena accennate - e che andrebbero, invece, valorizzate. Ci riferiamo, ad esempio, alla rimodulazione del sistema contrattuale, in cui si prevede l’indebolimento del contratto nazionale da trasformare in un “accordo quadro” di riferimento per dare sempre più spazio alla contrattazione decentrata. La riflessione elaborata si sofferma essenzialmente sugli aspetti economici di non duplicazione dei due livelli e del conseguimento di maggiore flessibilità nella struttura della retribuzione con l’evidente rischio di compromettere il mantenimento di garanzie minime e uguali per tutti, fissate nel livello nazionale.

Si tralasciano, invece, gli aspetti, certamente più interessanti, di un decentramento“qualitativo” sui livelli aziendali o territoriali.

Forte appare in ogni caso la tendenza verso il decentramento delle relazioni industriali, messo in connessione con il decentramento di molte funzioni alle amministrazioni pubbliche, in virtù delle quali si dovrà tener conto, per la prima volta, delle nuove competenze attribuite in materia di lavoro alle Regioni. Per i prossimi rinnovi del pubblico impiego, infatti, si parla di contratti federali con un ruolo specifico delle Regioni nei contratti aziendali. Il mercato del lavoro muta quindi in senso federalista e dà sempre più spazio ad un Sindacato decentrato e radicato sul territorio. La gran parte degli studi e delle analisi di questi ultimi tempi, sia a livello nazionale che europeo, pone l’accento sulla tendenza al decentramento della contrattazione, comunque collocato in un’ottica di coordinamento transnazionale. Le tendenze al decentramento, rilevate in tali studi, starebbero mettendo in discussione in molti Paesi europei l’intero assetto delle relazioni industriali, attualmente imperniate sul contratto nazionale. Del resto non rappresenta una novità il fatto che una progressiva configurazione del mercato unico europeo contribuirebbe a svuotare il livello nazionale a favore di un coordinamento internazionale. Contestualmente, si produrrebbe la crescita del ruolo della contrattazione aziendale o territoriale, capaci di adeguare meglio le condizioni di lavoro alle situazioni di impresa.

In tema di democrazia economica il Libro Bianco si limita a fare riferimento sia alla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea di Nizza 2000 che all’importante disciplina giuridica della Società Europea, la cui direttiva è di imminente approvazione. Come noto, essa si fonda sul riconoscimento del carattere fisiologico della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, non solo nelle fasi eccezionali, ma anche nei cicli economici favorevoli alla vita delle imprese. Su tale importante tema c’è la dichiarazione di una generica disponibilità a trattare con le Organizzazioni sindacali, mentre in tema di azionariato dei lavoratori, si intuisce più che un interesse ad intervenire con un’iniziativa di legge in sostegno, un invito alla contrattazione aziendale a procedere con applicazioni sperimentali e ad avviare in questa sede un confronto costruttivo. Ciò appare debole, senza una legge che normi tale delicata questione o, quantomeno, senza proposte concrete di incentivi fiscali a procedere in tal senso al fine di una diffusione della partecipazione - non solo azionaria - dei lavoratori.

Certamente le riforme del mercato del lavoro non possono essere fatte a costo zero. La conclusione del testo di legge delega in materia di lavoro è eloquente in tal senso quando precisa che dall’applicazione della legge non derivano oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dello Stato.

Passata in sordina ma, a nostro avviso, altrettanto dirompente quanto l’art. 18, è la riforma inserita nell’art. 1 della legge delega, già approvata in commissione al Senato, che di fatto liberalizza l’*outsourcing* allargando le possibilità di cedere all’esterno le attività aziendali. In pratica tale modifica non prevede più il requisito dell’autonomia funzionale dell’attività, o parte di essa, ceduta. L’imprenditore avrebbe quindi la possibilità di dare all’esterno qualsiasi ramo dell’azienda con il rischio di dar luogo ad una vera e propria destrutturazione della stessa e questo potrebbe costituire anche un modo per aggirare l’art. 18, cedendo pezzi di azienda con i lavoratori non desiderati.

Le spinte a modificare il mercato del lavoro in maniera destrutturante sono molte e nel disegno di legge delega hanno preso corpo, almeno su alcune importanti questioni, in maniera diremmo quasi spregiudicata.

 Il compito del Sindacato si fa sempre più difficile in questo particolare momento, ma più in generale per il necessario rinnovamento del suo ruolo.

 Quasi tutte le modifiche intervenute nel quadro economico sociale degli ultimi anni costituiscono elementi di difficoltà per l’azione sindacale: dalla frammentazione delle strutture produttive, alla privatizzazione di molti settori e aziende, alle modifiche della forza lavoro, alle pressioni della competizione globale. Ulteriore complessità è determinata dalle trasformazioni in corso delle forme giuridiche e organizzative dell’impresa: processi di esternalizzazione e terziarizzazione da una parte, imprese o gruppi di imprese senza centro o policentrici, dall’altra.

 La scarsa decifrabilità degli interlocutori datoriali e la variabilità delle forme organizzative dell’impresa si trasformano in elementi di indeterminatezza più che di flessibilità.

Nell’incertezza delle prospettive di cambiamento, più che aggrapparsi alla ricerca di un modello “salvifico”, oggi appare necessario individuare soluzioni a portata di mano che sappiano selezionare, attualizzare e valorizzare i frutti più sostanziosi delle conquiste sociali del secolo scorso e, nel medesimo tempo, cogliere e sfruttare le potenzialità proprie dell’economia aperta e del progresso tecnologico.

Oggi più che mai è necessario un fortissimo raccordo tra tutte le forze sindacali per ritrovarsi a costruire - non “il progetto” - che fu l’asse portante del tempo delle ideologie, ma tanti nuovi progetti comuni, allontanando le eventuali tentazioni di limitarsi solo alla difesa e ad aggiustamenti marginali dell’esistente, per esplorare obiettivi e funzioni nuove. Il Sindacato non assolve più soltanto il ruolo di protettore e negoziatore, ma di partecipe alla sfida della competitività e dello sviluppo sostenibile.

La “qualità” della proposta sindacale e la sua capacità “dinamica” nell’affrontare una situazione così complessa deve poter dare risposte al paradosso in virtù del quale al lavoratore si propone contestualmente maggiore precarietà ed un impegno di maggiore qualità. Una contrapposizione che si può provare a gestire solo attraverso forme di codecisione sui contenuti del lavoro e sul suo modo di essere organizzato.

Il Sindacato ha di fronte il problema della diseguaglianza tra chi sa e chi non sa; si tratta di un *gap* su cui si interrogano tutti i programmatori delle politiche attive del lavoro nel mondo, *gap* che si combatte attraverso l’acquisizione di una competenza lavorativa e di una “dote” di professionalità. Tale divario deve essere colmato dalle aziende puntando sul valore sociale delle imprese.

D’altra parte, l’accresciuta esigenza di qualità e di contenimento dei costi, spingono le imprese a ricercare un più vasto coinvolgimento dei lavoratori. Il tema della partecipazione, come già detto prima, sembra più un auspicio che un impegno concreto del Governo, mentre i dati confermano come una diffusione della partecipazione, capace di integrare gli elementi costitutivi del rapporto di lavoro, può costituire un fattore utile per bilanciare le incertezze cui sono esposti i lavoratori a causa della variabilità dei mercati e della flessibilità dei lavori.

Se il futuro dell’impresa è nel capitale umano, così come sembrerebbero affermare tutti gli attori del mondo del lavoro, bisognerà decidersi a riconoscere al capitale umano diritti di gestione, di co-partecipazione, comunque di partecipazione alle decisioni dell’impresa.

I lavoratori non sono più un fattore di produzione ma i veri protagonisti del successo aziendale, per cui un lavoratore formato e ben motivato si traduce in un vantaggio competitivo inestimabile, doppiamente inestimabile per quelle imprese in cui l’innovazione e la ricerca coincidono con la missione aziendale.

***Responsabilità sociale dell’impresa***

In un panorama del mondo del lavoro così complesso e sottoposto alle pressioni di interessi contrapposti, il tema del nostro Congresso “l’equilibrio tra società del profitto e società dei diritti” si presenta in tutta la sua attualità. E dà risalto ad un tema che, a nostro avviso, deve trovare una più forte e convinta attenzione da parte del Sindacato attraverso l’elaborazione di proposte strategiche specifiche e richiesta di specifico ruolo.

Riteniamo infatti che il tema della responsabilità sociale dell’impresa rappresenti una delle non tantissime possibilità di conseguire un equilibrio tra diritti e profitto nel contesto di una crescita economica sostenibile, accompagnata da un miglioramento qualitativo e quantitativo dell’occupazione e di una maggiore coesione sociale. E’ il tema di fondo che la Commissione Europea ha rappresentato nel “Libro Verde” presentato nel luglio 2001, i cui principi, in breve ma significativa sintesi, sono stati ripresi anche dal Libro Bianco del Governo. In quest’ultimo si invitano tutti gli attori sociali a prestare attenzione al tema della responsabilità sociale delle imprese “sperimentandolo anche a mezzo di codici di condotta di tipo volontario che consentano ai lavoratori ed ai loro rappresentanti di valutare la politica delle risorse umane delle aziende”. Attraverso il Libro Verde la Commissione Europea sollecita le imprese europee “a promuovere strategie di responsabilità sociale in risposta ad una serie di pressioni sociali, ambientali ed economiche coinvolgendo le numerose parti interessate con le quali hanno rapporti come i dipendenti, gli azionisti, gli investitori, i consumatori, i poteri pubblici e le Organizzazioni non governative”. Il fine è quello di indurre le imprese ad investire nel loro avvenire con un auspicabile aumento della redditività. In realtà già dal 1993 l’allora Presidente Delors si appellò alle imprese europee chiedendo loro di prendere parte alla lotta contro l’esclusione sociale e più recentemente, nel marzo 2000, il Consiglio europeo di Lisbona ha richiamato il senso di responsabilità delle imprese ad intervenire fattivamente nel settore sociale con iniziative collegate all’istruzione, alla formazione lungo tutto l’arco della vita, all’organizzazione del lavoro, all’uguaglianza delle opportunità, all’inserimento sociale e allo sviluppo durevole.

In pratica, affermando la propria responsabilità sociale, le imprese scelgono di andare al di là degli obblighi di legge e di contratto e si impegnano ad accentrare le norme collegate allo sviluppo sociale, ad investimenti sul proprio personale, alla tutela dell’ambiente, al rispetto dei diritti fondamentali adottando un sistema di governo aperto in grado di conciliare i vari soggetti interessati ad un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile.

La crescente sensibilità verso il tema di uno sviluppo compatibile con il benessere delle generazioni attuali e future, ha fatto aumentare l’attesa in termini di rendicontazione sociale e ambientale. La rendicontazione sociale può rivestire un valore economico diretto in quanto, anche se la responsabilità principale delle imprese è quella di generare profitto, esse possono al tempo stesso contribuire alla realizzazione di obiettivi sociali all’interno e all’esterno dell’azienda integrando la responsabilità sociale come investimento strategico nel quadro del proprio disegno aziendale. Quindi è un investimento, e non un costo, ed in questo senso crea valore. Se la responsabilità sociale crea valore, il bilancio sociale “misura” o tenta di misurare questo valore non rilevato dai bilanci tradizionali.

A differenza del passato, oggi il legame tra sindacato-lavoratore-manager-azionista-cliente è forte e condizionante e si colloca in un sistema di delicati equilibri che deve creare valore aggiunto alla missione dell’impresa e non contrapposizione di interessi. E’ indispensabile un forte coinvolgimento dei lavoratori quali *stakeholders* primari, ovvero la pluralità dei soggetti coinvolti e interessati al comportamento dell’impresa, in sintonia ed in continuo confronto con gli altri *stakeholders* quali gli azionisti, i clienti/consumatori, i fornitori, le associazioni di tutela ambientale.

Se fino a poco tempo fa l’impresa otteneva fiducia attraverso i suoi risultati economici, oggi questo non è più sufficiente, ma deve consentire la misurazione dei propri risultati anche in base a criteri sociali e ambientali. Ciò significa attenzione e cura per la formazione del lavoratore ed il suo continuo coinvolgimento, rispetto dei diritti dei dipendenti e dei clienti, qualità del servizio e dei prodotti offerti alla clientela, trasparenza nell’informazione, comportamenti equi nei confronti degli azionisti, rispetto e iniziative a favore dell’ambiente.

La fiducia, infatti, anche se è un elemento intangibile dell’attivo patrimoniale, è un insieme fatto di valori, di atteggiamenti, di rispetto delle regole, di *governance*, di onestà, di etica che servono a legare meglio la realtà interna a quella esterna all’impresa e a decretarne il successo.

Da qui la richiesta di un bilancio sociale dell’impresa ovvero la rendicontazione del comportamento “etico” che finisce per essere un fattore competitivo per l’azienda e creatore di valore aggiunto. E’ proprio di questi giorni la notizia sulla stampa che presto per le società quotate in borsa, accanto alle “A” con cui le società di *rating* internazionale mettono sotto osservazione gli Stati e le imprese, presto compariranno anche le “E” di etico, visto il crescente interesse dei risparmiatori ed investitori a conoscere le attività ed i comportamenti di quelle società che finanziano indirettamente. La vicenda Enron ha contribuito ad attirare l’attenzione su questi aspetti.

Mentre in Francia ed in Germania i sindacati hanno un ruolo attivo nella rappresentazione degli interessi dei dipendenti e nella correlazione con gli altri *stakeholders* dell’azienda, quali clienti, azionisti, associazioni di consumatori, in Italia il Sindacato non si è ancora posto come gestore di questa area interna della responsabilità sociale del rapporto impresa/dipendente. Ciò malgrado che il sistema bancario sia tra i primi soggetti istituzionali a interessarsi del tema e ad aver avviato alcune iniziative. C’è il rischio concreto che il mancato coinvolgimento del Sindacato dia spazio e ruolo alle sole società di consulenza di cui già ben conosciamo metodi e costi nelle fasi di ristrutturazione del sistema bancario. Il rischio è che, senza il Sindacato, si formalizzino criteri *standard* di rendicontazione sociale con prevalente attenzione all’azionista, non considerando, invece, l’area interna della responsabilità sociale che riguarda le modalità di gestione del personale. Ciò impedirebbe che tale importante strumento possa rappresentare un elemento qualificante della democrazia economica.

Non è più accettabile che la voce “costo del personale” venga contabilizzata esattamente come la cancelleria e le lampadine nei bilanci delle aziende.

L’importanza data alla compatibilità e sostenibilità sociale nello sviluppo del settore del credito ha una rilevanza particolare, ancor più in una fase di forte trasformazione.

Riteniamo che, anche alla luce dell’impegno sottoscritto con Abi il 4 aprile scorso, il tema della responsabilità sociale dell’impresa, in particolare in merito alla gestione del personale, dovrà essere affrontata nel nuovo Protocollo di settore che prossimamente si dovrà definire.

Le imprese bancarie devono impegnarsi al rispetto di *standard* di qualità della vita per i lavoratori.

Il profitto non può prevalere sui diritti a lavorare in modo umano, non può consentire ritmi e carichi di lavoro intollerabili, continue pressioni su obiettivi e risultati, fortissima modificabilità sui processi produttivi e organizzativi con il conseguente disorientamento personale e professionale dei lavoratori. Non a caso si segnalano nelle aziende di credito sempre più numerosi episodi di *mobbing*, fenomeno sul quale già da tempo la Falcri ha concentrato la propria attenzione con testi ed elaborazioni specifiche, due recenti Convegni organizzati insieme alle ACLI, ed una tavola rotonda, con esperti della materia, che si svolgerà durante i lavori del nostro Congresso.

Vista la rilevanza e l’attualità del tema, abbiamo chiesto ad uno specialista della materia, Prof. Luciano Hinna dell’Università di Tor Vergata di Roma, che da più tempo segue il tema della rendicontazione sociale, di fare un breve intervento durante i lavori di questa giornata per meglio rappresentare, anche se in estrema sintesi, gli aspetti più rilevanti per l’azione e la strategia sindacale.

***Situazione del settore***

I lavori del nostro Congresso si svolgono proprio nel mezzo di una importante fase contrattuale che vede, da una parte la recente conclusione dell’accordo economico e, dall’altra, un percorso normativo delicato e complesso, da avviare nei prossimi giorni, che dovrà affrontare sia problemi di natura applicativa che di elaborazione di strategie innovative per uno scenario di settore nel frattempo ancora mutato.

L’intesa sulla parte economica che prevede il recupero inflattivo per il biennio pregresso e per quello in corso con un aumento del 5,4%, rappresenta senza dubbio un risultato soddisfacente per la categoria, ferma ai livelli economici del 1999.

Non altrettanta soddisfazione è possibile esprimere per come è stata affrontata la questione EURO, da ritenere un’occasione persa per l’Abi che ha lasciato prevalere la logica di contenimento di costi sia per quanto riguarda un giusto riconoscimento alle difficoltà e agli enormi sforzi a cui sono andati incontro i lavoratori bancari, che per una maggiore attenzione alle esigenze della clientela, che ha pagato il prezzo di una politica “sparagnina” nella gestione del personale.

Siamo convinti che si sarebbe potuto fare di più e meglio, con un risultato più soddisfacente anche sul piano dell’ immagine delle aziende di credito.

L’intesa economica raggiunta rappresenta comunque la conferma dell’uscita del settore da una fase di emergenza, che ha fatto registrare risultati eccellenti nel 2000 e comunque soddisfacenti anche nel 2001. Oggi si torna a guardare avanti avendo la consapevolezza di aver contribuito ad una fase di grande cambiamento del sistema bancario italiano. Il nuovo Protocollo di settore dovrà, ovviamente, tener conto di questo scenario mutato.

Dai dati del rapporto dell’Abi sui bilanci 2001 su un campione di 102 Istituti italiani, presentato solo pochi giorni fa, si evidenzia un ridimensionamento delle *performance* economiche rispetto agli eccezionali risultati del 2000. Esso va però correlato “al forte deterioramento dell’economia argentina ed alla conseguente crisi finanziaria, nonché alla fase di difficoltà nel settore del risparmio gestito indotta dall’instabilità manifestata nel periodo in esame dai mercati finanziari nazionali ed internazionali, che si è amplificata con gli attentati terroristici dell’11 settembre 2001”. Tuttavia, da un’analisi disaggregata per singoli intermediari si rileva ”una elevata differenziazione nelle *performance*, registrando numerosi casi di miglioramento della redditività complessiva”. Si osservano inoltre, un incremento del margine di interesse da attribuire essenzialmente all’evoluzione dei volumi complessivi, una sostanziale stabilità del margine di intermediazione, una lieve contrazione del numero medio dei dipendenti. In calo pure le sofferenze che hanno segnato una contrazione del 21% per le banche e del 16% per i gruppi. La prevista contrazione del ROE c’è stata, passando dall’11,5% del 2000 al 9,1% del 2001. C’è però da sottolineare che sul campione preso in esame, delle 102 banche analizzate, oltre la metà hanno registrato un aumento di questo indicatore.

Un quadro, dunque, che ha sostanzialmente tenuto, nonostante eventi eccezionali che hanno di fatto “condizionato” lo scenario economico finanziario mondiale e che, soprattutto per quanto riguarda la crisi argentina, hanno ovviamente colpito solo quegli Istituti di credito esposti su quel mercato.

In realtà nel 2001 le attività economiche hanno subito una netta decelerazione in tutte le aree del mondo, in particolar modo nella seconda metà dell’anno. Segnali di marcato ottimismo giungono invece dal Rapporto di Previsione di Prometeia dello scorso marzo, in particolar modo per quanto riguarda il mercato europeo. E mentre negli USA si prevede che l’entità della nuova espansione degli investimenti sarà più contenuta di quanto si potesse prevedere un anno fa, al contrario, “gli investimenti in Europa replicheranno il ciclo espansivo degli anni appena trascorsi, grazie all’accumulo degli investimenti in tecnologie dell’informazione e della comunicazione. Questo ciclo espansivo sosterrà una crescita del prodotto potenziale europeo più elevata di circa un quarto di punto all’anno rispetto al recente passato. L’economia UEM, quindi, potrà crescere mediamente del 2,5% nei prossimi cinque anni”.

Siamo convinti che, salvo accadimenti imprevedibili, la congiuntura favorevole influirà positivamente sui conti economici del sistema che potrà così consolidare i suoi processi di riposizionamento e riorganizzazione.

Ma la vera sfida competitiva dovrà ora concentrarsi sulle scelte dei modelli organizzativi e produttivi.

Oggi la gran parte del sistema bancario italiano, che in una prima fase ha privilegiato modelli federativi garantendo margini di autonomia alle aziende bancarie ed estendendo il radicamento territoriale dei nuovi gruppi, sembra ormai orientata al superamento di tale modello, con tipologie strategiche differenziate che vanno dalla trasformazione del gruppo polifunzionale alla banca integrata, alla organizzazione divisionale su base territoriale, a modelli integrati multispecialisti.

Se negli anni precedenti l’attenzione si è prevalentemente concentrata sul problema delle dimensioni delle banche italiane, con l’avvio di operazioni per il conseguimento di un maggiore dimensionamento delle stesse, oggi ci si concentra sui modelli organizzativi/produttivi, anche perché è sempre più diffusa la convinzione, in particolar modo nel campo sindacale europeo, che il maggiore dimensionamento e, comunque, esso non da solo, non possa risolvere i problemi di modernizzazione e competitività delle banche. Anzi , in molti casi le fusioni non solo non hanno comportato maggiore innovazione, efficienza e miglior servizio alla clientela, ma hanno avuto effetti negativi sull’occupazione, sulla clientela, sugli azionisti e sulla stessa concorrenza dal momento che la concentrazione sul mercato riduce l’intensità della competizione.

Ed anche in tema di concorrenza sul mercato l’Italia continua a subire l’anomalia di un Governatore che oltre alle funzioni di vigilanza, rispetto alla quale abbiamo assistito a vistosissime e gravi lacune, detiene anche quelle relative all’Antitrust, che hanno condizionato e condizionano tuttora la composizione dei nuovi assetti del sistema creditizio italiano e le conseguenti dinamiche di concorrenza sul mercato. In tal senso seguiamo con attenzione il percorso del Ddl per il riordino delle *Authority* che parrebbe prevedere che il controllo sulle concentrazioni bancarie debba passare dalla Banca d’Italia all’*Antitrust*. Proprio in questa direzione si muovono le recentissime dichiarazioni del Garante dell’*Antitrust*, Giuseppe Tesauro, che ha criticato ”un criterio meramente soggettivo che sottopone al controllo della Banca centrale le aziende e gli Istituti di credito che può essere foriero di difficoltà quando le banche svolgono attività che trascendono largamente il vero e proprio settore creditizio”.

L’ “interferenza” del Governatore sulle dinamiche del mercato bancario italiano si è ancora una volta manifestata nelle ultime Considerazioni Finali quando afferma che “il processo di concentrazione al vertice del nostro sistema bancario, a meno di un’ultima possibile importante operazione, sia completato”.

Una libera concorrenza può infatti fornire al mercato creditizio italiano quello *sprint* in più di cui, nonostante gli indubbi passi avanti fatti in questi ultimi tempi, ha ancora bisogno. La struttura del sistema bancario italiano è ancora caratterizzata da una finanza arretrata e non particolarmente competitiva ed è ancora nel pieno di una ristrutturazione di vasta portata in cui si metteranno in gioco le strategie competitive, le dimensioni aziendali, gli assetti proprietari, il grado di efficienza tecnico organizzativa, la capacità di offerta e di qualità del servizio, gli investimenti in tecnologia, la gestione delle risorse umane. Sono certamente questi gli elementi essenziali sui quali concentrare l’attenzione indipendentemente dal tipo di modello bancario scelto, anche perché il mercato finanziario italiano appare sempre estremamente eterogeneo. Si presta quindi a scelte differenziate e condizionate dalla tipologia di territorio e clientela che si intende coinvolgere.

Basta guardare il dibattito che si sta aprendo intorno al mondo delle banche popolari che oggi si configurano in realtà “grandi” e “medio-piccole” e che, da una parte risultano impegnate nella ricerca di maggiori dimensioni e vocate ad un patrimonio di rischio, dall’altra protese al mantenimento di un’identità essenzialmente territoriale, nella convinzione di poter continuare a svolgere un ruolo importante nell’offerta di servizi bancari alle famiglie ed alle imprese. Il dibattito potrebbe essere condizionato dalle modifiche legislative previste per le Popolari quotate con la creazione della cosiddetta Spa di diritto speciale.

Dai lavori del nostro Convegno dello scorso maggio a Milano sui modelli prevalenti nella fase di riorganizzazione del settore, è infatti scaturita l’affermazione più che di un modello, di alcuni punti di forza del cambiamento sostanziati nella aggregazione, specializzazione ed evoluzione tecnologica con la contestuale crescita dei servizi non finanziari e di quelli ad alta tecnologia.

Una riflessione a parte merita la situazione del credito nel Mezzogiorno.

Lo sfascio delle banche meridionali, venuto a galla in tutta la sua evidente drammaticità negli anni ’90, ha di fatto prodotto la scomparsa di qualsiasi entità bancaria autonoma nel Sud d’Italia. Alcune di esse sono state assorbite da grandi gruppi bancari, mentre altre sono state acquistate con troppa frettolosità da banche del Nord, prive della necessaria esperienza e di dimensione inadeguata per poter operare una politica di sviluppo e consolidamento. Tutto ciò ha comportato un complessivo allontanamento delle banche dal territorio meridionale ed un aumento del costo del denaro tanto pesante da risultare insopportabile per un tessuto economico già di per sé caratterizzato da grande fragilità.

E’ grave che chi opera nel Mezzogiorno non voglia ammettere che, praticando tassi assai più alti del resto del sistema produce difficoltà per le imprese che si ripercuotono poi sulle stesse banche. Sarebbe molto più saggio, invece, effettuare una selezione nell’individuazione del grado di rischio da attribuire alla singola impresa e, su tale valutazione, decidere se praticare tassi di interesse in linea con quelli medi nazionali ovvero più elevati.

Va aggiunto che la situazione del credito nel Mezzogiorno è stata archiviata in modo davvero frettoloso, sempre su *input* di Banca d’Italia.

Tra l’altro, fortemente riduttiva, appare la dichiarazione del Governatore, sempre nelle sue Considerazioni Finali, quando afferma che nel Mezzogiorno si può avere uno sviluppo qualitativo attraverso il mantenimento nei Gruppi dei marchi originari.

Concordata la parte economica del contratto, siamo in questi giorni impegnati nella definizione del percorso normativo che vede prioritariamente il chiarimento su alcuni importanti temi contrattuali che non hanno avuto, ad avviso delle Organizzazioni sindacali, una corretta applicazione con evidenti differenze interpretative con Abi. E’ il caso, ad esempio, della prestazione lavorativa dei quadri direttivi e dei criteri di esigibilità della banca delle ore. Infatti, evidenziamo con preoccupazione come l’applicazione di alcune tra le norme più innovative del contratto di luglio ’99, ha in molti casi tradito lo spirito con cui erano state definite, alimentando una impostazione provocatoria e retriva nella gestione delle relazioni sindacali. Ciò appare ancora più grave se si considera che accade in una fase, forse anche più delicata che in passato, di riorganizzazione del settore.

La gestione concertata di tale fase è un’assoluta necessità nell’ambiente altamente competitivo ed in continua mutazione di oggi. Affinché il confronto sia efficace deve poter influenzare realmente le politiche e le pratiche dell’impresa.

Nel contratto del credito del ’99, portatore di novità importanti e di significativi interventi sul costo del lavoro, il Sindacato ha inteso dare uno spazio centrale alle relazioni industriali, all’informazione continua e alla formazione del personale.

Sono stati fissati degli importanti principi che faticano però a trovare una pronta e corretta risposta da una significativa parte di *manager* aziendali che, spesso, mostrano di vivere questi momenti come uno scontato rituale finalizzato ad ottenere il consenso e non come un coinvolgimento reale delle Organizzazioni dei lavoratori.

A ciò va ad aggiungersi la frequenza con cui in questi ultimi anni i piani industriali di ristrutturazione hanno subito continue modifiche ed aggiornamenti, se non addirittura stravolgimenti rispetto alle impostazioni originarie, generando naturali perplessità, se non proprio sconcerto, nei sindacati e nei lavoratori.

Le “oscillazioni” strategiche di questi ultimi tempi hanno reso assai più complessa e incerta la gestione sindacale di questa fase. La disponibilità ed il senso di responsabilità del Sindacato vengono messi a dura prova dal clima di confusione organizzativa, dalla delusione della clientela, dal disorientamento dei lavoratori sottoposti a ritmi di lavoro frenetici e a cambiamenti continui, di cui sempre meno si riesce ad intuire la proiezione strategica.

Ci appare addirittura beffardo sentire definire il Sindacato retrivo e contrario alla modernizzazione, quando nel nostro settore gli si chiede uno sforzo continuo a confrontarsi con la scarsa decifrabilità degli interlocutori datoriali e la variabilità delle forme organizzative dell’impresa, con il concreto rischio di non farsi comprendere dal lavoratore sempre più incerto e deluso.

Appare con evidenza come per la grande maggioranza dei lavoratori l’impatto con le continue ristrutturazioni non è stato positivo, sia per la scarsa informazione e coinvolgimento che per l’accresciuta incertezza sul futuro, che per il complessivo peggioramento delle condizioni di lavoro e l’elevato livello di *stress.*

Per di più la nuova strutturazione delle banche, la frammentazione dell’impresa, la diversificazione ed esternalizzazione delle attività, provocano oggettive difficoltà per il Sindacato a seguire il percorso dei lavoratori, sia in senso materiale che professionale e determinano una frammentazione della rappresentanza alla quale dovrà necessariamente corrispondere una nuova articolazione delle agibilità e tutele sindacali.

Sicuramente deve aumentare l’impegno aziendale a ricercare modalità più convincenti nella gestione delle risorse umane, a valorizzare le competenze esistenti, a elaborare progetti di medio-lungo respiro e non solo centrati sui costi. Fondamentale è il coinvolgimento e la motivazione del personale, lo sviluppo del senso di appartenenza, il potenziamento di una cultura interna condivisa. Ciò faciliterà certamente il necessario recupero di fiducia all’interno dell’azienda, ma anche all’esterno, con la clientela, anch’essa abbastanza perplessa.

Merita pure una riflessione l’eccessivo ricorso all’uscita generalizzata di personale non più giovane e ritenuto, senza nessun tipo di valutazione, non più interessante agli obiettivi aziendali, in una sbrigativa logica di riduzione di costi che porta alla privazione, in molti casi, di competenze preziose e non facilmente rimpiazzabili. Parimenti si rende necessaria una verifica sul ricorso al Fondo esuberi. Tale strumento mantiene tutta la sua validità in quanto sta consentendo una gestione non traumatica della ristrutturazione del settore, ma non vorremmo riscontrare un ricorso troppo disinvolto alla forma “volontaria” di accesso ad esso, che, di fatto, libererebbe le aziende sia dall’impegno di presentare un piano industriale che da quello di procedere alla verifica dell’impatto che la fuoriuscita degli stessi comporta sugli organici complessivi, assumendosene i conseguenti impegni.

***Il percorso contrattuale***

Nelle prossime settimane le Segreterie Nazionali avvieranno un’analisi comune per definire le linee guida per il rinnovo della parte normativa del contratto e per l’impostazione da dare al nuovo Protocollo di settore in uno scenario, come già detto, molto diverso da quello di qualche anno fa.

Il confronto che si apre con Abi appare complesso e carico di aspettative; richiede pure la massima chiarezza sull’impostazione e sulla reale volontà delle aziende a portare avanti e ad “irrobustire” una politica di gestione partecipativa di questa fase con il Sindacato, considerate pure le criticità emerse fino a questo momento e la necessità di un recupero e riequilibrio di alcuni importanti aspetti normativi del contratto.

Pesa certamente sull’avvio del confronto la scelta di Abi di condividere con Confindustria, Ania, Confartigianato e Confagricoltura il documento inviato al Governo nel quale lo si invita ad andare avanti sul terreno delle riforme del mercato del lavoro e che sembrerebbe mettere in dubbio il percorso di politica concertativa, di diretta emanazione del Protocollo di luglio ’93, a cui Abi ha comunque convenuto di richiamarsi nel verbale di accordo di aprile scorso.

E’ importante capire se l’esperienza concertativa fin qui realizzata può andare avanti o se invece il clima interno al settore non risenta di quell’aria “restauratrice” che spira più in generale sul mondo del lavoro. Ciò anche per la portata degli argomenti che richiedono chiare risposte.

La definizione delle linee guida per il rinnovo della parte normativa del contratto ci impegna nella revisione ed aggiornamento di numerose norme: pensiamo al sistema incentivante, per il quale in molti casi si procede ad un utilizzo in maniera assolutamente discrezionale e senza alcuna trasparenza, disattendendo lettera e spirito degli accordi sottoscritti. L’entità del salario incentivante sta assumendo dimensioni assai rilevanti per cui è necessario pensare ad una fase di contrattazione, in luogo della semplice informativa, e ad una più stretta correlazione tra l’individuazione degli obiettivi e le strategie aziendali, le quali andrebbero modulate su analisi del mercato di riferimento e su specifiche politiche di *marketing*. Ciò per rendere possibile la “misurazione” e la compatibilità degli obiettivi, definiti molto spesso in funzione delle pressioni produttivistiche delle aziende. Tutto questo rischia di far venir meno la “coerenza etica” nella commercializzazione dei prodotti, con tutte le conseguenze negative in termini di qualità del lavoro, di rispetto dei lavoratori e della stessa clientela. Si è in realtà stravolto lo spirito del salario variabile che andava strettamente correlato allo sviluppo professionale ed alla progressione di carriera. L’accentuarsi di varie forme di incentivazione economica non contrattate e per obiettivi, spesso impropriamente correlate al sistema di valutazione, pongono il lavoratore in una condizione di forti pressioni, *stress* continuo e di progressivo isolamento. Non è più accettabile, inoltre, che il salario definito discrezionalmente dall’azienda debba pesare sulla retribuzione contrattata, considerando poi l’iniquità con cui spesso viene distribuito.

Indispensabile sarà pure rivedere, anche in termini di reale esigibilità, la regolamentazione sulla formazione. E’ necessario infatti, un’offerta formativa che assicuri a tutti i lavoratori del settore interventi che ne tutelino ruolo e professionalità nelle varie fasi di ristrutturazione. Le necessità formative sono cresciute sia in termini qualitativi che quantitativi. Bisognerà pensare a meccanismi che rendano possibile per ogni singolo lavoratore la formazione permanente, anche recuperando le ore di formazione che non è stato possibile effettuare nel corso dell’anno.

La formazione non viene ancora percepita come parte integrante del processo di produzione. Molte fasi delicate di cambiamenti organizzativi non vengono affiancate da opportune misure formative. Sono davvero poche oggi le banche che hanno disegnato i contenuti della formazione in termini di percorsi formativi coerenti con i percorsi di carriera e di progetti formativi su precisi obiettivi di cambiamento basati sulle scelte strategiche della banca.

Va rivisto il sistema della banca delle ore e dell’intera normativa che riguarda la prestazione aggiuntiva dei quadri direttivi che ha esordito in maniera infelice. Per la nuova area dei quadri direttivi andranno altresì rivalutate le progressioni economiche ed i percorsi professionali. Anche per la costruzione dei ruoli chiave, si rendono necessari demandi più vincolanti per le aziende alla luce della generalizzata applicazione che ha sensibilmente ridotto il livello retributivo rispetto alla responsabilità, e lo ha pure vincolato all’effettivo periodo di svolgimento della funzione, con conseguente mortificazione della professionalità espressa.

Sarà essenziale elaborare risposte nuove in merito alla realtà sempre più complessa dei gruppi bancari, sia per quanto concerne le materie affrontate sul livello di gruppo, con una più chiara definizione delle correlazioni con quelle aziendali, sia per quanto riguarda le modalità di rappresentanza sindacale, che richiede diverse agibilità in una realtà che si frammenta e si ricompone in modelli organizzativi diversi, pur se riconducibili sempre allo stesso gruppo.

Particolare attenzione anche alle politiche salariali delle aziende funzionalmente subordinate nell’ambito dei gruppi bancari e perciò prive o fortemente condizionate nella propria autonomia economica. Riteniamo inoltre maturo il momento per l’individuazione di criteri per un premio di produttività-redditività legato al risultato di gruppo.

Va inoltre affrontata la definizione di un sistema per un più efficace intervento da parte di Abi su quelle aziende che contraddicono le volontà espresse al tavolo negoziale e si allontanano vistosamente dalle norme del contratto.

***Il settore della riscossione***

Anche l’area della riscossione merita un’attenzione particolare.

Ad oggi non si conoscono gli intendimenti del Governo sul futuro del sistema della riscossione e sulle prospettive occupazionali di circa tredicimila lavoratori esattoriali.

Le aziende Concessionarie del servizio, al 97% di proprietà delle banche, continuano ad essere carenti sul piano della operatività, mostrano incapacità e scarso interesse a misurarsi sul piano della concorrenza e faticano ad abbandonare quella mentalità di regime monopolistico di cui hanno beneficiato prima della riforma.

Un settore che rischia di cumulare perdite per oltre 500 milioni di Euro nel 2002 e di portare le società di riscossione a rischio di bancarotta.

Proprio a causa delle resistenze al cambiamento e dell’esclusivo interesse da parte dei Concessionari di recuperare risorse economiche attraverso facili interventi assistenziali come la richiesta di proroga della cosidetta “clausola di salvaguardia economica”, il sistema stenta a darsi una sana e autonoma configurazione di efficienza e produttività.

Tale disimpegno impedisce, tra l’altro, al Ministero dell’Economia e delle Finanze di valutare gli effettivi costi e ricavi delle imprese Concessionarie, indispensabili per la determinazione dei giusti compensi da riconoscere per il servizio.

Tuttavia, il Governo ha stanziato per l’anno 2002 un anticipo di 350 milioni di Euro rispetto ai circa 650 milioni annui erogati in precedenza. Questa volta, però, e a nostro avviso giustamente, le somme previste potranno essere riconosciute solo in stretta colleganza tra remunerazione spettante ed efficacia dell’azione di recupero dei crediti e dei livelli di riscossione conseguiti.

Ma si tratta, comunque, dei soliti interventi “tampone”.

L’unica, seria, risoluzione ai problemi del settore è, a nostro avviso, quella di prefigurare l’attività della riscossione nella più ampia area del credito.

Se non interverranno sollecite correzioni normative e non si riuscirà a coinvolgere appieno il settore del credito prima del termine dei contratti di appalto delle Concessioni del 2004, il destino del settore della riscossione e, di conseguenza, dei lavoratori esattoriali appare fortemente e rischio.

***I rapporti unitari***

Il momento delicato e complesso che interessa il mondo del lavoro in generale, ed il nostro settore in particolare, conferisce di per sé un valore forte e visibile al modello di relazioni unitarie che da diversi anni contraddistingue il mondo sindacale del credito. Un modello originale che vede un rapporto continuo e sistematico tra forze sindacali del mondo autonomo e quello confederale. Negli ultimi tempi la componente autonoma si è arricchita di una nuova presenza, la Federdirigenti, completando un assetto che si può dire sia espressione della quasi totalità della rappresentanza sindacale nel mondo del credito. Ciò imprime una grande forza e compattezza all’azione sindacale ed un’indubbia capacità di determinazione e condizionamento alle modalità di evoluzione del nostro settore.

La consapevolezza della validità di questo modello deve convincere tutti i suoi protagonisti a valorizzare al massimo le potenzialità in esso insite ed a superare, in forza di un obiettivo comune, le difficoltà che necessariamente si frappongono nell’agire quotidiano di sette Organizzazioni con storie, strutture, impostazioni profondamente diverse.

Anche in questa logica è stato recentemente definito, anche se con qualche difficoltà, un Protocollo che regola i rapporti unitari. La finalità è quella di condividere e rafforzare la massima coesione di azione politica in centro e in periferia e di confermare la pari dignità tra le sette Organizzazioni definendo principi e regole che stanno alla base dei comportamenti unitari. Lo scopo è anche quello di definire delle regole per dare una maggiore funzionalità alle iniziative unitarie, spesso messe a dura prova da difficoltà operative nella ricerca di raccordi costanti e impegnativi, nonché quello di provare a evitare episodi di “eccessi” di concorrenza tra le varie sigle.

Ciò non è facile e ne sono testimonianza le continue segnalazioni che arrivano dalle tante strutture aziendali in merito a episodi di inspiegabili o strumentali esclusioni dal tavolo unitario o di impropria concorrenza.

Anche sul livello nazionale si avverte la necessità di dare priorità assoluta ad un raccordo continuo e ad una più pronta risposta alle questioni sempre più complesse che quasi quotidianamente si è chiamati ad affrontare. I tanti impegni delle singole Organizzazioni, la presenza ormai quasi sistematica dei Segretari Nazionali nelle trattative di gruppo e durante le procedure di fusione, hanno reso oggettivamente complicato questo raccordo che invece deve necessariamente mantenere il suo carattere di priorità. La fase di cambiamento del settore bancario è ancora nel pieno della sua realizzazione, le trattative sui gruppi sono difficili e impegnative e di sicuro si avverte l’esigenza di una gestione unitaria.

Intendiamo sottolineare ancora una volta gli elementi di forza di un corretto rapporto unitario e non per un fatto di puro formalismo o di prevedibile ritualità. Il percorso unitario ha dimostrato che quando l’attacco è frontale la risposta sindacale, e quindi della maggioranza dei lavoratori, è categorica e compatta. E’ il caso dello sciopero della categoria del 7 gennaio scorso, come dello sciopero generale sull’articolo 18 e sulla legge delega. Ma è il caso, pure, di quanto accaduto alla nostra Organizzazione, in merito al licenziamento, poi revocato, del suo Segretario Nazionale Responsabile, che ha visto una risposta durissima e determinata di tutte e sette le Organizzazioni, nella convinta condivisione che bisognava rispondere senza mezzi termini ad un gravissimo attacco al ruolo del sindacato e ad uno dei principi che stanno alla base dell’azione sindacale: il diritto di critica. Prescindendo dagli aspetti personali, comunque difficili e sofferti, dell’incredibile vicenda – ma certamente mitigati dai tantissimi attestati di solidarietà - la decisa consapevolezza di tutte e sette le Organizzazioni che una simile iniziativa potesse dare fiato a politiche di intimidazione e di indebolimento del ruolo sindacale - tra l’altro in un momento in cui il terreno appare particolarmente predisposto a scelte restauratrici - ha provocato la giusta e sdegnata reazione di tutto il mondo sindacale del credito e di altri settori, con una progressione di scelte e iniziative che hanno convinto anche l’Abi ad affrontare la delicatissima situazione a livello nazionale.

L’incresciosa vicenda ha alla fine sancito un successo sia per le Organizzazioni sindacali, che con grande compattezza e determinazione hanno ottenuto l’importante conferma politica del ruolo sindacale e dell’”inviolabilità” di alcuni principi, sia per l’Abi che ha confermato la centralità della sua funzione nella gestione dei rapporti con i propri Associati.

La Falcri esprime ancora una volta tutto il proprio apprezzamento e ringraziamento a tutti coloro che, e molti sono qui presenti, si sono adoperati per una positiva e giusta soluzione della vicenda.

I rapporti unitari, se vissuti nel corretto rispetto reciproco, sono una ricchezza ed una forza per il Sindacato. Questo, però, non deve certamente voler dire omologazione, perché ci sono 50 anni della nostra storia che testimoniano lo straordinario valore della nostra autonomia e della nostra originalità nel contesto sindacale.

***La Falcri di oggi e di domani***

Sentiamo il bisogno di tornare ancora una volta al tema del Congresso per individuare quale sia il modo più efficace di svolgere il nostro ruolo nei processi di trasformazione del sistema bancario. Riteniamo che ciò rientri in un contesto generalizzato in cui tutto il movimento sindacale, e non solo italiano, ha avviato un percorso di ripensamento sul come affrontare le opportunità e le insidie di un mondo del lavoro profondamente mutato. A ciò si aggiunge una prevalente volontà sia a livello italiano che europeo di un decentramento della contrattazione per lasciar spazio a linee guida di orientamento sul livello nazionale o trasnazionale.

Proprio in questa direzione la Falcri intende valorizzare il rapporto con UNI-Europa e sviluppare le relazioni con Organizzazioni sindacali di altri Paesi

La consapevolezza poi dell’imprevedibilità di uno scenario che oggi ha in sé l’incertezza di una fase di ricerca, tuttora in corso, di provare a individuare nuovi modelli di riferimento, non aiuta a dare risposte assolute e ad avere conferme sul modo migliore di essere per meglio rispondere alle nuove esigenze del mondo del lavoro. Nostro dovere è quindi quello di provare a leggere con grande attenzione e prontezza lo scenario in evoluzione, tenendo ferma la barra su ciò che oggi rappresentiamo, sulla forza dell’esperienza di 50 anni di vita, sulla capacità dinamica di saper affrontare il cambiamento. Se qualcuno aveva immaginato per la Falcri un ridimensionamento del proprio ruolo, una volta mutato profondamente il terreno tradizionale delle Casse di Risparmio da cui ha avuto origine cinquant’anni fa, oggi deve ricredersi di fronte ad un’Organizzazione che conferma sempre il proprio *trend* di crescita – sono nate dall’ultimo Congresso ad oggi più di 20 nuove Associazioni - e che, soprattutto, ha saputo trasformare la propria espansione, in una realtà bancaria di fisionomia eterogenea e di cultura composita, in un’occasione per attuare più appropriate strategie basate sulle tipicità della Falcri. Siamo infatti sempre più convinti che le caratteristiche che hanno reso vincente il modello sindacale della Federazione non vanno abbandonate ma attualizzate e sviluppate per costituire elementi di specificità che devono vivere anche in un contesto globalizzato.

L’autonomia ed il radicamento territoriale costituiscono, a nostro avviso, anche alla luce delle nuove configurazioni strutturali delle banche, elementi di forza da sviluppare adeguatamente, traslando la tradizionale originalità della Falcri dallo specifico aziendale alle nuove realtà operative, in particolare sul livello di gruppo.

Ci riconosciamo nel pensiero diretto e concreto di Ralf Dahrendorf quando sostiene che ”La globalizzazione è sempre un processo duale, la cui altra faccia è ciò che abbiamo chiamato “glocalizzazione”. Quando il potere si sposta verso spazi più ampi c’è sempre una necessità e una domanda diffusa di luoghi di decisione più vicini alla vita concreta della gente”. Ci troviamo di fronte a problemi che non hanno risposte facili, ma che probabilmente hanno bisogno di più risposte e di risposte specifiche, o meglio ancora di proposte di qualità.

L’area del credito si specializza, si frammenta in società di prodotto e di servizi, crea nuove figure professionali, espande la propria attività in ambiti ad essa immediatamente contigui, in particolare in quello del mondo assicurativo.

Nella frammentazione e nella specializzazione delle aziende nascono nuove figure professionali che già mostrano l’esigenza di un’attenzione diversificata, compaiono i lavoratori interinali, aumentano i promotori finanziari sia del mondo bancario che assicurativo. Nuove figure emergenti del mondo finanziario che richiedono sempre più particolare attenzione e specifica tutela.

La Falcri segue con grande attenzione l’evoluzione di tale situazione e si attrezza per essere qualitativamente ed organizzativamente pronta ad arricchire e ad espandere la propria capacità di rappresentanza.

Si avverte il bisogno di un sindacalismo propositivo che sappia ricostruire nel mondo del lavoro il gusto della partecipazione e che si prefigga certamente obiettivi di protezione, ma ancor più di crescita professionale e culturale. Se da una parte si restringono gli spazi di rivendicazioni economiche e normative generalizzate, dall’altra devono necessariamente aumentare gli spazi di informazione reale, di partecipazione e attenzione verso i lavoratori in un contesto di grande trasparenza e correttezza aziendale. In tale ambito assume centralità la qualità della proposta sindacale.

Suscitano punti di domanda, quindi, quei possibili progetti di aggregazione tra forze sindacali che sembrano muoversi più su una logica prevalentemente quantitativa che di proposta qualitativa. Intendiamoci, la crescita quantitativa è sicuramente un nostro obiettivo, ma non è e non può essere il solo, anche perché oggi più di ieri per crescere c’è bisogno di tanti nuovi progetti comuni e di qualità per dare risposte a bisogni materiali ed immateriali sempre più articolati e complessi.

Molto si è impropriamente detto all’esterno della Federazione su possibili diverse scelte della Falcri, quasi a voler riprodurre certi percorsi obbligati di aggregazioni di banche che non hanno poi prodotto qualità ed efficienza.

Per la Falcri restano validi e da perseguire i valori dell’autonomia da qualsiasi influenza politica, della vicinanza ai bisogni generali, ma anche specifici dei lavoratori, dello stretto legame con il territorio, di una contestualizzazione internazionale che non perda però mai di vista il particolare.

Oggi è per noi prioritaria una Falcri che rafforza ed espande la propria identità, le proprie origini e la propria immagine attrezzandosi per essere sindacato autonomo nell’area finanziaria e assicurativa. Siamo infatti convinti che si tratta di un’area, che nella sua espansione e rimodulazione, ha sempre più bisogno di rappresentanze e tutele specifiche, anche se differenziate, che rischiano di essere mortificate e non opportunamente valorizzate in contesti eccessivamente standardizzati.

Per la Falcri il valore dell’autonomia è soprattutto originalità e indipendenza di pensiero che si dimostra non già in teoriche enunciazioni di principi ma misurandosi sul campo dei contenuti, della qualità della proposta e della concreta risposta ai bisogni specifici della categoria.

Il nostro Sindacato, quindi, per sua propria costituzione rifugge da impostazioni retrive o esclusiviste quando si tratta del superiore interesse dei lavoratori.

La tutela di questi interessi, e la loro soluzione, hanno prioritaria attenzione e pertanto l’identità di chi se ne fa realmente carico supera, a nostro avviso, qualsivoglia distinzione manichea tra sigle sindacali.

Siamo, quindi, interessati al confronto con tutti coloro che intendano sviluppare e condividere con noi i contenuti delle nostre proposte.

Al fine, inoltre, di consolidare e sviluppare una presenza nell’area finanziaria, occorre guardare con attenzione a quei settori più prossimi a quello più specificatamente creditizio, in particolare quello assicurativo.

In questa direzione si sono poste le basi per un’intesa organica con un’Organizzazione sindacale autonoma del settore assicurativo, lo Snfia - Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici - che, se pure ha una prevalente rappresentanza nelle fasce professionali medio-alte, mostra di avere per fisionomia ed idealità, caratteristiche assai assimilabili a quelle della Falcri.

Per queste ragioni si è condivisa l’opportunità di avviare un percorso sindacale congiunto in due settori oggettivamente integrabili e senza alcuna sovrapposizione per operare più efficacemente a favore dei lavoratori dell’area finanziaria e assicurativa, attraverso un raccordo forte tra le due Organizzazioni.

Sempre nel campo delle sinergie con altri organismi volti alla tutela lavorativa e sociale, la Falcri intende creare delle collaborazioni con associazioni che già operano per la salvaguardia dei diritti del cittadino. Ciò si colloca in un contesto sociale, come l’attuale, in cui sempre più appare indispensabile sancire e diffondere l’indivisibilità dei diritti tra la persona, il cittadino, il lavoratore.

A tal fine la Federazione ha ritenuto opportuno avviare un rapporto di collaborazione con Adusbef (Associazione Difesa Utenti Servizi Bancari, Finanziari, Postali, Assicurativi).

Si tratta di un’Organizzazione ben conosciuta in campo nazionale per la sua azione sollecita ed efficace nella tutela dei diritti del cittadino.

Tenendo ben presenti il rispetto delle peculiarità e delle specifiche sfere di competenza, riteniamo siano molti i punti di contatto e i campi in cui un’azione coordinata può portare risultati positivi nell’interesse del lavoratore e del cittadino. Non sono infatti mancati gli esempi in cui nel tutelare l’utente bancario, l’Adusbef ha svolto azioni a sostegno dei lavoratori bancari.

Si è certi che dalla collaborazione con Adusbef possano meglio perseguirsi gli interessi morali, economici e professionali dei lavoratori/cittadini.

***Rimodulare il nostro statuto***

Il dibattito congressuale si concentrerà pure sulla necessità non più rinviabile di una revisione di alcuni aspetti dello Statuto senza, ovviamente, intaccare l’attuale assetto organizzativo che vede come centrale il principio di autonomia di ogni singola Associazione.

Occorre dare risposte adeguate alle nuove realtà senza rinnegare l’origine di sindacato aziendale ma traslandola in un altro livello, più ampio e solidale, in cui tutti si sentano parte attiva della vita federativa. Si avverte il bisogno di rendere lo strumento statutario più rispondente ad un’Organizzazione che è cresciuta, che si è diversificata al proprio interno e che ha visto emergere esigenze fino ad oggi sconosciute. Si è accentuata la necessità di adeguare alcuni meccanismi statutari integrandoli con momenti procedurali più consoni alla nuova realtà, senza peraltro incidere sulle agibilità delle singole Associazioni e consentendo un rapporto sinergico fra quelle presenti, sia nei Gruppi che nel territorio, garantendo una migliore forma organizzativa e di scambievole supporto. La dimensione aziendale dell’Associazione non viene quindi alterata o stravolta e mantiene immutato il rapporto con i propri iscritti. Si rende, tuttavia, necessario un raccordo operativo e politico tra le singole Associazioni con una progressiva affermazione di una cultura sindacale che si apra anche a logiche che superino la dimensione aziendale. Processo, peraltro, già in fase di attuazione in quelle Associazioni coinvolte nelle realtà di gruppo.

Ruolo e visibilità nuovi verranno date anche ai Promotori Finanziari con la creazione di un apposito Coordinamento che dovrà elaborare strategie e iniziative finalizzate alla crescita, alla tutela ed alla valorizzazione della professionalità del Promotore. Le analisi e le proposte già avviate, dovranno fornire l’indicazione di parametri minimi di tutela ed i bisogni di rappresentanza specifica e saranno presentate nel corso dei lavori congressuali.

Un discorso a parte merita pure il lavoro svolto nella fase sperimentale dai Coordinatori regionali che presenteranno una relazione dell’ attività svolta dallo scorso Consiglio Nazionale ad oggi. La concreta operatività di questa figura ha, a nostro avviso, prodotto risultati soddisfacenti e riteniamo utile andare avanti, anche se in maniera graduale. L’auspicio è che, anche attraverso questa figura, si crei un raccordo più stretto tra le Associazioni che insistono sul territorio e tra Associazioni e Federazione in una logica di un più forte coordinamento e di rafforzamento sul territorio. Ribadiamo la volontà di arrivare a creare dirigenti sindacali anche di Federazione e, soprattutto, di rinvigorire e diffondere una nuova cultura federativa.

Alle Associazioni viene richiesto maggiore supporto e attenzione alla iniziative della Federazione, in uno scambio e coinvolgimento continuo e sistematico.

Siamo convinti della validità e attualità del modello federativo; i modelli accentrati, infatti, sono lontani dalla nostra impostazione culturale e operativa. Riteniamo sia possibile trovare il giusto equilibrio tra l’essere un po’ più Federazione senza essere meno Associazione.

***La formazione dei quadri sindacali***

La Federazione, ritenendo l’esigenza formativa evidente e indifferibile, ha già avviato numerose iniziative per dotare le proprie strutture sindacali di preparazione adeguata al momento e alle connotazioni che il sistema creditizio va assumendo.

Dopo una serie di iniziative che hanno visto privilegiare dei momenti formativi specialistici su argomenti di maggiore attualità ed interesse - quali il ruolo del responsabile di sicurezza aziendale, la lettura dei bilanci aziendali, l’uso di internet e della posta elettronica, la nuova realtà politica e legislativa nei gruppi bancari, l’individuazione dei fenomeni di *mobbing* - è in fase di predisposizione un piano che disegna un percorso formativo su moduli sistematici e continuativi che possono prevedere sia una formazione di base che momenti di formazione specialistica o su specifici argomenti. Inoltre, sono già in fase di definitiva elaborazione iniziative formative, a carattere residenziale, che hanno come destinatarie le Associazioni che operano in realtà di Gruppo. Iniziative da “tarare”, di volta in volta, sulle specifiche problematiche del singolo gruppo bancario.

Ciò anche per migliorare il dialogo e la coesione interna e conferire maggiore incisività e visibilità all’azione sindacale da svolgere.

Vi anticipiamo, inoltre, la successiva illustrazione, da parte del collega Franco Del Conte, di un modello formativo che riguarda specificatamente i sistemi di qualità aziendali.

***Sempre più attenti alla comunicazione***

La Segreteria Nazionale, dopo l’ultimo Consiglio Nazionale di Rimini, ha proseguito nel progetto di rafforzamento della comunicazione per tutta la Federazione.

“Professione Bancario” crediamo abbia continuato nella sua crescita qualitativa ed anche il numero speciale predisposto per la celebrazione del nostro cinquantesimo lo conferma. La Segreteria intende proseguire su questa strada, sperando che le collaborazioni di tutti i nostri associati aumentino, affinché anche il giornale della Federazione diventi un veicolo importante per farci apprezzare, conoscere e riconoscere.

Il nostro sito WEB ha completato la prima fase di trasformazione, quella strutturale, ed è diventato un vero e proprio “portale” di grande immediatezza ed efficacia. Adesso dobbiamo completare la seconda fase che prevede un ampliamento dei contenuti e l’attivazione della parte riservata per le Associazioni. Questo lavoro è stato gratificato anche dalla rilevazione dei visitatori che, dal completamento della prima fase, sono quasi decuplicati.

WWW.FALCRI.IT ospita anche il DATA BASE FALCRI**,** un importante strumento per conoscere i dati economici e finanziari che ineriscono il nostro settore e non solo. Si tratta di un progetto ambizioso ed importante teso non soltanto a fornire un servizio per i nostri Soci ma anche, se riusciremo, ad attirare nel nostro sito web visitatori interessati e qualificati per la materia, giornalisti, addetti ai lavori. Dedicheremo, durante i lavori congressuali, un preciso spazio per la sua compiuta illustrazione.

Come avete potuto vedere, speriamo con soddisfazione, sono aumentate anche le comunicazioni periodiche tramite e – mail. Oltre agli aggiornamenti fiscali e alla rassegna stampa “FALCRI NEWS” si è aggiunto “FALCRINFORMA”. Adesso il nostro obbiettivo è aumentare la circolarità delle informazioni provenienti dalle strutture ma, ovviamente, ci occorre la loro collaborazione.

Una novità, sicuramente molto importante da un punto di vista economico ma anche d’immagine, è stato l’investimento in maniera continuativa sull’addetto stampa che, nel nostro caso, è una donna. Una giornalista molto capace che da gennaio ad oggi crediamo abbia già dimostrato una professionalità molto elevata. Il suo compito principale è quello di allargare la diffusione del nome FALCRI, renderci più presenti ed incisivi sulla stampa e sui mass-media in genere, supportarci professionalmente nelle iniziative culturali e formative che intendiamo intraprendere, come nel Convegno organizzato nello scorso maggio a Milano. Inoltre si occuperà anche di “aiutare” la comunicazione-stampa per le nostre Associazioni sulla stampa locale.

***Aiutare le donne aiuta il mondo***

Il 60% degli indigenti, il 75% degli analfabeti, il 55% dei malati di Aids è donna. Aiutare le donne vuol dire aiutare tutto il mondo che gira intorno a loro: i figli, i genitori anziani, i parenti.

Il terribile attentato alle Twin Towers ha acceso i riflettori sul drammatico mondo delle donne afghane, in realtà già conosciuto, anche se solo raramente riportato sui canali della grande informazione. E’ stata la guerra, purtroppo, a dare visibilità mondiale alla condizione femminile sotto il regime dei talebani, o più precisamente del loro essere prigioniere di una cultura fondamentalista che persiste tuttora. Molti diritti, anche se formalmente ripristinati, in realtà continuano ad essere negati in virtù della forte pressione sociale esercita nei confronti delle donne.

Dopo le prime pagine dei giornali ed i servizi su *burqa* gettato via, il livello di attenzione è scemato, ma la maggioranza dei problemi che affligge il loro universo vive tuttora.

Durante il regime dei talebani, molte donne hanno deciso di organizzarsi, di insegnare ad altre donne e ai bambini a leggere e scrivere, a far girare i libri.

Questo associazionismo spontaneo, fatto da donne, continua la propria opera a sostegno dell’alfabetizzazione di donne, bambini e profughi, della cura dei bambini, in Afghanistan e nei campi di rifugiati in Pakistan.

La Falcri, sensibile e attenta alla promozione di iniziative nel campo dei diritti umani e dello sviluppo sociale, ha inteso dare supporto e possibilità di intervento, nell’occasione congressuale, ad un’Associazione non governativa e non politica, *HAWCA – Humanitarian Assistance for the Women and Children of Afghanistan* – attraverso la rete italiana “Le donne in nero” che dal 1999 sostiene tale Organizzazione.

Il nostro scopo è, dunque, quello di continuare a mantenere alto il livello di interesse sulla persistente difficile realtà del mondo delle donne afghane, di dar voce ai loro innumerevoli problemi e di contribuire al proseguimento di iniziative finalizzate a promuovere l’istruzione, la democrazia, la comunicazione.

***Riflessioni conclusive***

L’analisi di uno scenario così articolato e complesso dà la misura dell’impegno richiesto al Sindacato. Lo sforzo di proposizione e di elaborazione dovrà essere di gran lunga superiore a quello del passato e tale da incalzare le aziende per indurle ad un impegno forte sulla loro funzione sociale, partendo da un investimento decisivo sulle risorse umane. Da qui riteniamo cominci la sfida per il Sindacato che si sente sempre più chiuso nel ruolo di “certificatore” delle ristrutturazioni.

Questa fase di trasformazione del sistema bancario, con la rimodulazione dei modelli organizzativi e produttivi, può essere determinante nella ricerca di un corretto equilibrio tra attenzione ai costi e investimento, valorizzazione e rispetto delle risorse umane.

Come Falcri abbiamo la consapevolezza e l’ottimismo di aver saputo affrontare momenti di cambiamento altrettanto complessi che hanno affrettato la nostra crescita ed affinato la nostra capacità di saper guardare oltre il contingente.

Le iniziative in cantiere sono tante e importanti e vanno dall’ampliamento della sfera della nostra rappresentatività anche in altri segmenti del mondo finanziario, alla creazione di collegamenti più stabili con le Associazioni aderenti, per rendere più efficace la nostra azione sindacale, all’avvio di importanti iniziative informatiche per il monitoraggio dei dati più significativi del settore e di progetti formativi mirati alla crescita dei quadri sindacali.

Ci pare assai significativo quanto detto, a margine del nostro Convegno di maggio scorso sui nuovi modelli organizzativi delle banche, dalla Responsabile di UNI-Europa, Bernadette Tésch-Ségol. Con grande pragmatismo e semplicità, tipico della tradizione sindacale europea, ma forse ancor più dell’essere donna, ha invitato le aziende e i sindacati a elaborare le grandi strategie e le sofisticate analisi guardando e ascoltando con più attenzione i bisogni, le richieste, le aspettative dei lavoratori e della clientela per scongiurare il rischio di propagandare e costruire modelli terribilmente lontani dalla concreta realtà di tutti i giorni.

Noi crediamo in questa visione semplice e apparentemente banale ma strettamente legata al nostro modo di fare sindacato. Un modo pragmatico e diretto che intendiamo rafforzare con una presenza sempre più radicata e capillare tra i lavoratori, le persone e i cittadini. Efficace in tal senso è quanto affermato in un proverbio cinese, richiamato dal Prof. Carinci in un suo articolo di recente pubblicazione che così recita: “Chi guida non guarda, chi guarda non guida”. Il nostro sicuro impegno è quello di provare a guardare e a guidare nel migliore modo possibile.