

Documento politico del congresso 2018

Il congresso Regionale della Fisac Marche riunitosi a Sirolo il 25 ottobre 2018 nella sala convegni dell'Hotel Monteconero assumendo la relazione del Segretario Regionale Fisac Marche Federico Sora, la relazione del Segretario CGIL Marco Manzotti, del Segretario Nazionale Maurizio Viscione e tutto il dibattito, presenta il seguente documento politico.

La categoria ha svolto 32 Assemblee Congressuali che hanno visto la partecipazione di 386 lavoratori e lavoratrici su 1975 Iscritti al 31/12/2017.

Nonostante una partecipazione degli iscritti del 19,54%, inferiore alle attese, comunque le iscritte e gli iscritti hanno fornito alla Fisac Cgil un apprezzamento per il lavoro svolto dalla categoria fornendo contributi utili al lavoro sindacale.

La crisi del credito partita nel 2008 ha causato la perdita di migliaia di posti di lavoro con una riduzione degli sportelli bancari di circa il 30% a livello nazionale.

Nelle Marche neanche di fronte al sisma del 2016 si è assistito al rallentamento di tale fenomeno di abbandono del territorio: le sospensioni delle rate dei finanziamenti, talora operate per legge e talora su iniziativa delle banche, sono state di doveroso aiuto alle popolazioni colpite, ma soprattutto di sostegno ai bilanci delle banche perché avrebbero sofferto di un'impennata degli accantonamenti a seguito dell'inevitabile deterioramento della qualità del credito.

La riduzione degli sportelli, che ha investito l'intero territorio nazionale, ha colpito in maniera particolare la nostra Regione per le vicende di alcune ex banche del territorio con ripercussioni nel tessuto socio-economico regionale e soprattutto ricadute occupazionali più pesanti rispetto alla media italiana.

Tutto ciò è la conseguenza di governance inadeguate, politiche di erogazione del credito a dir poco imprudenti e

comportamenti al limite della legalità da parte della dirigenza e del management.

La vicenda della sola ex Banca delle Marche, nonché delle altre banche liquidate, ha inciso per oltre il 25% sul mercato del credito marchigiano. A questa si aggiunga poi la confluenza di Nuova Banca delle Marche in UBI con il forte impatto legato alla sovrapposizione degli sportelli, le conseguenti ulteriori chiusure e le problematiche di mobilità del personale. Facciamo riferimento in particolare al trasferimento del polo di Ubiss da Macerata a Jesi, ma evidenziamo che situazioni analoghe si sono verificate con l'incorporazione della Veneto Banca, già Carifac, in Intesa San Paolo.

E se ciò che è avvenuto evidenzia un forte stato di crisi, manifestiamo una forte preoccupazione per Carige, Creval, e MPS fino ad arrivare al caso della Popolare di Bari che ha addirittura chiuso lo sportello nel capoluogo di Regione dall'oggi al domani.

A questi fenomeni non si sono sottratti neanche gli altri primari gruppi del settore del credito quali Intesa e Unicredit con chiusure di sportelli, riduzione dei servizi e il progressivo accentramento, e conseguente allontanamento, degli interlocutori delle lavoratrici, dei lavoratori e ovviamente, dei loro rappresentanti, rendendo sempre più difficile l'interlocuzione sindacale. La delega alla gestione del personale a figure di sintesi di natura commerciale genera inoltre pericolose commistioni tra linee di competenza che invece devono rimanere ben distinte.

Anche il settore delle BCC, relativamente alla nostra regione, è stato interessato, in maniera non indolore, da importanti fusioni: quella della banca di Ancona con la Banca di Falconara, le BCC del Piceno, di BCC di Corinaldo e Pergola e quelle in corso di Gradara e Rimini nonché di Civitanova e Suasa. A ciò si aggiunge, nel passato meno recente quella della Banca di Camerano con la Banca di Filottrano oltre alle problematiche di garanzie da offrire ai 60 colleghi dipendenti della Federazione

Marchigiana delle BCC, passati alle dipendenze della capogruppo ICCREA.

La prospettata trasformazione in holding del credito cooperativo rischia di mettere in discussione gli elementi di solidarietà e cooperazione insiti nella specificità del settore così ancora radicato sul territorio.

In sintesi, la risposta del sistema bancario, nella nostra regione, alla citata crisi, è stato il progressivo passaggio ad aggregazioni e alla creazione di un oligopolio con l'accentramento di servizi e la dismissione di accordi con società di servizio bancario .

I casi del fallimento Seda e Seba sono l'emblema di una tale politica.

In aggiunta, da una fase di diffusa e talora eccessiva erogazione del credito alle famiglie e particolarmente alle imprese, più per far vedere di avere grandi numeri che per effettiva valutazione del merito creditizio, si è passati all'esatto opposto. Alle fusioni/aggregazioni è seguita la riduzione del credito alle imprese, risultando come regione al vertice della classifica nazionale.

Un contesto economico costituito da piccole e medie imprese non ha potuto che rispondere con chiusure di attività e pesanti problemi occupazionali.

La Fisac Cgil reclama il rispetto della Costituzione e in particolare della tutela del risparmio e chiede di modificare le norme che hanno recepito il bail-in nel nostro ordinamento.

La Fisac Cgil chiede alla politica locale un costante monitoraggio del patrimonio immobiliare regionale coinvolto in operazioni di credito deteriorato e oggetto di cessione a società terze.

Alle forti criticità che abbiamo evidenziato si aggiungono i rapidi ed estesi cambiamenti che la rivoluzione digitale sta portando nel settore delle banche.

I nativi digitali sono più attratti da un'offerta di servizi finanziari tramite Google, Amazon, Apple etc. e non percepiscono il bisogno di una banca "tradizionale".

L'utilizzo dei dispositivi mobili come strumento di pagamento e canale di vendita tendono a disintermediare le banche e le assicurazioni.

Le aziende bancarie si stanno attrezzando in un'ottica di diversificazione dei canali distributivi. A questo riguardo una particolare attenzione e approfondimento va riservata agli sviluppi legati alle nuove strategie come i servizi bancari offerti per il tramite di tabaccherie convenzionate con il gruppo Intesa San Paolo.

Grande preoccupazione per i lavoratori del credito sono le modalità con cui le banche stanno gestendo la digitalizzazione dei processi. All'azione di marketing esterno sulla innovazione dei propri mezzi a disposizione della clientela, si contrappongono le ingravescenti inefficienze del sistema informatico e degli strumenti messi a disposizione dei lavoratori.

Una contraddizione che si vive ogni giorno nelle filiali mentre la colpevole cecità aziendale mette la digitalizzazione alla base di piani industriali e riorganizzazioni che prevedono ulteriori esuberanti di personale.

All'orizzonte si prospettano ulteriori fusioni, anche a livello internazionale con efficientamenti che in questo scenario, temiamo possano essere forieri di nuove eccedenze di personale.

L'ammortizzatore costituito dal Fondo di Solidarietà, in scadenza il 31/12/2019, unita alla capacità politica e negoziale del sindacato, ci hanno permesso finora di gestire le crisi e le ristrutturazioni con un forte governo delle ricadute. Molte sono state le uscite e diventa ormai non rinviabile una rappresentatività degli esodati all'interno della Fisac CGIL. Rappresentano una risorsa a nostro avviso irrinunciabile per la esperienza accumulata sia a livello professionale che, in alcuni

casi, sindacale. Può diventare una nuova forma di impegno sociale e creare una sinergia con i quadri sindacali “in servizio” sempre più impegnati nella complessità delle riorganizzazioni aziendali presenti e future.

Il 31/12/2018 scadrà il nostro CCNL e le sfide che ci attendono sono impegnative.

A nostro avviso la banca del futuro sarà basata su una maggiore professionalità e consulenza: se la digitalizzazione automatizzerà i servizi di base, vorremmo che i servizi avanzati fossero il fattore chiave dove le competenze di un bancario adeguatamente formato è in grado di fare la differenza. Bisogna puntare sulla formazione “vera”, quella di relazione col docente e fra i partecipanti e sul riconoscimento retributivo in senso ampio. La digitalizzazione può e deve portare anche il lavoro verso il lavoratore e non il contrario, mettendo argine alla mobilità del personale da basare sempre di più sulla condivisione e sempre meno sulla discrezionalità aziendale che va ricondotta a previsioni contrattuali più stringenti delle attuali. Bisogna anche considerare come la gestione dei nuovi strumenti digitali sia dei servizi di base che avanzati, ha necessità di figure professionali altamente specializzate e va contrastato il tentativo delle banche di ridurre l’ambito di applicazione del CCNL del credito così come il ricorso alle esternalizzazioni.

E’ comprovato come più società diverse, chiamate a svolgere servizi bancari, che la clientela percepisce come appartenenti ad un'unica banca, debbano almeno appartenere allo stesso gruppo. Diversamente, le logiche di società esternalizzate sono diverse per scopi, metodi e processi. Il risultato è un allungamento dei processi decisionali, una comunicazione difficile e una incapacità di fornire strumenti adeguati per lo svolgimento del servizio bancario. Tutto questo si traduce in un effettivo aumento dei costi che, insieme al fenomeno delle consulenze, diminuite in maniera poco significativa, non possono essere fatte pagare alle lavoratrici e ai lavoratori. Trova sempre più condivisione, dopo ripetuti piani industriali,

che la riduzione dei costi si calcoli matematicamente sul costo per dipendente determinando così il numero di esuberanti.

La Fisac Cgil si rivolge alle delegazioni trattanti affinché in serrati incontri di verifica con la controparte, si imponga una maggiore e stringente correlazione tra gli esuberanti dichiarati e le eventuali assunzioni previste, con la possibilità di mettere in discussione la loro entità dopo aver verificato gli effettivi risultati del piano industriale.

Un altro obiettivo primario della contrattazione ad ogni livello deve essere la creazione di nuovo lavoro per i giovani con l'individuazione di nuove figure professionali e la chiarezza dei percorsi di sviluppo. Contestualmente va abbandonata la politica del "tappabuchi" che unitamente alle uscite di figure specialistiche, ha causato un abbassamento generalizzato della professionalità. Anche qui la Formazione e l'utilizzo dei bandi del Fondo FBA rappresentano uno strumento per fare pressione sulle banche per la realizzazione di piani formativi e il funzionamento delle commissioni formazione in cui vi è la presenza del Sindacato.

Va rafforzata la nostra area contrattuale ed intercettati i nuovi lavori, come quelli svolti nelle fintech, ai quali si applicano contratti diversi da quelli del credito.

Va contrastato l'utilizzo improprio delle partite IVA per consulenti finanziari e produttori assicurativi che in realtà si traduce in lavoratori con trattamenti economici inferiori e senza le tutele cosiddette "universali".

L'utilizzo del lavoro autonomo rispetto al nostro CCNL ha prodotto in via sperimentale in Intesa San Paolo una modalità di lavoro a causa mista, modalità da arginare nella trattativa sul prossimo rinnovo del nostro CCNL.

Un esempio lo troviamo in Unicredit, che, non soddisfatta di aver creato una rete commerciale denominata "My Agents" è giunta addirittura a creare una società denominata Unicredit

MyAgents srl, senza fornire alcuna informativa al Sindacato. La rete "My Agents" è costituita da lavoratori a partita Iva il cui perimetro di azione è indeterminato ma in continua evoluzione in un perimetro tipicamente bancario. Dall'altro lato invece UniCredit è in forte ritardo col piano assunzioni definito in sede di accordi. Una coincidenza fonte di forti preoccupazioni.

L'annunciata revisione del sistema pensionistico da parte del Governo, come superamento della Legge Fornero, rischia di aver effetti negativi sui dipendenti bancari che hanno recentemente aderito al Fondo di Solidarietà del credito basandosi in tutto e per tutto sulle previsioni della citata Legge. L'anticipazione della tempistica potrebbe accorciare il periodo di permanenza nel Fondo stesso riducendo la contribuzione e determinando minori importi nelle future pensioni. Un impensabile regalo a chi si è dichiarato apertamente contrario ai favori alle banche, tuttora molto silenziose sull'argomento, e dall'altro un rischio di un negativo impatto alla immagine del sindacato.

Su tale argomento si chiede alla Fisac Nazionale di intervenire politicamente per evitare che modifiche alla normativa pensionistica possano determinare un indebito vantaggio alle aziende di credito sulle spalle dei lavoratori. La forte preoccupazione, nonché l'urgenza di un tempestivo intervento politico, nasce anche dalla sottovalutazione della recente anticipazione di un mese dei requisiti per l'accesso alla pensione. La minor permanenza nel Fondo di Solidarietà ha un basso impatto per un solo mese, ma rischia di essere un vulnus interpretativo nel caso di anni. E' necessario pertanto un intervento preventivo che incida a livello di legge, decreti attuativi e relative interpretazioni Inps e non attendere l'evoluzione degli eventi, ma trovare la sponda politica per influenzarli.

Un'altra sfida che dovrà affrontare il nuovo CCNL è quella relativa al benessere sui luoghi di lavoro.

Partendo dall'accordo nazionale sulle pressioni commerciali bisogna pretendere – preso atto che gli accordi fin qui siglati non si sono assolutamente dimostrati sufficienti ad arginare il fenomeno a causa dell'assenza di meccanismi che ne determinino una reale esigibilità - che le politiche commerciali debbano realizzarsi nel rispetto della dignità dei lavoratori e nella valorizzazione delle loro professionalità.

Va tutelato e garantito il diritto alla obiezione di coscienza nel rifiuto di collocare prodotti finanziari al di fuori delle linee guida che abbiamo individuato nella nostra iniziativa sulla Buona Finanza.

Va altresì contrattato e garantito il diritto alla disconnessione.

La mutevole organizzazione del lavoro è basata su asfissianti risultati di breve periodo e il loro mancato raggiungimento può comportare stati d'ansia, problemi di mobilità territoriale, cambi di ruolo e compromettere la carriera.

In alcuni casi le continue riorganizzazioni aziendali e il ritmo dei cambiamenti sul luogo di lavoro minano le capacità di adattamento del lavoratore. Gli stessi accorpamenti di filiali e strutture rischiano di creare l'effetto sovraffollamento anche in uffici "nuovi" ma progettati per un numero inferiore di lavoratori. Numerose analisi hanno dimostrato un aumento preoccupante di situazioni di compromissione della salute psico-fisica riconducibile allo stress lavoro correlato.

La Fisac Cgil si impegna a valorizzare la figura degli RLS sviluppando al massimo il presidio della sigla su queste figure intercettando e preparando iscritti e dirigenti motivati su questa materia e fa affidamento sulla disponibilità e professionalità della consulenza dei Medici del Lavoro presenti nelle strutture della CGIL.

Per quanto riguarda le assicurazioni si affacciano sul mercato nuovi competitors anche tramite "insurtech" (innovazione tecnologica in campo assicurativo).

Bisogna contrastare il dumping contrattuale, che sta determinando una concorrenza al ribasso tra le agenzie assicurative sulla pelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Particolare attenzione, nella piattaforma unitaria, dovrà essere posta alle politiche di genere.

Da una parte favorire la conciliazione tra il lavoro e l'attività di cura della famiglia e dall'altra dare pari opportunità alle figure femminili, quasi mai apicali, che spesso sono più penalizzate sia economicamente che professionalmente.

L'iniziativa maceratese "la forza delle donne di fronte al terremoto" ha rafforzato questa energia e consapevolezza del ruolo femminile nell'affrontare l'evento traumatico del terremoto che ha colpito le Marche nel 2016. Le donne si sono fatte carico del lavoro di supporto della famiglia e della comunità locale con coraggio, competenza e spesso sotto silenzio aiutandosi reciprocamente.

Gli spunti che sono emersi costituiscono una importante base di lavoro per una piattaforma rivendicativa per due proposte di legge a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori delle zone colpite da calamità.

E' fondamentale contrattare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in tutti i suoi aspetti e le sue forme come lo smart working. Su questo aspetto riserveremo particolare attenzione alla reale applicazione sul territorio dei accordi.

Il Congresso condanna con fermezza i tentativi che da più parti vengono fatti per cancellare le conquiste delle donne e la Legge 194/78, ancora una volta sotto attacco.

Il Congresso condanna con fermezza, quel clima di tensione e di divisione tra le persone, tra i sessi e tra le diverse etnie che alcuni partiti politici, in particolare la Lega, alimentano con gesti e provvedimenti non condivisibili e da respingere anche attraverso la mobilitazione sociale e del mondo del lavoro in particolare.

Il Congresso ritiene che solo attraverso il coinvolgimento attivo di tutte le Rsa, da dotare di adeguati strumenti per la contrattazione decentrata, e di tutti i lavoratori e lavoratrici nei luoghi di lavoro, si possano sviluppare sinergie tra territori ed aziende per rafforzare la categoria.

Si ribadisce l'importanza della formazione dei quadri sindacali in riferimento ai compiti e le responsabilità che si vanno ad assumere nell'organizzazione nonché nel confronto con la parte datoriale nei tavoli sindacali. Va infatti sottolineato come vada colmato il gap formativo tra i quadri sindacali e la controparte che svolge questo lavoro a tempo pieno e come attività principale.