**16° CONGRESSO NAZIONALE FALCRI – FIUGGI, 7/10 NOVEMBRE 2006**

**LA RELAZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE**

# Un caro saluto e un sincero ringraziamento ai delegati e agli ospiti, oggi qui presenti in occasione della celebrazione del XVI Congresso Nazionale della Falcri.

# Il tema scelto “La persona ricchezza dell’impresa” non ha il valore di un auspicio verso un teorico e astratto sentimentalismo da molti considerato “fuori mercato”, ma la volontà di condividere un’analisi preoccupata del modello di impresa che si va affermando e che sempre più si allontana dai bisogni e dalle aspettative delle persone.

# Cresce la consapevolezza che l’era del valore assoluto e inviolabile del risultato ad ogni costo e della competizione tra individui come nuovo e imperante stile di vita, genera un crescente e preoccupante disagio sociale e individuale. Ciò induce molti, filosofi e sociologi come manager ed economisti, a riconsiderare anche nel nuovo sistema mondiale globale, il valore e la centralità della persona ovvero degli uomini, delle donne, dei cittadini, dei consumatori, dei singoli individui con le loro storie, le loro complessità e le loro differenze. Si ragiona su un modello di impresa che pratica la competizione anche attraverso l’aggregazione intorno a un sistema di valori da promuovere dentro le aziende e, fuori, nella società. Si ragiona su equilibri diversi e nuove modalità di sviluppo di fronte ad un mondo che produce sempre più disuguaglianze e sempre meno riesce a controllare i rischi che ne derivano, un mondo fatto da pochi ricchi sempre più ricchi e da una maggioranza di poveri e di esclusi.

E se già Platone diceva che una società troppo divisa tra ricchi e poveri è una società a rischio, noi non possiamo e non dobbiamo rassegnarci all’idea che la nuova era della società postindustriale renda incompatibili gli aspetti sociali da quelli dell’economia globalizzata. Lo scorso giugno si è svolto a Trento il Festival dell’economia, quattro giornate di incontri, dibattiti, riflessioni in cui economisti di tutta Europa insieme a sociologi, politici e industriali hanno, almeno in teoria, convenuto sulla necessità che l’economia della quantità debba necessariamente recuperare quella della qualità. Alle fredde logiche dei numeri e dei risultati, sempre più lontani dalla vita reale, si è provato a dare il respiro dei valori e dell’umanità, anche con l’obiettivo di aumentare la consapevolezza e il sentimento di responsabilità nell’essere consumatori, produttori, artefici in qualche modo del mercato. Dobbiamo rafforzare la nostra convinzione, come individui e come organizzazioni, che non è possibile subire passivamente i meccanismi del mercato. Luigi Einaudi diceva che “il mercato, che è già uno stupendo meccanismo, capace di dare i migliori risultati entro i limiti delle istituzioni, dei costumi e delle leggi esistenti, può dare risultati ancora più stupendi se noi sapremo perfezionare e riformare le istituzioni, i costumi, le leggi entro le quali esso vive allo scopo di toccare i più alti ideali di vita”. Principi impegnativi e importanti, ma che purtroppo stridono con l’attuale evoluzione della nostra come di altre società.

Un mercato che consente di barare a coloro i quali trasformano i processi di flessibilità in situazioni di precarietà permanente approfittando degli scarsi controlli e di una debole regolamentazione. E’ il caso della vicenda dei call center, divenuti simbolo di nuovo sfruttamento e di un arretramento intollerabile delle condizioni di lavoro. Un mercato indifferente al rischio di consolidare instabilità e fragilità che creano nel tessuto sociale fibrillazioni sempre più pericolose. Va difesa con forza l’idea di un mercato sì più flessibile, ma regolato, che crea nuovo lavoro e lavoro tutelato, partendo dalla comune convinzione che lo stato sociale è una grande e indispensabile conquista.

L’Europa è pervasa da un profondo e pericoloso pessimismo che porta a chiudersi nel nazionalismo più ottuso, è alle prese con difficoltà di integrazione interetnica e interreligiosa, appare ammalata della sindrome del sorpasso di Cina ed India, quali possibili nuovi modelli di riferimento, nonostante la comune consapevolezza dell’elevato rischio di un impatto insostenibile che il fenomeno asiatico può avere sulla tenuta sociale come sulle risorse naturali e gli equilibri ambientali del pianeta. Per qualcuno sembrerebbe ormai aver vinto la ricetta americana, adottata in gran parte dall’Asia, che accetta un alto grado di disuguaglianza e di rischio sociale e ambientale, pur di avere una società ricca e produttiva, indipendentemente poi da come viene redistribuita e impiegata tale ricchezza. Sempre meno percepibile è la fiducia negli effetti positivi di una globalizzazione che avrebbe dovuto penalizzare pochi ma portare benefici alla maggioranza delle persone, sia nei Paesi industriali avanzati che nel Terzo mondo. “Non sono solo le cose buone a varcare più facilmente le frontiere, anche quelle cattive, terrorismo compreso, si muovono più facilmente. Abbiamo sotto gli occhi un sistema globale ingiusto che ostacola lo sviluppo e un sistema finanziario globale instabile in cui i Paesi poveri si trovano ripetutamente oberati da un debito ingestibile. Il denaro dovrebbe affluire dai Paesi ricchi a quelli poveri ma sempre più spesso va nella direzione opposta” scrive Joseph Stiglitz, premio Nobel per l’economia nel 2001. Ed in effetti una globalizzazione regolata da pochi, ha finito per peggiorare le condizioni di vita di molte persone, anche nei Paesi industriali avanzati nonostante la loro crescita economica, mentre il Terzo mondo peggiora progressivamente. E’ umanamente, culturalmente, ideologicamente inaccettabile un mondo in cui la FAO, nel Rapporto 2006, dichiara che si è persa la lotta contro la fame nel mondo. Tutti dobbiamo sentirci responsabili di questa vergognosa realtà.

Aver assegnato il premio Nobel per la pace 2006 al “banchiere dei poveri” Muhammad Yunus, non ha solo il valore di un alto riconoscimento simbolico ad un’incredibile storia di solidarietà e di lotta contro la povertà, ma è pure la dimostrazione forte di come iniziative finanziarie ritenute utopiche e incompatibili con l’attuale sistema economico, siano invece non solo possibili, ma foriere di successo, crescita e sviluppo pur avendo puntato tutto sulla fiducia e sulla concessione di un’opportunità più che di un prestito.

Queste formidabili esperienze ci devono incoraggiare nel provare a riorientare dinamiche e sistemi condizionati dal cinismo e dalla durezza dell’economia della quantità e della diseguaglianza sociale, nella convinzione che il binomio benessere economico e benessere sociale deve diventare sempre più vincolante nelle scelte delle politiche mondiali come di quelle nazionali.

# Il difficile cambiamento del Paese Italia

Anche il nostro Paese, purtroppo, mantiene o addirittura peggiora le proprie inefficienze e contraddizioni: dal rapporto Istat 2005 l’Italia viene descritta come uno dei Paesi più diseguali d’Europa, con forti differenze di reddito individuale e familiare, di opportunità di lavoro diversissime fra uomini e donne, di Nord e Sud che si allontanano, di giovani con un futuro incerto, di modelli ancora troppo piccoli delle imprese. L’Ocse segnala un’ ulteriore crescita del divario tra Nord e Sud del Paese evidenziando come “le disparità regionali non siano un aspetto nuovo del mercato del lavoro italiano, ma è sorprendente il fatto che continuino ad aumentare”. Peggio di noi fanno solo Corea, Messico e Turchia a fronte di un netto miglioramento di Irlanda e Spagna che erano anch’esse in posizioni critiche. Non incoraggia neppure la classifica del World Economic Forum sulla competitività dove l’Italia scivola al 42esimo dal 38esimo posto dello scorso anno, scivolamento dovuto non tanto al peggioramento della situazione italiana quanto al miglioramento di altri Paesi.

Non ci piace essere autolesionisti, al contrario, continuiamo a credere nelle nostre enormi potenzialità, e non mancano delle aree e punte di eccellenza che si distinguono da una più complessiva situazione di pericoloso blocco più che di declino. E’ infatti sempre più percepibile la difficoltà a elaborare e a portare avanti un progetto di sviluppo in assenza di un clima di coesione e di grande determinazione collettiva. Le vicende politiche di questi ultimi anni hanno deteriorato pesantemente il clima complessivo del Paese, hanno alimentato la cultura della divisione, dell’esaltazione degli interessi più corporativi, della conflittualità esasperata e fine a se stessa, di tristi quanto pericolosi personalismi, di confronti mediatici dove l’effetto immagine ha oscurato l’assenza o la pochezza dei contenuti. Difficile e impopolare appare oggi parlare di rigore, di coesione sociale, di solidarietà, nonostante i crescenti e visibili disagi per la maggioranza della popolazione.

Sotto gli occhi di tutti è stato il degrado progressivo di reputazione di molte Istituzioni in un contesto di indifferenza alle regole e di rampantismo finanziario “mordi e fuggi”. I ripetuti scandali e le vicende Bankitalia hanno creato un clima di sfiducia generale e di caduta reputazionale non solo del sistema bancario, ma delle Istituzioni in generale, difficile da recuperare.

Molti si sarebbero aspettati che la difesa degli interessi della collettività non dovesse avvenire su iniziativa della stampa e della magistratura, ma prima di tutto dal sistema politico e da Istituzioni credibili ed autorevoli. Ha pesato l’impossibilità a varare in tempi brevi la riforma del risparmio per responsabilità di entrambi gli schieramenti politici, nonostante il clamore e il disorientamento creatosi per gli scandali Cirio e Parmalat. Come pure ha pesato l’approvazione del decreto di riforma solo in extremis, nel bel mezzo di un nuovo incandescente scandalo che ha travolto l’allora Governatore della Banca d’Italia, decreto, tra l’altro, debole e carente in molti suoi punti. Di sicuro non c’è stata la necessaria e tempestiva risposta di rigore che la società si attendeva da parte di tutta la classe politica. Ritardi, carenze, veti incrociati hanno prodotto una risposta intempestiva prima e inadeguata poi. Le integrazioni e correzioni effettuate, lo scorso agosto, con un nuovo decreto dall’attuale Governo, rafforzano in parte i presidi a tutela dei risparmiatori soprattutto per quanto riguarda alcuni aspetti inerenti alla governance e alla responsabilità degli intermediari. Vengono infatti introdotti importanti cambiamenti soprattutto per quanto riguarda i complessivi meccanismi di trasparenza, a partire dall’abolizione dello scrutinio segreto nella nomina delle cariche sociali, i cumuli di incarichi nelle società quotate anche se il limite che dovrà fissare la Consob riguarderebbe, stranamente, solo i sindaci e non gli amministratori, l’obbligo di informazioni sui piani di stock option che dovranno essere sottoposti al giudizio degli azionisti, l’importante introduzione della class action. Ancora da rivedere e rafforzare è sicuramente la regolamentazione sui conflitti di interesse, fattore oggi sempre più delicato e complesso, in particolar modo per le società quotate, in un clima di crescente scetticismo sulle regole di funzionamento degli organi sociali, sul ruolo degli amministratori indipendenti, sui sindaci, sui sempre più intricati incroci proprietari, che caratterizzano il capitalismo italiano.

Prendiamo atto con soddisfazione dell’intervento effettuato la scorsa settimana dal Governatore della Banca d’Italia, in occasione della 82esima Giornata Mondiale del Risparmio, in cui ha evidenziato la necessità di “regole di governance che assicurino la trasparenza delle decisioni, il bilanciamento dei poteri, la presenza di soggetti indipendenti, la dialettica tra le diverse funzioni aziendali, controlli interni efficaci”. Maggiori perplessità suscita l’ipotesi ventilata dallo stesso Governatore di ridurre i vincoli quantitativi all’intervento di soggetti non finanziari nel capitale delle banche.

Quello odierno è un Paese sempre più connotato da troppe contrapposizioni di interessi e con la difficoltà a coniugarli in maniera equilibrata. Un Paese in cui negli ultimi 12 mesi un’assunzione su due è avvenuta con contratti a tempo determinato e in cui il tasso di occupazione femminile è in discesa, in controtendenza con l’andamento del mercato europeo. Un Paese in cui appare evidente la debolezza e la fragilità del grande capitalismo industriale che più che realizzare vere operazioni di politica industriale si cimenta in sofisticati meccanismi finanziari con l’ausilio di manager fin troppo spregiudicati. La vicenda Telecom è un esempio evidente di come la priorità di realizzare sviluppo per l’impresa con progetti industriali validi e stabili nel tempo, sia stata sopravanzata e condizionata dalla soluzione dei problemi di eccessivo indebitamento delle società controllanti, scaricandoli ancora una volta sui lavoratori e sui risparmiatori. Sempre più urgente è la necessità di dare un’ossatura visibile e solida ai capitali che reggono le grandi imprese evitando le scatole cinesi e dando la massima trasparenza ai meccanismi di governance per realizzare davvero un mercato corretto, aperto e competitivo e recuperare nuovamente la fiducia nelle potenzialità ancora inespresse dai processi di privatizzazione, proprio per l’assenza di un mercato ben regolato.

Il cosiddetto decreto Bersani ha tristemente messo in evidenza come, a parole, la liberalizzazione finalizzata a un migliore servizio ai cittadini e a possibilità di nuova occupazione, sia da tutti auspicata, ma nella pratica, ha reso manifesta una sostanziale indisponibilità al cambiamento e a un minimo di sacrifici. L’indisponibilità al cambiamento espressa da categorie quali notai, avvocati, farmacisti, taxisti e altri, ha dato la misura di quanto in questo Paese sia complicato scardinare un sistema in cui i sacrifici sembrano essere una prerogativa esclusiva del lavoro dipendente. Non ci piace e non è utile alimentare contrapposizioni tra le diverse categorie, ma è senza dubbio uno squilibrio strutturale ormai intollerabile. Come intollerabile è la pazzesca entità del tasso di evasione fiscale. I dati recentemente diffusi sulla media delle dichiarazioni dei redditi da lavoro italiani ed il fatto che il 25% del nostro Pil è costituito da lavoro sommerso, rappresentano un fenomeno distorsivo che condiziona e falsa in partenza qualsiasi tentativo di riequilibrio del prelievo fiscale.

L’attuale Governo, ma probabilmente qualsiasi altro Governo che volesse avviare un cambiamento reale del Paese, non ha indubbiamente uncompito facile in una società frantumata in una molteplicità di attori, dominata da oligarchie di ceto professionale, da interessi corporativi poco o per nulla interessati ad una sintesi che porti a coagulare gli interessi comuni a favore del benessere generale. Proprio per questo è richiesto alle forze politiche al governo un notevole salto di qualità e un’indiscussa determinazione che, invece, stentano ad affermarsi. Arrivano i segnali di una volontà in tal senso ma troppo spesso vengono frenati e ridimensionati da una maggioranza governativa differenziata e frammentata al suo interno.

Incertezze e frammentazioni che hanno certamente contribuito ad alimentare le forti critiche e la grande quantità di scontenti intorno alla legge finanziaria. Una finanziaria che non può prescindere dalla necessità di rimettere in ordine i conti disastrati dell’economia e della finanza, che deve contenere il deficit e un debito pubblico ulteriormente peggiorato in questi ultimi anni, e che per farlo prova, certamente con molti limiti e non poche incongruenze, a coinvolgere tutti gli attori della nostra società, non trascurando di dare segnali di avvio di un processo di sviluppo e di nuovi investimenti sulla crescita. Pur se con un effetto debole, alla finanziaria va riconosciuto il merito del valore etico di un tentativo di riequilibrare la pressione fiscale attraverso una curva che va a privilegiare i redditi più bassi verso una politica economica da realizzare nel segno dell’equità. Il risultato concreto non è eccezionale anche se va correttamente sottolineata la difficoltà a tracciare una linea di demarcazione tra redditi medi e redditi poveri in un sistema di forti disuguaglianze e con un’evasione fortissima. La confusione e le incertezze nella comunicazione hanno contribuito a peggiorare la situazione e ad elevare il tono degli scontenti. Decisamente esagerate e ingenerose ci appaiono le critiche di Confindustria, in particolare sul Tfr, proseguite anche dopo gli aggiustamenti che escludono le imprese sotto i 50 dipendenti che, tra l’altro, rappresentano la quasi totalità delle industrie italiane. Sarebbe ora di conoscere cosa le nostre imprese industriali intendono fare in termini di reinvestimenti dei profitti, di innovazione, di nuova e stabile occupazione anche alla luce dei significativi benefici derivanti dal taglio del cuneo fiscale che ha, invece, un impatto molto più ridotto nella parte destinata ai lavoratori. Anche su quest’ultimo aspetto il deficit di comunicazione e le incertezze di impostazione hanno generato delusione e sorpresa su buona parte del fronte sindacale. Perplessità e incertezze permangono sulle quantità destinate al decollo della previdenza complementare che è invece elemento prioritario per il futuro delle giovani generazioni. Certamente positiva è l’attenzione al Sud con nuove risorse per lo sviluppo mentre ancora poco chiare risultano le misure in materia di contrasto all’evasione. E’ evidente quanto sia delicata e centrale l’effettiva capacità di recupero dell’evasione finalizzata ad una diminuzione delle imposte seguendo il principio di equità contenuto nello slogan sempre valido ma mai attuato “pagare tutti, pagare meno”.

Per quanto riguarda il settore bancario ci è apparsa immotivata la decisione di escludere le aziende di credito e assicurative dai benefici derivanti dalla riduzione del cuneo fiscale ed è stato richiesto dai sindacati di categoria il riconoscimento degli effetti della riduzione almeno a quelle aziende che trasformeranno il 90% delle tipologie di rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Segnale politico importante che sta ad indicare l’impegno prioritario del sindacato dei bancari a mantenere il settore in un quadro di occupazione stabile.

**I nuovi assetti del sistema bancario: prospettive e aspettative**

In questo ultimo anno il panorama bancario italiano si è velocemente e profondamente trasformato. Il cambio al vertice della Banca d’Italia e il venir meno della linea protezionista e dirigista hanno innescato nuovi processi di aggregazione e integrazione avviando una fase difficile da arrestare sia in campo nazionale che internazionale. In pochi mesi banche come l’Antonveneta e la Bnl si sono aperte al controllo di grandi gruppi internazionali, Intesa e Sanpaolo stanno dando vita alla maggiore banca italiana che affiancherà Unicredit nel ruolo di grande player europeo, il Crédit Agricole concretizza l’obiettivo di una sua forte presenza sul mercato italiano attraverso Cariparma e Friuladria. Anche nel mondo più complesso in termini di “acquisibilità” delle Popolari, c’è di nuovo grande fermento e contatti in corso per nuovi percorsi di aggregazione. Ha prevalso su numerosi “contendenti”, con successo e grande consenso, la proposta di aggregazione del Gruppo Banco Popolare di Verona e Novara verso la Banca Popolare Italiana che si avvia a voltare pagina dopo le note infelici vicende dell’era Fiorani. Forti sono poi le attese sulle scelte del Gruppo Capitalia, anche per i riflessi che ne potrebbero derivare su altre importanti realtà finanziarie collegate.

E’ evidente che si tratta di un processo in costante fase di avanzamento sia sul fronte delle aggregazioni che sugli assetti da ridefinire all’interno delle articolate galassie e incroci societari derivanti dalle nuove grandi concentrazioni e destinate a disegnare una nuova mappa del sistema finanziario e industriale italiano.

Non meno delicata è la scelta delle modalità di gestione e di controllo dei nuovi grandi colossi finanziari. Le ultime grandi aggregazioni sembrerebbero orientarsi verso un modello dualistico che prevede la netta separazione fra chi gestisce e chi controlla e non lascia spazio a confusioni di ruoli o a sovrapposizioni nelle funzioni. Se questa dovesse essere la scelta, ci aspettiamo che non venga sottoposta ad adattamenti che potrebbero condizionare l’efficacia nella gestione e la trasparenza dei processi.

L’internazionalizzazione dei mercati ci pone sempre più spesso ad essere oggetto di interesse di gruppi bancari stranieri. Riesce difficile pensare di poter tutelare l’interesse nazionale in una mera logica di salvaguardia dell’italianità chiudendosi o sottraendosi ad un contesto di mercato europeo e mondiale, ormai parte integrante del percorso di crescita e di sviluppo di ogni singolo Stato. Tuttavia, non possiamo nascondere una nostra maggiore soddisfazione se tali processi si realizzano attraverso l’aggregazione di banche nazionali o che nelle operazioni di acquisizione o integrazione europea siano gruppi italiani a svolgere un ruolo centrale e trainante. Non possiamo infatti non auspicare e incoraggiare il fatto che le imprese e le banche italiane sappiano porsi da leader sui mercati internazionali. Ciò che, ovviamente, non condividiamo è la logica di un nazionalismo fine a se stesso, di un’italianità da preservare a prescindere. Ciò che conta è che questi processi poggino su progetti stabili e forieri di crescita e di sviluppo, portatori di nuove esperienze di integrazione e di più solidi equilibri sociali.

Dai nuovi progetti di integrazione in fase di realizzazione, dai grandi gruppi stranieri che hanno intensificato la loro presenza in Italia e dagli altri progetti che verranno avanti nei prossimi giorni e nei prossimi mesi, ci attendiamo ritorni positivi sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori, sulla clientela in merito ai costi e alla qualità dei servizi, sui risparmiatori in termini di migliori e chiare condizioni di trattamento, sulla società in termini di investimenti e di sviluppo. Purtroppo, gli effetti delle aggregazioni fino ad oggi realizzate, non sembrerebbero aver premiato né una maggiore concorrenza sui costi, né i lavoratori, né la clientela, il cui indice di soddisfazione è tutt’ altro che esaltante. E neppure il comportamento dei gruppi stranieri si è molto distinto da quello delle nostre banche nazionali. Non soltanto i sindacati e le Associazioni dei consumatori evidenziano come i costi dei servizi bancari restano in Italia tuttora troppo alti, ma lo ha ribadito solo pochi giorni fa lo stesso Governatore della Banca d’Italia.

Sempre più numerose sono le inchieste a livello internazionale finalizzate a comprendere l’impatto dei processi di aggregazione sui dipendenti e sulla clientela, la cui attenta gestione viene ritenuta fattore fondamentale per il successo degli stessi.

Il disagio forte che ne risulta, riguarda tutti i livelli della gerarchia, dal semplice impiegato al dirigente, e non, come si penserebbe, per la paura del cambiamento o della perdita del proprio ruolo professionale, che è soltanto uno degli elementi e neppure il più rilevante, bensì per la situazione altamente destabilizzante che per forza di cose si viene a creare. “Un’azienda è fatta dalle persone che ci lavorano……durante una fusione bisognerebbe parlare con i dipendenti, informarli, aggiornarli tutti e il più spesso possibile. Il dipendente ha bisogno di fiducia, di sentire che non è considerato solo una pedina. Invece gli viene riservato un discorso standard, buttato giù una volta per tutte da un paio di consulenti che ha il solo effetto di accrescere le sue preoccupazioni. Quelle dichiarazioni asettiche su future sinergie che non toccheranno il personale sono ipocrisia bella e buona poiché tutti sanno che l’unica garanzia concreta per creare valore sui mercati è la riduzione dei costi aziendali e le riduzioni dei costi sono realizzate all’80% con tagli del personale”. Sono brani tratti dal recente romanzo “Caos calmo” di Sandro Veronesi che va a nutrire una letteratura sempre più copiosa su un tema ormai frequentemente affrontato da scrittori come da economisti e tutti invitano le aziende a non sottovalutare tali segnali e a mettere in campo strategie d’ascolto finalizzate ad affrontare tali criticità.

Non solo, l’enfasi posta solo sugli aspetti della crescita dimensionale, ha sottovalutato la necessità di una contestuale attenzione alla creazione di un nuovo modello di aggregazione di riferimento, di un sistema di valori condiviso. La costruzione di una nuova identità in molti casi è mancata proprio perché è mancato il riferimento ad una nuova cultura manageriale e ad una nuova cultura di impresa.

Oggi, la nuova fase di trasformazione avviene in un contesto in cui il sistema bancario ha superato le difficoltà di redditività e di competitività. C’è quindi bisogno di un’inversione di tendenza nella gestione di queste fasi; c’è bisogno di meno enfasi sui costi, soprattutto di quelli del personale, di coinvolgimento vero dei lavoratori, di un’attenzione equilibrata a tutte le criticità e problematiche derivanti dai processi di aggregazione, di un confronto a tutto campo con il sindacato che non può avvenire solo sui temi relativi alla gestione delle ricadute. I segnali che arrivano in questi giorni non sono incoraggianti in tal senso: il confronto sul piano industriale di BNL parte con la richiesta aziendale di riduzione di posti di lavoro, di mobilità territoriale e professionale; in Banca Antonveneta il sindacato e i lavoratori attendono da un anno il nuovo piano industriale nel silenzio più totale dei vertici aziendali in merito alle scelte strategiche e organizzative; le recenti grandi aggregazioni, di cui non si conoscono ancora i piani industriali, si accingerebbero a ragionare prioritariamente sulla riduzione di costi.

Vogliamo, invece, confrontarci anche su come valorizzare al massimo gli effetti positivi di tali operazioni, su come investire professionalmente e stabilmente sui lavoratori, su come creare nuovi ruoli professionali, su come creare nuova occupazione, su come integrare le differenti culture aziendali, su come interagire con il territorio.

Non è più tempo di progetti che tengono conto solo delle economie di scala, dei tagli, delle riduzioni, ma di coinvolgimento e meritati riconoscimenti per i dipendenti, motore centrale per il successo di queste operazioni.

Per noi, un’impresa socialmente responsabile è quella che si misura, anche se in ambienti in costante evoluzione, con la creazione durevole di valore.

**La centralità del territorio**

Già da tempo si è riaperto il dibattito su quale migliore modello di banca immaginare per competere sia sul mercato internazionale che nazionale, considerando le specificità del mercato produttivo italiano. Le analisi di oggi inducono a riconsiderare l’assolutezza di alcune scelte. E’ il caso del ripensamento su una distinzione troppo netta tra banca locale e banca nazionale o ancora tra banca universale o banca specializzata. Anche l’eccessiva enfasi sulla necessità delle grandi dimensioni viene oggi relativizzata da molti economisti che invitano a valutare come le grandi dimensioni abbiano spesso comportato un indebolimento del rapporto con il territorio e una standardizzazione dell’offerta non più in grado di interpretare le specificità. Non a caso gli Istituti bancari locali di piccole dimensioni continuano ad avere risultati più che soddisfacenti.

E’ di questi giorni la diffusione del II° Rapporto della Fondazione Rosselli sull’evoluzione del sistema creditizio italiano in cui si evidenzia come la ripresa della competitività italiana si giocherà prevalentemente sui territori e sulle sinergie che banche e imprese sapranno allacciare sui livelli locali. Nel processo di crescita dimensionale, è quindi indispensabile reinventarsi il rapporto con il territorio, anche alla luce del fatto che la prevalente realtà del nostro Paese è fatta di imprese medio-piccole ed il rapporto con le piccole e medie imprese sta diventando una delle grandi leve competitive anche per i grandi gruppi. Il nuovo modello che in questa fase ancora di transizione si starebbe delineando per il sistema bancario italiano, sarebbe quindi quello della banca territoriale o banca del territorio in cui conta certamente la dimensione che neutralizza i rischi che si celano dietro dimensioni troppo ridotte e si mostra attento alla proiezione internazionale, ma che, allo stesso tempo, conferisce valore centrale e strategico al rapporto con il territorio. Non a caso anche le banche popolari appaiono sempre più interessate a processi di crescita o di aggregazione.

**Rompere il ciclo del breve termine**

Se il futuro delle nostre banche passa, oltre che da un aumento di dimensioni anche e necessariamente attraverso il territorio e in un corretto rapporto con esso, fondamentali e strategicamente irrinunciabili sono l’investimento sul capitale umano, l’attenzione alla clientela, la cura delle specificità territoriali. E’ a nostro avviso innegabile che in questi anni di grande trasformazione l’attenzione a questi importanti soggetti sia stata sottovalutata e trascurata nonostante le continue dichiarazioni sulla centralità delle risorse umane e del ruolo della clientela. Ha prevalso l’attenzione ai costi e ai risultati immediatamente visibili con una tendenza a gestire in maniera quasi tecnicistica le fasi di aggregazione e di trasformazione dando priorità assoluta al fattore del soddisfacimento degli azionisti.

Purtroppo, il riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano, sotto la spinta dei mercati finanziari globali, ha finito per assumere come priorità gestionale la creazione di valore per l’azionista nel breve e nel brevissimo periodo.

In una fotografia fatta dagli analisti di Mediobanca risultante da uno studio sui bilanci delle aziende italiane dal 1996 ad oggi, la ricchezza ovvero il valore aggiunto destinato ai salari, è scesa dal 70 al 48%, mentre quella riservata agli azionisti è salita dal 2 al 16%. In questi ultimi anni la remunerazione degli azionisti ha avuto ed ha un peso spropositato ed ha contribuito ad alimentare quelle distorsioni, sia a livello internazionale che nazionale, che hanno fatto ammalare il mercato da quella che viene definita la sindrome degli obiettivi trimestrali, l’ansia da “short-term” che viene indicata come il male dei mercati finanziari.

“Rompere il ciclo del breve termine” è il titolo del Rapporto curato dal Business Roundtable Institute for Corporate Ethics in cui si chiede che “le quattro categorie fondamentali di operatori (manager, investitori istituzionali, risparmiatori, analisti finanziari) possano tornare a concentrarsi sui valori di lungo periodo” uscendo dal meccanismo di un mercato drogato dall’effetto annuncio e dai risultati di breve periodo distorsivi della concorrenza. Distorsione che va corretta anche nei meccanismi delle stock option e delle remunerazioni senza controllo dei manager.

Il prossimo rinnovo contrattuale e gli imminenti confronti sulle nuove operazioni di concentrazione, non potranno prescindere da un marcato riequilibrio delle strategie aziendali verso obiettivi socialmente sostenibili ed eticamente compatibili e verso contesti lavorativi in linea con aziende che praticano e non solo raccontano la responsabilità sociale dell’impresa.

**I grandi gruppi bancari quali soggetti trainanti dell’economia meridionale**

Ci attendiamo, inoltre, dal sistema bancario in generale, ma soprattutto dai grandi Gruppi bancari presenti al Sud, una rinnovata attenzione verso l’economia meridionale. Tramontato, fortunatamente, il progetto di Banca del Sud che già in partenza aveva tutte le caratteristiche di un ennesimo inutile carrozzone, la situazione meridionale resta drammaticamente calata nelle sue storiche difficoltà, divenute ancora più critiche sia in termini economici che di deterioramento sociale. Il livello di benessere del Sud resta assai inferiore alla media europea, è aumentato il divario con le regioni del Centro-nord ed il tasso di disoccupazione resta doppio rispetto alla media nazionale. Gli specifici interventi previsti nella finanziaria a partire dai crediti d’imposta, al bonus sulla nuova occupazione, al cuneo fiscale differenziato, al Fondo per le aree sottoutilizzate ed altri, rappresentano un segnale di un recupero di attenzione su questa importante parte dell’Italia sempre più in balia di criminalità e degrado. Siamo però consapevoli che non è solo una questione di risorse finanziarie come appare evidente da anni di investimenti a pioggia sul Mezzogiorno che non hanno avuto il ritorno auspicato. E’ indispensabile una strategia di insieme che investa in ricerca e innovazione, un nuovo modo di concepire la formazione professionale, il rilancio delle infrastrutture, un cambiamento forte delle amministrazioni pubbliche, interventi per la legalità e la sicurezza ed, infine, ma non meno importanti, nuovi rapporti tra banca e impresa. Il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario di giugno 2004 aveva tra i suoi compiti l’analisi periodica degli assetti del sistema creditizio meridionale e i rapporti tra banche e imprese, proprio nella consapevolezza del ruolo non solo economico ma anche sociale che il sistema creditizio deve avere nel Mezzogiorno d’Italia. Le grandi concentrazioni avviate nel Nord d’Italia hanno in sè una grande potenzialità trainante per incrementare servizi e infrastrutture facendo sistema e producendo sviluppo che, al contrario, è difficile creare nella realtà meridionale, debolissima proprio sui servizi e sulle infrastrutture. Diventa concreto il rischio di un ulteriore divario progettuale e realizzativo tra Nord e Sud. L’assenza di una finanza che abbia la testa nel territorio rischia di diventare un ulteriore elemento di emarginazione e arretramento. Vorremmo che tutti i grandi gruppi bancari che hanno una significativa presenza al Sud realizzassero specifici progetti di sviluppo insieme all’imprenditoria e alle istituzioni locali. Impegno che ci aspettiamo anche dalla neonata Fondazione per il Sud che attraverso l’Acri ed il Forum del terzo settore dovrebbe puntare alla costruzione di un modello alternativo di sviluppo attraverso progetti pilota nel campo della legalità, dell’inserimento delle fasce deboli nel mercato del lavoro, dell’educazione, del recupero degli immigrati, con interventi più strutturali che non episodici che se pure utili, l’esperienza ha dimostrato che poco impattano sulle dinamiche strutturali del cambiamento. Proprio nella logica della funzione sociale dell’impresa, importante è la realizzazione di un raccordo progettuale e collaborativo tra l’Osservatorio Nazionale sulla RSI che dobbiamo rendere operativo al più presto e le banche presenti nel Sud, come pure con tutte le Istituzioni che intendano portare avanti percorsi integrati di sviluppo sociale.

**Più coesione e coraggio dall’Associazione delle Banche Italiane**

Lo scenario sin qui delineato evidenzia una realtà del sistema bancario in grande fermento e in forte spinta verso il cambiamento. Presto si aprirà il confronto sul rinnovo del contratto nazionale che ha dirette implicazioni sulle modalità di gestione dei processi di trasformazione già avviati nel sistema. Delicato e centrale continua ad essere il ruolo svolto dall’Abi dalla quale si attende un’indicazione forte e visibile di volontà di regia di tali delicati processi. Purtroppo le vicende degli scandali finanziari non hanno visto una realtà compatta del panorama delle banche italiane nell’affrontare l’emergenza di una grave crisi di reputazione e di credibilità del sistema bancario, ma abbiamo assistito a iniziative e orientamenti differenziati che proprio perché disorganici non hanno prodotto l’idea di un sistema unito nel difendere la propria immagine. Non è stato un buon segno che nel momento in cui tutto il sistema era sotto attacco da parte di vasti settori della società, talvolta con accuse fin troppo generalizzate, non abbia prevalso una posizione comune e gli interessi di ognuno non siano diventati gli interessi del sistema nel suo complesso.

Anche la più recente vicenda delle spese di chiusura sui conti correnti è sembrata un’altra occasione mancata per le banche italiane mentre invece avrebbe potuto essere una buona opportunità nella faticosa e difficile operazione di recupero di immagine e di fiducia se, come scelta di sistema, avesse anticipato gli effetti del decreto Bersani.

Sembra emergere la difficoltà da parte di Abi ad elaborare un piano strategico e di orientamento comune su come interpretare la nuova fase di cambiamento che tenga conto delle diverse istanze che arrivano dalla società, dai risparmiatori, dal mondo delle imprese e per ultimo, ma certamente non meno importante, dai lavoratori. Una strategia che tenga conto della mutata tipologia di soci e della nuova composizione all’interno dell’Associazione, di visioni ed esigenze diverse, di prospettive e aspettative nuove che al momento non sembrano aver trovato una sintesi.

La nuova geografia del settore, caratterizzato dalla presenza di grandi gruppi internazionali accanto a banche di medie e piccole dimensioni, è certamente assai più complessa nella gestione e articolata nelle esigenze, ma ciò deve indurre Abi a rafforzare la propria capacità di orientamento onde evitare pericolose quanto sterili frammentazioni.

I risultati positivi che il sistema bancario può oggi vantare e l’elevato grado di modernizzazione da esso conseguito sono frutto anche delle politiche concertative tra Abi e Organizzazioni sindacali, insieme al grandissimo apporto e ai continui sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno accettato una ristrutturazione pesante e condizionante nella vita professionale e personale. Questo risultato assume un valore ancora più importante nel constatare con quanta difficoltà si riesca a procedere ad analoghi cambiamenti in altri settori del nostro Paese.

Dal nuovo Presidente di Abi, al quale auguriamo un lavoro proficuo e sereno considerata la persistente complessità di gestione, ci attendiamo quindi un governo fortemente caratterizzato, aperto, coraggioso. L’ipotesi qualche volta ventilata di un possibile futuro di Abi in Confindustria non solo non la condividiamo ma la riteniamo strategicamente sbagliata, mentre è invece auspicabile la costruzione di sinergie, di politiche integrate, di obiettivi comuni tra il mondo delle banche, delle imprese industriali e di quelle assicurative con la finalità di sostenere efficacemente le legittime istanze del mondo produttivo del Paese.

Da Abi ci attendiamo un indirizzo deciso verso un’inversione di tendenza del sistema bancario in termini di vera attenzione ai lavoratori, di una chiara indicazione di contenimento delle pressioni nelle vendite, di iniziative finalizzate a ricostruire fiducia e consenso nei cittadini e nei risparmiatori.

Il percorso “virtuoso” delle banche italiane, laddove c’è, si percepisce ancora molto poco.

In questa logica è utile ribadire come le Organizzazioni sindacali del mondo del credito e l’Associazione delle Banche Italiane sono certamente tra quei soggetti che più hanno “osato” nel delineare e concordare percorsi di sviluppo sostenibile e compatibile provando ad orientare, pur se in un ambiente di crescente competitività, l’evoluzione delle imprese bancarie secondo principi e valori condivisi e a definire regole che assicurino sintesi equilibrate fra obiettivi delle aziende ed attese dei lavoratori. Il Protocollo di giugno 2004 ha promosso un’ esposizione politica “alta” del Sindacato e di Abi nelle aspettative dei lavoratori e della società che non possono andare deluse dalla mancata concretizzazione dei principi in esso contenuti o dall’indifferenza o sottovalutazione di imprese magari sempre più grandi e tecnicamente più efficienti ma pericolosamente sempre più deboli nella loro identità e nella loro funzione sociale.

# Verso il rinnovo del CCNL attraverso i percorsi di responsabilità sociale dell’impresa

Il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario riafferma “il ruolo centrale delle risorse umane e l’obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell’impresa”; presuppone “l’effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, un’offerta formativa 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”. In pratica, la ricerca di un sostenibile equilibrio e di una coniugazione virtuosa tra l’indiscussa necessità di crescita della capacità competitiva dell’azienda e l’effettiva valorizzazione ed il rispetto di coloro i quali, nei differenti ruoli, questa crescita sono chiamati a realizzarla e a sostenerla. Il tutto in un contesto di grande attenzione al ruolo sociale dell’impresa bancaria.

Tra quella data ed oggi si è definito il rinnovo contrattuale di febbraio 2005 che ha cercato di rendere più concreti ed esigibili questi importanti principi, in particolar modo per quanto riguarda le pressioni sulle vendite e la gestione dei sistemi incentivanti, temi tuttora altamente sensibili e caratterizzati da persistenti criticità.

Nel mese di ottobre scorso hanno preso il via i primi incontri intersindacali sulla definizione della piattaforma contrattuale con l’avvio delle commissioni di lavoro. L’impegno è quello di completarne la stesura entro la fine dell’anno. Un lavoro di elaborazione e di confronto che parte dalle linee guida individuate in un documento sindacale unitario predisposto lo scorso giugno.

In quel documento viene evidenziata in premessa la perdurante discrasia tra la qualità degli accordi stipulati e la loro concreta applicazione e come essa rappresenti una delle principali cause del peggioramento del clima aziendale e del disagio delle lavoratrici e dei lavoratori. A nessuno sfugge come il contesto di cambiamento di questi ultimi anni si sia caratterizzato per situazioni di “stabile” emergenza organizzativa per via dei continui processi di ristrutturazione con inevitabili ricadute sulle complessive condizioni di lavoro. Tali cambiamenti hanno, per forza di cose, spesso monopolizzato l’attenzione del sindacato, chiamato a gestire le difficili ricadute in termini di occupazione, mobilità territoriale e professionale, integrazione normativa e contrattuale. Aspetti complessi e impegnativi che hanno richiesto tempi di valutazione, sistematici incontri di informazione e confronto con le aziende e con i lavoratori coinvolti. Tutto ciò ha determinato in molti casi una minore attenzione ai momenti applicativi del contratto nazionale che fanno riferimento alla costruzione di strategie che mal si coniugano con l’emergenza.

Nonostante il perdurare di una situazione di forte cambiamento del settore, è indispensabile riconcentrare la nostra attenzione sulla prestazione di lavoro nel suo complesso, sia in termini di effettivo riconoscimento e valorizzazione della qualità che di verifica sulla quantità, considerata la dilatazione fuori controllo degli orari di lavoro.

Inoltre, la spinta alla vendita, al raggiungimento del budget a qualsiasi costo, ha stravolto la vita personale e professionale del lavoratore bancario con una cultura americanizzante, tra l’altro ormai datata e in progressivo abbandono, che tende a separare i lavoratori attraverso la proposizione di modelli comportamentali che indicano come “vincenti” quelli che raggiungono sempre i budget “costi quel che costi”, che centrano in pieno gli obiettivi delle campagne prodotto, che fanno tanto straordinario e non chiedono mai che gli venga pagato, che dimenticano di avere una vita propria per non deludere e contraddire le prioritarie esigenze tecnico-organizzative dell’azienda e come “perdenti” quelli che non sempre ce la fanno a raggiungere budget ogni volta sempre più irraggiungibili, che si limitano a fare bene il proprio lavoro, con serietà e costanza, senza enfasi o paranoie da lavoro, che credono ancora alla relazione e non alla competizione tra colleghi, che se fanno straordinario in “congrua quantità” chiedono che gli venga riconosciuto e non per questo si devono vergognare o sentirsi fuori contesto, che se non sempre si mostrano disponibili alle continue richieste aziendali per le ragioni più varie, vengono classificati tra quelli che non tengono al successo e alla crescita della propria azienda. Efficace e originale è l’iniziativa della Falcri in Veneto dove, accanto ad una grande Convention aziendale organizzata come sempre con grande enfasi per premiare i “centratori di budget”, è stata organizzata una “controConvention” che ha invece premiato i più trasferiti, i più rapinati, i super pendolari, quelli con meno straordinari, con meno budget conseguiti e così via. Pur se in un contesto di sana ironia, la grande e partecipata adesione dei lavoratori è indicativa di un malessere dilagante e sempre meno contenibile verso contesti aziendali magari più efficienti ma sempre più asettici e impersonali.

Già in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali ci si era concentrati sulle negative conseguenze sulle condizioni di lavoro per l’incontenibile enfasi sui risultati. Importanti principi e regole sono stati definiti e condivisi tra le parti, ma su molti aspetti, in particolar modo sui sistemi incentivanti e sull’individuazione dei budget, si sono registrati in molti casi differenti interpretazioni. Oggi, con la predisposizione della piattaforma, il Sindacato dovrà richiedere una maggiore esigibilità e una corretta applicazione delle norme. E’ indispensabile riposizionare al centro della nostra azione il rispetto e la realizzazione dei momenti fondamentali della contrattazione nazionale ed aziendale perché è attraverso questi strumenti che si può tornare a dare priorità e centralità alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

Altrettanto centrale e irrinunciabile è la rivendicazione economica per una categoria che ha contribuito significativamente agli ottimi risultati economici e performance reddituali delle banche italiane e che, nonostante ciò, ha visto mediamente e progressivamente erodere il potere d’acquisto delle proprie retribuzioni. La questione di un’equa redistribuzione della produttività e redditività del settore, fermi restando i meccanismi di recupero dell’ inflazione attesa, passa anche attraverso un indispensabile riequilibrio etico che deve, da un lato, necessariamente limitare e regolare la parte variabile della retribuzione e, dall’altro, contenere i meccanismi perversi e spropositati delle stock option all’alta dirigenza delle banche.

Altro tema centrale del prossimo rinnovo contrattuale riguarda certamente gli aspetti occupazionali. Gli anni della ristrutturazione hanno comportato una significativa contrazione del numero degli addetti del settore ed i nuovi processi di concentrazione parrebbero non consentire ancora la chiusura di questo ciclo di declino occupazionale. La rilevazione dei dati statistici a fine 2005 ha confermato il trend occupazionale decrescente dei lavoratori bancari a partire dal 1998 con un’ incidenza ancora più penalizzante per il Sud d’Italia. A tale criticità si aggiungono i pesanti effetti della legge Biagi in termini di precarietà occupazionale. L’accordo di rinnovo di febbraio 2005 ci ha consentito di contenere significativamente i rischi nel nostro settore di situazioni di permanente precarietà occupazionale scongiurando il ricorso generalizzato a tutti gli strumenti offerti dalla legge Biagi e riducendo la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che oggi è, di fatto, lo strumento prevalente di modalità di assunzione nel sistema bancario.

Pur avendo rafforzato con ben definiti contenuti formativi questo nuovo istituto contrattuale, è innegabile che nella piattaforma dovrà essere rivalutato il periodo di durata auspicando che l’attuale contesto politico e legislativo produca dei cambiamenti in merito alla impostazione della legge Biagi. Ricordiamo come numerose Associazioni Falcri si sono rese promotrici, con un elevato livello di adesione, di una petizione popolare finalizzata a sostenere e a sollecitare possibili iniziative di rivisitazione di parti rilevanti della legge che ha riformato il mercato del lavoro.

Anche per quanto riguarda le politiche formative in generale, si ritiene che esse vadano modulate sui bisogni formativi più complessi legate ai diversi modelli organizzativi e alle strategie aziendali. Mai come in questo momento diventa più impellente per tutti noi uno stretto, sistematico rapporto con gli Organismi bilaterali che hanno a che fare con la formazione e con l’orientamento culturale e politico del sistema. Ci riferiamo al ruolo di For.Te. e di Enbicredito che hanno avviato positivi percorsi che devono diventare luoghi di sistematica integrazione e supporto alle politiche contrattuali provando a valorizzare al massimo il valore della bilateralità e del forte potenziale di orientamento culturale e strategico insito nelle loro finalità. In particolare, i percorsi definiti attraverso For.Te. e Enbicredito, possono contribuire concretamente ad effettuare quel salto di qualità necessario ad una gestione condivisa della formazione, al coinvolgimento della dirigenza sindacale a tutti i livelli, alla promozione anche di proposte sindacali ritenute prioritarie e strategiche. Tutto ciò richiede un maggiore, nuovo e diverso impegno. Non meno importante è la parte riguardante gli aspetti di previdenza e assistenza, in particolare per le giovani generazioni, considerati gli inferiori livelli di tutela previdenziale e sanitaria. Riteniamo che anche il ruolo della Casdic, nell’assistenza sanitaria, vada valorizzato e reso più rispondente alle articolate esigenze di un contesto sociale che registra un significativo prolungamento della vita media delle persone.

Tra i tanti altri punti che dovranno essere affrontati in piattaforma e che certamente in una relazione congressuale non possono trovare tempi e spazi adeguati, va senza dubbio sottolineato il tema dell’area contrattuale, nei gruppi e nelle aziende europee. Siamo continuamente alle prese con operazioni di smembramento di attività, di cessioni di ramo d’azienda, di spostamenti di attività all’ estero. Fermi restando i principi di integrità dell’area contrattuale, è comunque evidente l’esigenza di fare il punto di una situazione estremamente frastagliata nella sua evoluzione e, spesso, anche nella sua gestione contrattuale. Riteniamo fondamentale che ci sia un orientamento organico nell’ambito del contratto nazionale che dovrà fornire, pur nella complessità e diversità delle situazioni, regole chiare e non reinterpretabili onde evitare un progressivo svuotamento dell’area contrattuale del settore.

L’apertura al contesto internazionale ci obbliga, inoltre, a porre grande attenzione al ruolo, alla composizione e ai meccanismi di funzionamento dei Comitati Aziendali Europei, luoghi importanti per comprendere le dinamiche, le politiche e gli orientamenti che si sviluppano sul livello internazionale dei grandi gruppi bancari. Su questo livello , infatti, vanno costruite le fasi di orientamento ed equilibrio complessivo delle grandi realtà transnazionali, muovendosi nella logica della responsabilità sociale dell’impresa e cercando di coniugare le significative differenze politiche, economiche e sociali esistenti tra i singoli Paesi partecipanti.

Dall’evoluzione di questi processi deriva la necessità di un più continuo e strutturato rapporto con UNI, centrale nel raccordo politico e operativo con i diversi Paesi che compongono le nuove realtà dei gruppi internazionali. Basta pensare al gruppo Unicredit di cui fanno parte più di 30 Paesi diversi, non tutti dell’Unione Europea e non tutti aderenti all’UNI. Va altresì sottolineato il crescente impegno del sindacato bancario italiano a valorizzare il ruolo e il peso dell’intera area mediterranea all’interno delle varie zone di rappresentanza costituite in seno ad UNI.

**Il Settore della Riscossione**

Significative trasformazioni sono in atto nel settore della riscossione tributi, con l'avvio dal 1° ottobre 2006 delle variazioni societarie previste dalla legge 2 dicembre 2005 n. 248. Si tratta del concreto avvio di una riforma del sistema, con l'affidamento dell'attività che passa dal sistema creditizio ad una nuova società, Riscossione Spa, con prevalente capitale pubblico e relativa quota di maggioranza conferita ad Agenzia delle Entrate e INPS.

La norma legislativa prevede, tra l'altro, il passaggio a Riscossione Spa del personale dipendente delle precedenti società di concessione del servizio, senza soluzione di continuità e con garanzia della posizione giuridica, economica e previdenziale maturata dai lavoratori.

In questo contesto di radicale, progressivo mutamento è stato importantissimo pervenire, in data 4 novembre 2005, alla sottoscrizione del CCNL di categoria, che ha confermato le previsioni economiche e normative del CCNL del credito.

Giova ricordare che 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.

Ci sono tutte le premesse per una effettiva, costruttiva razionalizzazione del sistema che dovrà tener conto e valorizzare le professionalità presenti nel settore al servizio degli interessi dell'intera collettività. La lotta all'evasione con i cospicui introiti previsti dalla legge finanziaria passa anche e soprattutto  dall'efficienza e dalla puntualità del sistema esattoriale, con la riforma di norme e consuetudini superate ed obsolete.

Una valutazione complessivamente positiva non può prescindere però dalla soluzione di problemi che, a causa dell'incertezza di scenario del settore, si sono trascinati nel corso degli anni senza pervenire ad alcuna conclusione concreta.

Ci riferiamo in particolare alle criticità di carattere previdenziale, poiché a tutt’oggi è rimasto inapplicato l'impegno contrattuale (sancito dal precedente CCNL) di destinare una quota importante del monte salari (0,9 %) a forme di previdenza complementare. Si tratta di somme consistenti, che avrebbero dovuto garantire un migliore futuro a diecimila lavoratori e che saranno oggetto di discussione nei prossimi incontri con Riscossione Spa.

Dovrà inoltre essere salvaguardata la contrattazione integrativa aziendale in vigore, le cui norme continueranno ad essere applicate fino al momento della stipula di un unico contratto di omogeneizzazione.

Per quanto riguarda la previdenza complementare, l’assistenza sanitaria e le agevolazioni creditizie sarà avviato un confronto con le Segreterie Nazionali, con l'intento di  pervenire ad un trattamento unico per l'intera categoria. Resta inteso che, fino a quel momento, dovranno continuare ad avere efficacia le pattuizioni già in essere, nel rispetto di quanto acquisito dai lavoratori nel corso del tempo.

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

**La scommessa sui nuovi rapporti unitari**

L’importante fase di predisposizione della piattaforma contrattuale si avvia con un cambiamento importante e inedito nella storia dei rapporti sindacali unitari: l’ampliamento dell’esperienza unitaria a tutte le Organizzazioni sindacali presenti nel mondo del credito. Da luglio scorso si sono avviati incontri con tutte le Organizzazioni Sindacali di categoria finalizzati a verificare la possibile convergenza sulle linee politiche e strategiche inerenti la valutazione sullo stato del settore e sugli elementi portanti del prossimo contratto nazionale. La finalità era appunto quella di provare a realizzare l’ampliamento del primo tavolo di rappresentanza inaugurando una fase assolutamente innovativa nella storia dei rapporti sindacali prefigurando per la prima volta la realizzazione di un unico tavolo di rappresentanza sindacale. Il positivo confronto che ne è scaturito va ad arricchire ed articolare ulteriormente un’esperienza già consolidata che da sempre ha visto insieme Sindacati autonomi e Sindacati confederali.

Oggi qui sono presenti, per la prima volta nella storia dei rapporti sindacali, le massime rappresentanze di tutte le Organizzazioni sindacali del settore bancario. E’ un fatto importante e forse unico nello scenario sindacale generale del nostro Paese. Ancora più importante e di valore se si considera che ciò avviene dopo alcuni anni di difficili divisioni, alcune storiche, altre più recenti, che hanno toccato punte elevate di tensione e di forti incomprensioni.

Tuttavia la consapevolezza che “la posta in gioco, alta, è il presidio, nello spazio europeo, di una consolidata tradizione negoziale e concertativa e degli accordi che ha saputo realizzare nel mutare dei contesti, nonché il presidio del patrimonio di intelligenza e di conquiste collettive che ha fatto della nostra categoria una soggettività politica assolutamente originale nel contesto sindacale europeo” – che è quanto si legge nel documento di giugno scorso oggetto del confronto tra tutte le Organizzazioni sindacali che propone un’analisi del settore e individua le linee guida della piattaforma contrattuale – ha indotto i sindacati di categoria ad affrontare le attuali complessità con la massima coesione impegnandosi in un percorso innovativo, tutt’altro che facile, privilegiando l’obiettivo di portare avanti strategie e politiche le più ampie e condivise possibili.

E’ una scommessa importante che riconosce come valore e arricchimento il pluralismo delle identità, delle culture, delle storie delle singole Organizzazioni sindacali nella convinzione che è dalle diversità delle opinioni e dal confronto leale e costruttivo che nascono le migliori e le più efficaci sintesi.

E’ un percorso complesso quello che abbiamo deciso di avviare, che richiederà a tutti noi uno sforzo straordinario che dovrà far sì che le sintesi politiche ed organizzative che si stanno definendo sul livello nazionale dovranno trovare condivisione e coerenza nelle realtà territoriali dei gruppi e delle singole aziende bancarie ovvero nei luoghi dove si concretizzano le strategie e le politiche sindacali. Personalismi, rigidità, indisponibilità preconcette mal si coniugano con questa partita importante e delicata che abbiamo deciso di giocare insieme.

Deve prevalere la saggezza di cercare l’unità più che nella condivisione del passato, in una visione condivisa del futuro.

Un futuro la cui visione non può prescindere da un sistema di valori.

Un percorso di costruzione di valori il cui contesto è più ricco ed efficace se valorizza ed esalta il pluralismo, perché plurali sono le nostre società, le società dell’interculturalismo, le società delle persone e sempre meno delle classi, dei consumatori e non solo dei produttori, delle tante e nuove forme di richiesta di partecipazione che arrivano dalla società civile.

Per la Falcri il successo del nuovo percorso unitario passa necessariamente attraverso il valore condiviso e praticato del pluralismo e della pari dignità.

Riteniamo pure che, in un contesto di perenne trasformazione quale quello attuale, il sindacato non debba fermarsi mai e che debba cercare sempre nuovi percorsi, sperimentare nuove forme di alleanze.

Ciò che conta è non lasciarsi prendere da quell’ansia globale che vede la soluzione dei problemi nelle maggiori dimensioni che può rischiare di portare verso impostazioni standardizzate, omologate, lontane dalle specificità richieste da modelli di società sempre più plurali, articolate, contaminate da differenze politiche, sociali, culturali, religiose.

Ci ritroviamo nel pensiero di uno psichiatra contemporaneo quando afferma che nella società di oggi che è quella delle differenze, delle specificità, dell’interconnessione, della mescolanza, “non bastano da soli i grandi ideali della rivoluzione francese di libertà, uguaglianza, fraternità, ma vanno ricongiunti criticamente e contaminati con il pensiero della differenza in un contesto di continua trasformazione”.

C’è bisogno di più società nel nostro agire catalizzando le energie che da essa arrivano. Se da una parte crolla la partecipazione politica dei cittadini, dall’altra cresce la disponibilità ad aggregarsi su iniziative specifiche, sui più svariati temi anche di impegno civile.

Il percorso di responsabilità sociale, fortemente voluto da tutte le Organizzazioni del settore bancario, può fornire delle straordinarie opportunità in tal senso se riusciremo a renderlo pervasivo e condizionante di tutti i momenti di trasformazione e delle strategie delle imprese. Ma molto dipende da noi, dalla nostra capacità di caratterizzare e qualificare sempre più la nostra azione all’interno delle aziende attraverso la valorizzazione di tutti gli strumenti contrattuali disponibili, degli spazi di collegamento con gli Organismi bilaterali, di estendere la nostra sfera tradizionale di attività intersecandola con la società di riferimento.

Una opportunità è sicuramente rappresentata dalla nuova Onlus “Fondo Nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà” costituita lo scorso luglio tra Abi e Organizzazioni sindacali del settore e finanziata da tutti i lavoratori del credito e dalle banche. Una Onlus che nasce con l’intento di rendere la sua azione più stabile e continuativa, dopo tante e importanti iniziative di solidarietà da tempo portate avanti virtuosamente a favore di popolazioni in difficoltà o colpite da calamità naturali. Pensando proprio ad una sua azione più evoluta e strutturata, si potrebbero elaborare specifici progetti che, superando il carattere dell’intervento eccezionale, portino avanti iniziative più strutturate ed integrate con i territori, magari chiedendo anche la disponibilità dei tantissimi lavoratori bancari impegnati nel volontariato.

Abi, Sindacati, lavoratrici e lavoratori del settore potrebbero essere insieme promotori di una grande rete di solidarietà che dalle aziende si estende verso la società.

# LA FALCRI DA DOMANI, SEMPRE PIU’ SINDACATO DELLE PERSONE

Proprio pensando al nostro domani, sentiamo il bisogno, prima di ogni cosa, di ricordare una persona particolarmente importante nella storia della Falcri e non solo per i ruoli di rilievo che in essa ha ricoperto con capacità e professionalità, ma anche e soprattutto per quegli innati valori di serenità, equilibrio, schiettezza, pacatezza, dolcezza che per tanti anni hanno caldamente accompagnato noi tutti, e tanti altri prima di noi. E’ un calore che ci manca quello di Ilvio Serenelli, un affetto che resiste all’assenza, una bella persona che fa onore alla storia del nostro sindacato.

Nonostante questi anni non siano stati facili per il sindacato in generale e per il nostro settore in particolare, ci sentiamo orgogliosi nel constatare come la Falcri abbia saputo affrontare, dal Congresso di Chianciano di quattro anni fa ad oggi, momenti complessi di cambiamento adeguando con coerenza e pragmatismo la propria azione politica come il proprio modello organizzativo interno.

Cambiamento non facile da governare considerata la forte caratterizzazione di autonomia che contraddistingue le singole realtà associative aderenti alla Federazione Nazionale. In più occasioni abbiamo chiesto alle nostre Associate di “spingere” sempre più su quel processo che le portasse ad essere un po’ meno Associazione e sempre più Federazione. Il cambiamento di scenario esterno ha indubbiamente favorito questo percorso, ma siamo altrettanto consapevoli che i cambiamenti avviati, insieme alla crescita e al rafforzamento della nostra Organizzazione, sono frutto della determinazione di tutti noi e di un orgoglio di appartenenza forse mai apertamente dichiarato ma fortemente connotato nel nostro agire coeso e comunemente orientato.

Le sempre più numerose fusioni e la prevalente configurazione del sistema in gruppi bancari da tempo sono oggetto di analisi e di valutazione al nostro interno. I vari momenti consiliari, e per ultimo la Conferenza organizzativa di marzo scorso, hanno ribadito la necessità che, pur nella salvaguardia della nostra radice aziendale, vada portato avanti il processo di cambiamento del nostro modello organizzativo e statutario.

In questi quattro anni i processi di aggregazione delle realtà aziendali Falcri si sono via via sedimentati, non senza difficoltà, ma sempre con grande spirito di collaborazione ed il necessario equilibrio. Un cambiamento che non ha mai inteso abbandonare i principi dell’autonomia e del radicamento territoriale.

Anche alla luce delle esperienze maturate in questi anni e facendo riferimento alle elaborazioni prodotte in occasione della Conferenza organizzativa, la Segreteria Nazionale ha predisposto alcune proposte di modifiche e integrazioni alle regole che governano i gruppi, che i delegati hanno già ricevuto, e che saranno illustrate nella relazione organizzativa di domani.

Nella stessa logica di rafforzare da una parte la nostra presenza sul territorio e dall’altra di creare un raccordo sempre più sistematico ed organico con la Federazione, nelle proposte di modifiche statutarie vengono più fortemente delineati i ruoli degli organismi di gruppo, degli organismi regionali e provinciali, nonché dei vari Coordinamenti che sono di supporto all’attività della Segreteria Nazionale.

Il processo di cambiamento della Falcri deve proseguire in maniera sempre più coraggiosa e strutturata. Abbiamo il dovere di pensare anche alla Falcri del futuro che ha bisogno di coinvolgere sempre più giovani per essere capace di comprenderne i bisogni e le aspettative, di promuovere una maggiore partecipazione delle donne che proprio per la complessità e le specificità valoriali che si portano dietro rompono gli schemi e alterano i percorsi tradizionali non sempre innovativi.

Su quanto la nostra Organizzazione abbia creduto e creda nelle opportunità offerte dai percorsi di responsabilità sociale dell’impresa è ampiamente dimostrato dal lavoro svolto in questi anni e chiaramente sintetizzato nel documento che disegna il percorso di “rendicontazione” della responsabilità sociale della Falcri. E’ un percorso innovativo e impegnativo che sta ad indicare quanto la Falcri si sia spesa in termini informativi e formativi e molto prima che questo argomento avesse la diffusione a cui oggi assistiamo. E’ giusto ricordare che il cd rom formativo sulla RSI, sebbene risalga a più di tre anni fa, mantiene tutta la sua utilità e attualità e come la ricerca comparativa sui bilanci sociali delle banche italiane resta l’unica del settore ad oggi realizzata. Ed è un percorso che andrà avanti con una formazione ancora più specialistica; con la costituzione di una task force sulla RSI a supporto delle nostre realtà territoriali e di gruppo; con una ricerca su struttura, contenuto e processo dei codici etici delle banche. Attività e iniziative anche finalizzate all’individuazione di valori ed esperienze che ci consentano di definire una Carta dei Valori della Falcri in un’ottica di stakeholder engagement ovvero la costruzione di un percorso di strategia d’ascolto delle aspettative dei vari stakeholder attraverso la loro aggregazione intorno a valori comuni, a cominciare dai lavoratori. Crediamo fortemente nelle potenzialità di un percorso che porti ciascuno stakeholder, ognuno nel diverso ruolo, a trasformarsi, soprattutto nelle fasi di grande cambiamento, da spettatore ad attore di tali processi.

La sempre maggiore intersecazione tra il mondo bancario e quello assicurativo ci inducono ad intensificare e a strutturare più organicamente quella collaborazione e scambio informativo che in questi anni si è realizzata tra la Segreteria Nazionale della Falcri e la Segreteria Nazionale dello SNFIA, Sindacato Nazionale Funzionari delle Imprese Assicuratrici. Sempre più frequentemente si verificano casi di passaggio di personale assicurativo a quello bancario e viceversa e anche i segnali che arrivano in questi giorni, stanno ad indicare il probabile intensificarsi di operazioni di “bancassicurazione” con la conseguente necessità di gestire gli aspetti inerenti ai cambiamenti economici e normativi. Anche nella logica di rafforzare questa collaborazione, è in fase di predisposizione un progetto comune di ricerca sui cambiamenti di clima e sulle ricadute sui lavoratori a seguito delle ristrutturazioni nelle aziende bancarie e in quelle assicurative, che verrà realizzata dall’Incer Institute di Milano con il supporto di numerose università italiane e straniere. Il progetto di ricerca verrà illustrato nel corso dei nostri lavori congressuali.

In questi anni, prezioso è stato il contributo dei singoli collaboratori, dei vari coordinamenti e dei gruppi di lavoro che hanno operato costantemente a fianco della Segreteria Nazionale, a partire dal Coordinamento Falcri Donna, dal Gruppo di lavoro sulla Sicurezza, da quello sulla Responsabilità Sociale, della Formazione, dai collaboratori della Sezione Legale, della Comunicazione e dell’Internazionale. Le modifiche statutarie proposte sono altresì rivolte a rafforzare la complessiva macchina organizzativa. Un ringraziamento particolare va al personale della Federazione la cui dedizione e disponibilità a volte oltrepassa i limiti che un sindacato per primo è tenuto a rispettare.

-°-°-°-°-°-°-

 L’imperare nei luoghi di lavoro di modelli standardizzati, ispirati da società di consulenza che suggeriscono di rifuggire dal dubbio, dalle complessità, dalle soluzioni che richiedono verifiche nel tempo per privilegiare le risposte immediate e praticabili ed il predominio delle competenze tecniche e specialistiche, rafforzano un modello di azienda in cui l’aspetto esistenziale delle persone nelle sue molteplici articolazioni è un impaccio, è una complessità da gestire, inutile e ritardante rispetto al conseguimento degli obiettivi aziendali.

E’ significativa in tal senso la differenza descritta dall’antropologo francese Marc Augé tra quelli da lui indicati come “luoghi e non luoghi”: “luogo” come spazio della memoria, come vissuto di una collettività, come territorio che evoca familiarità e vicinanza, senso di appartenenza; “non luogo” come spazio asettico, geometrico, svuotato di relazioni, anaffettivo.

L’avanzare di condizioni di lavoro precarie e di situazioni di “deresponsabilizzazione” delle aziende rispetto alla vita personale e professionale del lavoratore favorisce inevitabilmente la proliferazione dei “non luoghi”.

 Lavoriamo insieme per difendere i “luoghi” e popoliamoli di persone!