

il Lavoro *e*



Congresso 2018

VERSO IL IX CONGRESSO DELLA FISAC/CGIL

Innovazione, occupazione e contrattazione:
il valore del lavoro

***Contributo al dibattito congressuale a cura della Segreteria Nazionale
Approvato dal CDN l'8 giugno 2018***

www.fisac-cgil.it/congresso



INDICE

La crisi più dura: esperienza e tenuta del Sindacato e della Categoria (tra Europa, bail-in e “salvataggi”).....	4
Il futuro per il sistema creditizio in Italia tra Europa, addendum e NPL	4
Banche e assicurazioni 4.0: criticità e prospettive per gestire il cambiamento.....	6
Linee guida per una nuova stagione della contrattazione nei nostri settori	8
Mezzogiorno.....	12
Conclusioni.....	12

La crisi più dura: esperienza e tenuta del Sindacato e della Categoria (tra Europa, bail-in e “salvataggi”)

Il cammino intrapreso all'indomani del Congresso del 2014 è stato caratterizzato da una serie di eventi di forte impatto a partire dalle crisi bancarie scoppiate in Italia la cui origine risale alla micidiale duplice recessione del 2008 e del 2011, da quando il Paese (come buona parte del Pianeta) ha vissuto la più grave recessione della sua storia dal dopoguerra. Da allora e sino ad oggi sono aumentati i default delle imprese e la disoccupazione con la conseguente impennata del rapporto tra crediti in sofferenza e crediti totali. È lì l'origine (quasi “fisiologica”) dell'esplosione dei crediti non performing alle condizioni date dalle caratteristiche di debolezza strutturale proprie dell'economia e della finanza italiana. Nel mentre, l'Europa andava strutturando un nuovo e più stringente quadro di regole più rigide e di nuove istituzioni per gestire l'Unione bancaria. La principale novità normativo-regolatoria è senza dubbio la direttiva BRRD del 2014 sulla gestione delle crisi, che ha notevolmente ridotto la possibilità dell'intervento statale/governativo per affrontare le crisi bancarie con fondi pubblici, introducendo i canoni prima del burden sharing (letteralmente condivisione degli oneri) e poi del bail-in (letteralmente salvataggio interno) con il recepimento frettoloso e non ragionato nel nostro ordinamento della suddetta direttiva BRRD in vigore dall'1 gennaio 2016, con scarsa cognizione di causa sulle conseguenze della loro scelta da parte di Camera e Senato. A ciò si era già aggiunto alla fine del 2014 il Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU) con il quale la BCE ha avuto il compito di supervisione sui gruppi bancari “rilevanti”, in coordinamento con le autorità nazionali competenti. È con questa nuova strumentazione di stampo europeo, che molto in sintesi abbiamo delineato, che si sono affrontati i focolai di una crisi senza precedenti nel nostro sistema creditizio.

Nelle suddette crisi bancarie, diverse anche nella modalità in cui si sono affrontate ed in buona parte risolte, viene fuori un filo rosso di origini comuni: governance inadeguata, politiche di erogazione del credito imprudenti, comportamenti irregolari. E va detto pure, come abbiamo fatto, che sullo snodo così importante come quello delle banche e della finanza serviva meno incertezza della politica e più progetto per il Paese: sul MPS come sulle banche venete ci si è attardati così come nell'istituire una commissione parlamentare d'inchiesta che facesse chiarezza sullo stato delle banche nazionali e che, fondamentalmente, a buoi scappati, ha dato un esito insufficiente. Come FISAC/CGIL riteniamo che per Banca d'Italia, per il futuro, serva più trasparenza e quindi maggiore informazione, e che per Consob è tempo di cambiare i vertici e reintrodurre gli scenari probabilistici.

Infine, per quanto le nostre “centrali di negoziazione” si siano di fatto ridotte a seguito delle operazioni di acquisizione e salvataggio, nella “tempesta perfetta” il sindacato unitario ha tenuto ed ha salvaguardato il lavoro: quando venti gelidi dal Nord Europa spingevano verso i licenziamenti, siamo riusciti con la strumentazione che faticosamente abbiamo costruito in categoria a scongiurarli. La capacità politica e negoziale del Sindacato unitario ha contribuito in maniera forte ad imboccare la strada di uscita dalla crisi non ancora terminata, ed il ruolo della FISAC/CGIL, che è stato determinante, dovrà in continuità proseguire a svolgersi nella consapevolezza della propria capacità politica, del proprio seguito e del ruolo che ha nel Sindacato unitario e nel Sindacato confederale.

Il futuro per il sistema creditizio in Italia tra Europa, addendum e NPL

Le crisi ci lasciano non solo esperienza ma soprattutto indicazioni forti per il futuro. Infatti, ci hanno evidenziato e ci evidenziano ancora la necessità ineludibile di una strategia in grado di affrontare la questione bancaria nei rapporti con l'Europa e nella consapevolezza che senza credito non ci sono investimenti e senza investimento non c'è lavoro; e ci hanno mostrato come la pressione della commissaria Vestager e della DG Competition è andata anche al di là delle questioni su ricordate, dettando anche l'agenda della gestione post crisi, come nel caso dell'acquisizione di UBI delle tre bridge banks.

Ed abbiamo mutato, com'è evidente, nella gestione di questa che è la “tempesta perfetta” del nostro settore, anche i luoghi e le interlocuzioni della nostra negoziazione: per quel che avveniva, ed ancora non si è concluso, è stato necessario e lo sarà in futuro un continuo rapporto con la politica, non solo nazionale, e prese di posizione forti e pubbliche. È nel nostro bagaglio collettivo la reiterata proposta contenuta nei punti del “Manifesto per una buona finanza” ed avanzata sin dal 2013 dai Segretari Generali, Megale e Camusso. Da allora i banchieri tendono ad esser sempre gli stessi mentre i bancari (lavoratrici e lavoratori delle banche) sono sempre meno.

E la FISAC/CGIL dovrà essere in prima linea, insieme ad altri attori, nel reclamare il rispetto della Costituzione, nella piena tutela del risparmio, e nel proporre un profondo ripensamento del bail-in introducendo una clausola sociale, perché riteniamo necessaria una procedura di ascolto delle parti sociali in caso di problemi occupazionali e sociali. Il bail-in non può essere sperimentato (come qualcuno in Europa è stato tentato di fare nel pieno delle crisi) sulla pelle dei risparmiatori e dei lavoratori italiani e non avrebbe dovuto essere retroattivo. Esiste inoltre un problema, di tutta evidenza, di coordinamento dell'area Euro: la BCE esercita la vigilanza sulle banche maggiori di 19 paesi, ciascuno dei quali ha una legge bancaria e un diritto penale diverso. La vera svolta sarebbe una omogeneizzazione a livello europeo del quadro normativo ed un sistema unico di garanzia dei depositi.

La crisi bancaria che abbiamo attraversato e non del tutto superato, si intreccia con altre vicende della categoria non meno importanti che tuttora sviluppano anch'esse i loro effetti:

- La riforma delle Banche Popolari varata nel 2015, con un decreto legge che ha imposto alle banche popolari con attivo sopra gli 8 miliardi di trasformarsi in Spa. Da qui nasce comunque la prima e positiva fusione tra BPM e Banco Popolare.
- L'analoga riforma delle BCC, oggi organizzate in due grossi gruppi, incrocia una vertenza di rinnovo del CCNL che va avanti da 4 anni e che ancora non trova esito e su cui la FISAC/CGIL deve sviluppare tutto il proprio impegno per addivenire, nonostante le tante resistenze di controparte, ad un'intesa unitaria di rinnovo.
- Dopo la massiccia ricapitalizzazione di UNICREDIT nel 2017 (obiettivo 13mld€ raggiunto), il top player nazionale ISP che si proietta in chiave europea, ha appena varato un imponente ed ambizioso PI che traccia linee strategiche ed operative che impone all'attenzione del Sindacato temi importanti e nuove frontiere della negoziazione.
- CARIGE, CREVAL, Banca del Fucino, Popolare Bari e, ancora, MPS: sono questi i focolai di crisi tuttora accesi ed il terreno minato nel nostro sistema creditizio su cui dovremo esercitarci.
- Altre aziende collegate nei gruppi delle due banche venete sono state sì poste in LCA ma fuori dal perimetro dell'acquisizione da parte di ISP e per queste si è ancora in attesa di una definizione. Il “fuori perimetro” inizialmente, riguarda ca. 800 lavoratori; oggi sono circa 100 le lavoratrici e i lavoratori ancora in attesa di collocazione, per i quali la FISAC/CGIL ed il sindacato di categoria devono mettere in campo tutte le proprie forze per garantire la soluzione per il loro futuro lavorativo: a fronte di un così imponente gettito di denaro pubblico la questione deve risolversi positivamente ed in tempi brevi.
- Nuovi rumours di aggregazioni bancarie si avvertono nel settore con il possibile affaccio nei capitali nostrani di fondi stranieri, pure interessati dalla partita degli NPL.

Proprio sugli NPL si gioca l'ennesima partita con l'Europa, non ancora terminata. Il 15 marzo 2018 la Vigilanza europea di BCE, dopo una consultazione pubblica durata alcuni mesi (per giunta con evidenti punti di frizione tra la stessa BCE, la Commissione ed il Parlamento) ha varato il cosiddetto addendum al regolamento sulle linee guida in tema di crediti deteriorati (NPL appunto). Scopo della misura è quello di delineare dei livelli minimi di accantonamento che prudenzialmente dovrebbero avere le banche di maggiore dimensione sottoposte alla vigilanza diretta della BCE. Il dato evidente di questa vicenda situazione è il mancato coordinamento tra una

BCE orientata al “pugno duro” ed una Commissione che pare tendere al “quanto di velluto”. Certo è che l'eccessiva rigidità di BCE rischia di determinare un costo per il settore (12mld€) ed un rischio di contrazione del credito. Mentre esprimiamo un giudizio positivo sulla proposta della Commissione che non incide sullo stock ma solo sui nuovi prestiti (come richiesto unitariamente anche dal sindacato italiano).

La stessa nostra controparte, ABI, esprime perplessità e ritiene che l'addendum BCE vada migliorato, superando i disallineamenti con la UE (leggasi Commissione).

È di tutta evidenza che la definizione di tale questione è di fondamentale importanza per gli equilibri del sistema tanto a livello interno quanto a livello europeo.

Così come di fronte alle dichiarazioni di possibili interventi sul sistema bancario, fatti dal nuovo Governo, diviene ancora più indispensabile per il Paese il ruolo di garante istituzionale di Banca d'Italia.

Banche e assicurazioni 4.0: criticità e prospettive per gestire il cambiamento

Il quadro sin qui delineato presenta uno scenario dalle molte criticità alle quali si aggiungono i fortissimi cambiamenti derivanti dai processi irreversibili della digitalizzazione. Stiamo parlando della Quarta rivoluzione industriale, molto rapida nella diffusione dei suoi effetti, globale nella sua estensione, che supera i confini delle fabbriche, delle imprese, dei territori e imprime forti cambiamenti in ambito sociale, relazionale, produttivo ed economico-finanziario, determinando nuove esigenze e nuovi consumi, cambiando profondamente il mondo del lavoro.

Come spesso è avvenuto con i salti tecnologici anche l'innovazione digitale, se non governata, tende a dividere la società tra chi ne è partecipe e chi ne è escluso, chi ne è protagonista e chi la subisce producendo ulteriori polarizzazioni, disuguaglianze e marginalità, oltre che rischi reali di espulsione dal mondo del lavoro così come lo conosciamo.

Peraltro tale rivoluzione digitale, è bene ricordarlo, può consentire una riduzione dei tempi di produzione di beni e servizi sempre più personalizzati e, dopo una prima fase di investimenti, una riduzione in termini di costi e un conseguente aumento della produttività, quindi maggiore ricchezza che con la dematerializzazione del lavoro e lo sfruttamento del lavoro povero sta sfuggendo ad una opportuna tassazione e redistribuzione sul territorio. Cambia così anche il rapporto tra capitale e lavoro.

Anche la disintermediazione e la frammentazione del lavoro attraverso, ad esempio, le piattaforme delle “gig economy” e “sharing economy” che separano tra loro fisicamente, contrattualmente e socialmente i lavoratori che le predispongono da quelli che le impiegano, sono un effetto del processo di transizione non governato; il lavoro di queste attività viene considerato alla stregua del lavoro autonomo mentre rischia di rappresentare uno dei gradi più alti di sfruttamento e assenza di diritti.

La rivoluzione digitale con le sue conseguenze e condizioni non deve essere subita ma può e deve essere governata e contrattata, perché le nuove frontiere della tecnologia devono costituire una grande opportunità di innovazione sociale che abbia sempre al centro l'uomo, la sua identità e la sua dignità quale componente di una collettività giusta e coesa. In questo ambito la nostra Organizzazione deve sfidare la politica con un progetto proprio che parte dal Piano per il Lavoro e dalla Carta dei diritti e la politica deve assumersi le proprie responsabilità con un disegno di ampio respiro. Il sindacato è e deve continuare ad essere il referente sociale dei bisogni del lavoro, delle persone e del territorio attraverso rinnovate politiche contrattuali per lo sviluppo sostenibile e per il lavoro, politiche contrattuali territoriali e di categoria con una rafforzata confederalità contro i corporativismi.

Le condizioni fin qui rappresentate riguardano sicuramente anche le banche e le assicurazioni che sono in piena fase di transizione, fortemente colpite dagli effetti della digitalizzazione e dall'innovazione tecnologica in termini di processi produttivi, tipologia dei prodotti e servizi, canali di vendita e relazioni con i lavoratori e con la clientela.

Nelle banche il 2015 è stato l'anno del sorpasso della clientela on line sulla clientela tradizionale e si registra un meno 20% di contatti nelle filiali negli ultimi dieci anni con un aumento del 20% di vendite e servizi in modalità self-direct. Diversi studi sul settore prevedono che le transizioni svolte dalle sole filiali bancarie diventeranno marginali con una conseguente possibile riduzione degli sportelli di circa il 30% entro il 2020 ed in 10 anni la trasformazione del ruolo per circa il 40% degli operatori tradizionali. Dal 2008 al 2017 gli sportelli chiusi sono 6.000 circa, mentre il saldo tra uscite e entrate registrate dal 2007 sino alla proiezione 2023 è di -49.000 bancari (67.000 uscite volontarie contro 18.000 assunzioni finanziate dal FOC - dati FOC aggiornati al marzo 2018). Non si possono però dimenticare lavoratrici e lavoratori bancari licenziati -a seguito di ristrutturazioni aziendali, chiusure o fallimenti- che sono entrati nella Sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà. Per queste lavoratrici e questi lavoratori, espulsi dal circuito lavorativo senza aver maturato i requisiti pensionistici, è essenziale individuare con ABI un patto politico di solidarietà di sistema, che favorisca il loro ricollocamento nel settore del credito.

Il modello distributivo tradizionale è in fase di forte trasformazione anche rispetto alla convergenza della clientela in due macro segmenti, mass market e Private, dettata dalle necessità produttive. Diviene invece importante per le banche sviluppare e garantire un presidio fisico di assistenza alle operazioni più complesse e soprattutto di consulenza specialistica e personalizzata che intercettino però maggiormente il lavoro a partita IVA.

Gli effetti della digitalizzazione riguardano anche la "filiera" produttiva e la possibile ulteriore frammentazione già in atto attraverso le esternalizzazioni delle attività amministrative e di back office su società o multinazionali che a loro volta delocalizzano il lavoro. Si pensi ad esempio a tutto il mondo dei contact center che svolgono attività di assistenza, di vendita e post vendita on line, così come il mondo della gestione della monetica in mano a pochi player sempre più internazionali e finanziarizzati.

Altro tema di grande preoccupazione che può incidere direttamente su occupazione e professionalità è come le banche e le assicurazioni possano rispondere alla concorrenza delle fintech, insurtech e dei digital champion nel settore dei servizi finanziari e assicurativi. È interessante riportare che un recente studio rileva che il 73% dei Millennials ritiene più attrattiva un'offerta di servizi finanziari di Google, Amazon, Apple, Pay Pal e che il 33% pensa che in futuro non avrà bisogno di una banca (ma non va trascurato che i Millennials hanno meno risparmi e disponibilità di denaro, visto che hanno al massimo 30/35 anni e che in Italia la disoccupazione giovanile supera il 32%).

Per quanto riguarda le assicurazioni gli ambiti organizzativi su cui la digitalizzazione sta avendo un forte impatto sono analoghi a quelli delle banche: rischio di frammentazione dei lavori amministrativi e di back office, servizi assistenza e soprattutto canali di vendita dove, attraverso i nuovi strumenti di comunicazione, non ultimo i social, si inseriscono nuovi competitors e non solo insurtech ma anche società di altri settori che vedono nel mondo dei prodotti assicurativi importanti spazi di nuovi profitti. Infatti il mercato assicurativo evolve nella direzione delle piattaforme tecnologiche e degli ausili (scatole nere, telediagnosi). Il mercato dei prodotti telematici in Italia è già pari al 15% e si stima che nel 2020 le assicurazioni auto digitali potrebbero arrivare a rappresentare addirittura il 27% del mercato delle assicurazioni auto. E non è una novità l'affermarsi sempre più dello smartphone come strumento di pagamento (con App promosse ed utilizzate da diverse Banche ed operatori: basta dire che dopo sole 72 ore dal lancio di Apple Pay era già stato attivato un milione di carte attraverso gli iPhone) e dei social media come "luogo" dove condividere l'esperienza di acquisti o di utilizzo di servizi. In ultimo è importante sottolineare gli effetti non solo commerciali ma anche in termini economici e di privacy di quella che è la gestione del mondo dei big-data che rischia di ingenerare una nuova frontiera di controlli a distanza e pressioni commerciali.

Linee guida per una nuova stagione della contrattazione nei nostri settori

I settori bancari e assicurativi sono dunque fortemente interessati dalla trasformazione tecnologica, da un gigantesco processo di riorganizzazione e da una ulteriore concentrazione delle imprese, dagli effetti della crisi ma anche di alcune scelte manageriali a dir poco scellerate. Tutto questo richiede di proseguire con un forte governo delle ricadute, delle prospettive occupazionali ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori. Tale governo deve avvenire attraverso una contrattazione inclusiva e convintamente unitaria, che sviluppi i temi della responsabilità sociale d'impresa, che superi le frammentazioni e riduca le disuguaglianze, con una rinnovata stagione di rivendicazione di diritti e aumenti salariali. Inoltre, nel ribadire la convinzione che sia necessaria in prospettiva una riduzione dei contratti nazionali esistenti, serve provare ad operare con le dovute cautele e le necessarie gradualità verso accorpamenti fra settori omogenei.

Il CCNL del settore ABI scadrà il 31 dicembre 2018. A tale riguardo la FISAC/CGIL ritiene che sia indispensabile e vada conquistata una cabina di regia che coinvolga tutte le parti sociali del settore per monitorare e gestire i processi di digitalizzazione, poiché siamo di fronte ad una innovazione continua di prodotto e di processo, per governarne le ricadute cogliendo le opportunità offerte dai nuovi strumenti, dai nuovi lavori e dalle nuove professionalità.

Risulta importante a tal fine saper coniugare l'elaborazione sviluppata negli anni dalla FISAC/CGIL sul valore e la funzione delle Banche, della finanza e del credito della sostenibilità d'impresa, con i nuovi contenuti di proposta di rinnovo del CCNL e su come viene affrontata la trasformazione in atto. È necessario sviluppare un confronto a tutto tondo sulla produttività che non può più continuare ad essere quasi esclusivamente legata alle pressioni commerciali insostenibili che ancora oggi vengono esercitate nonostante gli accordi sottoscritti. Tali accordi innovativi rispetto anche ad altri settori devono essere applicati e valorizzati. Non solo: la FISAC/CGIL ha proposto di ampliare la discussione sul tema delle pressioni commerciali anche a livello europeo coinvolgendo e valorizzando in questo senso anche il ruolo dei CAE al fine di costruire un accordo in tale contesto.

La creazione di nuovo lavoro può e deve essere obiettivo diretto e centrale della nostra contrattazione non solo continuando ad utilizzare e valorizzare gli strumenti già esistenti nel nostro settore sia di carattere più difensivo (Fondo di Solidarietà che dal 2000 al 2016 ha erogato assegni straordinari a circa 58.000 soggetti) che di sostegno attivo come il FOC, con tutte le nuove funzioni attivate con l'accordo del 29 gennaio 2018, ma anche individuando nuovi posti di lavoro e nuove figure professionali nel lavoro esistente e nel lavoro che verrà. A tale proposito giova sottolineare che grazie alla forza ed alla determinazione delle lavoratrici e dei lavoratori e ad un grande intento unitario della categoria in questi dieci anni di condizioni di crisi del settore, le uscite sono state gestite attraverso gli strumenti sopra indicati solo in forma volontaria e senza ricorrere ai licenziamenti e con l'assunzione di giovani. Questa è la strada che si dovrà continuare a percorrere confederalmente e unitariamente.

Il luogo fisico in cui si compongono i diversi lavori, la filiera, si sta trasformando in un luogo frammentato e virtuale. Questa nuova filiera deve diventare un percorso "controllato" dall'attività contrattuale. I nostri lavori tradizionali, attraverso le cessioni di attività, gli appalti e le esternalizzazioni (vedi ad es. il mondo degli NPL) rischiano di trovarsi sempre più ai margini uscendo dalla nostra area contrattuale. Per questo dobbiamo contrastare questi processi con l'obiettivo di difendere e rafforzare la nostra area contrattuale e di impedire l'uscita di lavoratori del settore dall'area contrattuale ed anzi riconquistare chi applica contratti diversi. Allo stesso modo dobbiamo intercettare i nuovi lavori svolti in aziende non bancarie come quelli relativi alle fintech: i cosiddetti lavori "nascosti". Anche il sempre maggiore ricorso da parte delle banche alle partite IVA può essere configurato come una fuga dalla nostra area contrattuale e non solo.

Una quantità enorme di consulenti finanziari e oltre 120 mila produttori assicurativi sono cresciuti nel corso degli ultimi 17 anni svolgendo queste attività tramite partita IVA. Serve per questo non solo evitare utilizzi impropri

dello strumento del lavoro autonomo rispetto al nostro CCNL ma, magari in una parte speciale ad hoc dello stesso, garantire anche a chi svolge tale attività in forma non subordinata diritti e tutele cosiddette “universali” come la malattia, la maternità, il welfare integrativo ed il salario. Per effetto dell’innovazione digitale, i nuovi modelli organizzativi comportano nuove modalità di lavoro, dallo smart working alle modalità di lavoro a causa mista, di cui all’accordo sperimentale in ISP, rispetto al quale riteniamo corretto un approccio che valuti compiutamente i risultati e la congruità delle innovazioni proposte.

I sistemi di classificazione e di inquadramento del CCNL rispecchiano ormai situazioni risalenti agli anni '80 e sono largamente superati dall'evoluzione professionale e dall'organizzazione del lavoro caratterizzata dai nuovi scenari tecnologici. Pertanto il rinnovo del CCNL costituisce un ormai ineludibile impegno per le OO.SS. ad innovare tali previsioni sulla base di parametri basati anche su intensità lavorativa, competenza organizzativa e realizzativa, capacità relazionale e responsabilità. Il nuovo modello comporta dunque la definizione in ambito di CCNL quanto meno delle linee guida sulle quali disegnare percorsi di carriera interni, evitando la polarizzazione del lavoro e delle competenze; anche così si riafferma la centralità del CCNL, pur in presenza di diversi modelli di organizzazione (che giustifica l'autonomia negoziale nei Gruppi), e si evita che il tema diventi uno strumento unilaterale nelle mani delle aziende.

È necessaria per questo la capacità del sindacato di imporre alle aziende una reale contrattazione della formazione, articolata secondo le nuove esigenze e professionalità, in grado di evitare la polarizzazione fra lavoro povero e lavoro specialistico. La FISAC/CGIL da sempre ritiene la formazione e la riqualificazione delle persone il motore fondamentale per costruirne conoscenze e competenze e salvaguardare l'occupazione. Deve essere garantito ad ogni persona che lavora il diritto soggettivo all'apprendimento permanente, l'effettiva possibilità di realizzare percorsi anche personalizzati e la certificazione e piena spendibilità delle competenze acquisite. Così come la formazione dei nostri Quadri sindacali è alla base della capacità di affrontare le sfide e le difficoltà di ogni giorno. Conoscere e mettere in pratica quanto imparato, anche attraverso la sperimentazione d'aula, anticipare le tendenze del settore con momenti di studio e liberi scambi di idee fidelizza i quadri e contribuisce a creare un gruppo dirigente coeso e preparato.

Il tema della salute nei nostri settori si coniuga sempre di più con i concetti di benessere lavorativo e di stress da lavoro correlato. Oltre infatti ai rischi che da sempre i nostri RLS tengono attentamente monitorati, le pressioni commerciali, la diminuzione degli organici e la mutata organizzazione del lavoro sempre più verticistica e impostata su asfissianti risultati di breve periodo, rendono necessari sempre maggiori conoscenze e maggiore presidio sul benessere lavorativo, sul ruolo degli RLS rispetto al tema dello stress da lavoro correlato. È indispensabile che, a fronte dell'accordo nazionale sulle pressioni commerciali e degli accordi realizzati all'interno dei singoli gruppi, si faccia un monitoraggio attento con lavoratrici e lavoratori dell'efficacia degli stessi affinché si intervenga prontamente per raggiungere i risultati prefissati attaccando alla radice un malessere non più sostenibile.

Sempre più frequentemente il lavoro non è valutato in termini di “orari” e tempi” di svolgimento quanto di compito-incarico e risultato dell'attività: del singolo, del team, dell'impresa. Così come cambia il concetto di spazio di lavoro. È necessario per questo governare attraverso la contrattazione le nuove forme di “esecuzione del lavoro”: impedire la cottimizzazione e la misurazione individuale, evitare gli abusi garantendo il diritto alla disconnessione e al tempo libero e valorizzando l'utilizzo favorevole della flessibilità. È fondamentale contrattare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in tutti i suoi aspetti e le sue forme come lo smart-working; questa forma di lavoro altera sensibilmente, modificandolo, anche il concetto stesso di spazio dove si esplica non solo il lavoro ma la stessa attività sindacale e la rappresentanza e porta con sé l'esigenza per il Sindacato di avere regole anche per i profili di sicurezza ad essa connessa. È possibile che anche in questo ambito possa inserirsi una ulteriore riflessione sul rapporto tra riduzione degli orari di lavoro, occupazione e produttività a parità di salario, come indicato nel documento congressuale «il Lavoro È». Sarebbe interessante a tale proposito un ulteriore approfondimento mirato e contestualizzato sull'accordo raggiunto tra i metalmeccanici tedeschi dell'Ig Metall e gli industriali di Stoccarda sulla riduzione dell'orario di lavoro che consiste nella disponibilità del

lavoratore di decidere di passare da una settimana di 35 ore ad una di 28 ore a carico dell'azienda, per un tempo limitato di massimo due anni, e avere così più tempo a disposizione per la propria vita personale rinunciando a parte degli aumenti salariali.

Il nostro impegno e i nostri sforzi vanno inoltre rivolti verso la RSI, e non solo perché la FISAC da oltre 10 anni ha costituito il Dipartimento RSI, antesignano e unico nel suo genere nel panorama delle categorie della CGIL. Il tema della sostenibilità è alla ribalta del pubblico più vasto, dei giovani, sempre più attenti alla sostenibilità, e dei risparmiatori visto il crollo della fiducia degli intermediari nella tutela del risparmio, dei colleghi che sentono sempre più importante la spinta etica nello svolgere il proprio lavoro: quindi non solo di una élite di stake holder. Non dimentichiamo infatti che le direttive europee (85/2014 in particolare) hanno reso necessario per i quadri sindacali, un approccio ai bilanci integrati di competenze e analisi su come l'impresa si renda sostenibile verso i dipendenti, i clienti, l'ambiente, la sua governance. A tale proposito è necessario che i principi della RSI e della Sostenibilità d'impresa permeino il nostro agire all'interno dei processi di rivendicazione. Il documento congressuale della CGIL rispecchia in tal senso pienamente il nostro agire.

Inoltre, per quanto attiene alle politiche di genere, riteniamo che le nostre proposte nella costruzione della prossima Piattaforma unitaria debbano raccogliere l'importante contributo dell'elaborazione del nostro Coordinamento Donne Nazionale, esperienza organizzativa e politica che rivendichiamo con orgoglio come peculiarità della FISAC/CGIL e che auspichiamo possa trovare espressione nelle altre Categorie e nella Confederazione. In estrema sintesi, gli obiettivi cardine di favorire la conciliazione tra vita, lavoro e attività di cura e di colmare il gap salariale e pensionistico tra uomini e donne potrebbero trovare la loro realizzazione anche attraverso misure come: 1) il diritto alla formazione, per garantire una reale e paritaria partecipazione delle donne ai percorsi professionali; 2) il riconoscimento pieno dei periodi di assenza per le attività di cura ai fini dei percorsi professionali e del salario variabile e/o incentivante; 3) integrazioni retributive e contributive per i periodi di assenza per attività di cura che prevedano decurtazioni di stipendio (a partire dall'integrazione a carico delle aziende al 100% della retribuzione per maternità a rischio, vero e proprio vuoto del CCNL ABI). Rientra inoltre nelle nostre priorità l'obiettivo di un accordo in tutti i Settori presidiati dalla nostra categoria sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Infine, per quanto riguarda il tema salariale, è indubbio che esiste un divario enorme tra profitti e salari ma è altrettanto vero che divari vi sono pure nell'ambito della retribuzione da lavoro e non solo se si pensa al rapporto insostenibile tra salari e compensi dei top manager. Serve quindi che i salari riprendano a crescere migliorando il potere di acquisto quale volano della ripresa, utilizzando non solo i riferimenti all'inflazione che in questi anni hanno dimostrato tutti i loro limiti ma considerare anche l'andamento di settore (che per il 2017 i dati confermano realizzare un processo di recupero verso la situazione pre-crisi) ed il rapporto salario-produttività-welfare. Insomma, impostare la rivendicazione su un CCNL inteso come leva di una politica redistributiva della ricchezza che, conseguentemente, favorisce la ripresa della domanda interna così come emerge anche dall'Accordo raggiunto in Confindustria e firmato da CGIL, CISL e UIL il 9 marzo 2018.

L'accordo giunto dopo due anni di trattative infinite, è un sostanziale successo della perseveranza di parte sindacale, in specie della CGIL, ed è una riaffermazione della funzione macroeconomica del contratto nazionale (e quindi del sindacato) nel determinare la dinamica salariale.

Regole della contrattazione collettiva, democrazia e misurazione della rappresentanza, relazioni industriali con welfare, formazione e competenze, sicurezza e mercato del lavoro, partecipazione, questi sono i punti del testo condiviso dalle parti, che parte dalla conferma dei due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale/territoriale), individua i criteri di calcolo degli aumenti salariali e, tra le basilari novità, avvia il Trattamento economico complessivo (Tec) e il Trattamento economico minimo (Tem), che dovranno essere determinati nel contratto collettivo nazionale di categoria, e definisce per la prima volta la rilevazione della rappresentanza anche datoriale.

Per il nostro settore, che già si è dotato di un accordo avanzato di relazioni industriali in ABI (24 ottobre 2011), anche in ordine alla misurazione della rappresentanza, è comunque importante che l'intesa interconfederale abbia evidenziato la rilevanza e il primato del CCNL, nel quale la ripresa di una dinamica retributiva, combinata con la contrattazione di Il livello, può portare ad aumenti complessivi che vanno al di là del recupero dell'inflazione.

Inoltre, l'accordo sulle relazioni industriali, va esteso agli altri comparti della categoria, definendo le regole e individuando le migliori soluzioni per affrontare il tema della rappresentanza, come nel settore assicurativo dove non esiste alcun accordo di rilievo di relazioni sindacali con ANIA.

L'intesa interconfederale auspichiamo possa tornare utile per portare questa ed altre parti datoriali a confrontarsi con la controparte sindacale, e per raggiungere in questo modo anche l'obiettivo di misurarne la capacità di rappresentanza, con la possibilità concreta di rivedere la contrattazione di comodo degli ultimi anni; va ricomposta la frattura creata dal famigerato contatto truffa dell'Appalto, che ha una ricaduta negativa sulla maggior parte degli addetti del Settore.

Per quanto riguarda il settore assicurativo, sempre più strategico per gli intrecci con il mondo delle banche e per il sostegno all'economia reale, il recente rinnovo ha rafforzato e ampliato l'area contrattuale in una logica inclusiva, determinando - come primo risultato - la collocazione delle società di assistenza nell'alveo contrattuale del CCNL ANIA.

Un'attenzione particolare è stata data alla tenuta occupazionale e alla condizioni di lavoro nel mondo dei contact center.

Le prossime sfide ci vedranno impegnati a rivedere i sistemi di classificazione e di inquadramento, adattandoli alla nuova organizzazione del lavoro, a implementare la formazione contrattata per contenere gli impatti traumatici della digitalizzazione, e a prevedere l'estensione di tutele a chi ne è privo, come le migliaia di partite Iva che lavorano nella filiera assicurativa.

Le banche di credito cooperativo italiane devono essere riconosciute, nell'ambito della normativa europea, come uno strumento importante e indispensabile per il sostegno creditizio delle comunità locali.

Per fare ciò bisogna ripristinare il principio di proporzionalità nella normativa bancaria europea, separare la banca d'affari dalla banca commerciale e non sospendere o bloccare il processo di riforma in atto.

Il processo di trasformazione dovuto alla riforma del credito cooperativo disegnerà una nuova geografia del sistema con la costituzione di 3 gruppi (due nazionali e uno territoriale).

La nuova struttura inciderà sui gli assetti contrattuali di settore; diventa pertanto indispensabile recuperare il rinnovo del ciclo negoziale nazionale 2013/2018 e prepararsi a gestire il secondo livello di contrattazione nelle nuove modalità di gruppo. Per fare tutto questo in tempi adeguati, bisogna riprendere una forte azione sindacale unitaria e aprire un confronto con Federcasse, sia sul rinnovo del CCNL che sugli adeguamenti dell'ammortizzatore di settore.

La grave crisi economica e politica che ha colpito pesantemente il nostro paese nel corso dell'ultimo decennio ha investito fortemente anche il settore della riscossione dei tributi. Agli effetti negativi del generale indebolimento della legislazione di supporto che tutti i lavoratori dipendenti subiscono da anni, nel settore si sono sommate fortissime tensioni derivanti dalla decisione del governo di bloccare per lunghi anni ogni dinamica retributiva e contrattuale mentre, su un altro versante, un importante processo di pubblicizzazione dell'attività della riscossione veniva accelerato, imponendo l'aggregazione di decine di società a carattere privatistico in un unico Ente pubblico. L'inevitabile armonizzazione contrattuale, ovvero l'unificazione di decine e decine di diversi trattamenti avveniva pertanto in una situazione di notevolissima criticità (non solamente l'impossibilità per legge di aumentare i costi, ma addirittura l'obbligo di contenerli significativamente) e lasciava strascichi che solo oggi, a distanza di anni, riteniamo possano essere superati grazie al recentissimo rinnovo contrattuale estremamente difficile, ma positivo. Tale rinnovo contrattuale consente a migliaia di lavoratrici e lavoratori un

importante recupero economico e un miglioramento delle sempre più vive esigenze di conciliare tempi di vita e di lavoro, realizzando un equilibrato punto d'incontro fra la necessità di un servizio pubblico sempre più attento alle condizioni dei contribuenti e, al tempo stesso, sempre meno dimentico dell'esigenza di aumentare i volumi di riscossione. Coniugare tale esigenza con le richieste di lavoratrici e lavoratori di trattamenti sempre più attenti anche alle loro necessità è la scommessa dei prossimi anni del sindacato, e di un sindacato CGIL in particolare. Una FISAC che deve risultare sempre più forte e rappresentativa.

È su questo piano che si gioca il futuro sviluppo del settore e delle condizioni dei lavoratori della riscossione: riuscire ad offrire un servizio che, pure non sempre gradito ai concittadini è tuttavia indispensabile. Occorre tendere sempre più verso una modalità di lavoro che non possa venire giudicata vessatoria, ma che, al tempo stesso, risulti straordinariamente efficiente, al fine di garantire alle casse dello Stato e degli altri Enti Pubblici le risorse necessarie a realizzare servizi (sanità, trasporti, istruzione, pensioni...) degni di una società civile sviluppata.

Mezzogiorno

Tutti i dati relativi al Mezzogiorno d'Italia, di tutti gli istituti di ricerca (da Banca Italia a Istat a Svimez a Censis), confermano da anni la persistenza del grande problema del dualismo economico e sociale che affligge il nostro Paese. La rimozione brutale di questa questione, ad opera di quasi tutta la classe dirigente e politica succedutasi negli ultimi decenni, rafforza la difficoltà di effettuare interventi veramente efficaci: anche quelli, come il Masterplan e i Patti territoriali varati degli ultimi esecutivi prima delle elezioni, restano, secondo quanto sostenuto dalla CGIL nell'Assemblea di settembre 2017 a Lecce sul Mezzogiorno, "...ad oggi solo un elenco di intenzioni, e ancora una volta rischiano di rappresentare un'occasione mancata per la crescita italiana".

Per quanto riguarda il nostro settore, sembra chiaro che a progetti di rilancio del Sud possono dare realtà gli agenti detentori di risorse quali le banche che, al di là della loro collocazione proprietaria, devono partecipare al riscatto del nostro Mezzogiorno.

Non sfugge, ed è ovvio, che siamo di fronte a trasformazioni epocali e profonde nei modelli di esercizio dell'attività bancaria, ma questo, anche tenendo presente l'articolo 46 della nostra Costituzione, non può trascendere il ruolo principale delle banche, quello di essere promotore dello sviluppo economico e sociale dei territori in cui prestano la loro attività; con il compito non secondario di concorrere a mantenervi presidi di legalità, a contrasto di quella criminalità la cui nefasta funzione distruttrice di persone valori e ricchezza positiva non risparmia di sicuro nessuno, e quindi nemmeno le aziende bancarie che non possono chiamarsi fuori dal problema.

La questione Mezzogiorno è strettamente intrecciata alla questione Credito, nel nostro Paese come in Europa, e ribadire la complessiva centralità, per contribuire a una sua soluzione per il bene del Paese, non deve smettere di essere uno dei principali compiti strategici della CGIL e della FISAC/CGIL. Questo vuol dire che la questione mezzogiorno non può e non deve essere un "di cui" del nostro fare ma un tema che va declinato a prescindere in tutta la nostra attività politica, tanto nella costruzione di piattaforme quanto nella conduzione dei negoziati. Per questo, nel prossimo rinnovo del CCNL in ABI, i temi su elencati dovranno trovare il loro giusto spazio.

Conclusioni

La FISAC/CGIL nel suo percorso congressuale ribadisce l'importanza strategica e culturale di un sindacato unito e coeso ed assume come priorità il tema del proselitismo da sviluppare attraverso progetti e percorsi mirati in sinergia tra territori ed aziende, in stretto raccordo con la Segreteria Nazionale. Per la FISAC/CGIL la strada per la diffusione dei valori e degli obiettivi confederali e di categoria sui quali si fonda il nostro sindacato, si identifica nel rapporto stretto e costante con le lavoratrici ed i lavoratori, non solo iscritti, attraverso le

rappresentanze di base; a tal proposito, è necessaria una riflessione sulle nostre strutture in rapporto alle nuove organizzazioni del lavoro.

Per questo si ribadisce l'importanza di una formazione programmata e strutturata dei quadri sindacali in riferimento ai compiti e le responsabilità che si vanno ad assumere.

Unità nella FISAC/CGIL e nella CGIL e rilancio della solidarietà confederale -all'insegna di quanto emerso nell'incontro del 20 marzo 2018 tra i Segretari Generali Confederali di CGIL, CISL e UIL ed i Segretari Generali di Categoria di FIRST/CISL, FISAC/CGIL e UILCA- nell'unità sindacale di tutte le OO.SS. del settore che ha prima sconfitto il disegno di ABI nella vertenza di rinnovo dell'ultimo CCNL (firmato ad aprile 2015 dopo lo sciopero generale del 30 gennaio) e poi ha garantito alla categoria di uscire dalla "tempesta perfetta" della dura crisi che ha interessato il sistema creditizio del Paese.

L'esperienza fin qui maturata e i difficili impegni che attendono la Fisac ci impongono di dare valore al conflitto e alle lotte messe in campo così come ci impongono una approfondita valutazione sulle possibili evoluzioni degli strumenti di democrazia partecipativa: saranno i contesti in cui opereremo a definire le nostre scelte.

È da qui che ripartono il nostro lavoro, le nostre lotte, il nostro impegno per affrontare i profondi cambiamenti in atto, è con questo bagaglio di esperienze, passione e progetti che cominciamo la nostra stagione congressuale.

