

DOCUMENTO POLITICO CONCLUSIVO

X CONGRESSO FISAC-CGIL Lombardia

MILANO, 17 e 18 gennaio 2023

Il X Congresso della Fisac-CGIL Lombardia assume la relazione del Segretario Generale Gabriele Poeta Paccati, le conclusioni della Segretaria Nazionale Cinzia Ongaro, si avvale del dibattito svolto in occasione dei laboratori tenutisi nelle date 4 luglio e 26 ottobre 2022, sui temi *“La Fisac nel Congresso della Cgil”* e *“La finanza nelle transizioni ecologiche e digitali”*, prende atto dei contributi emersi dal dibattito e approva il seguente documento.

Si sono concluse numerose assemblee di base in tutti i comprensori, che hanno coinvolto una platea di 2929 iscritte e iscritti. Al voto hanno partecipato 4989 lavoratrici e lavoratori, pari al 34,17% del totale, che si sono espressi sui due documenti, attribuendo 4882 preferenze (98,31%) al documento *“Il Lavoro crea il Futuro”*, e 84 preferenze (1,69%) al documento *“Le radici del sindacato”*. Ci sono state 23 schede nulle.

Questa fase congressuale è stata preceduta da un percorso di condivisione del documento *“Il Lavoro crea il Futuro”* anche nelle strutture CGIL, a ribadire il carattere democratico e partecipativo dell'organizzazione, raccogliendo tutte le istanze, e in coerenza con i propri principi statutari.

Il contesto generale

I quattro anni che ci separano dall'ultimo nostro congresso sono stati segnati da eventi di portata epocale: pandemia, guerra, aumento incontrollato dell'inflazione, crisi energetica e riscaldamento globale.

I mesi della pandemia sono stati mesi difficilissimi per i lavoratori e le lavoratrici dei nostri settori, sia nel contesto lavorativo sia per la tragedia umana che ha colpito anche varie nostre famiglie, parenti, amici o conoscenti. L'attività produttiva e sindacale non si è mai fermata, essendo il settore bancario, assicurativo e dell'agenzia delle entrate considerati erogatori di pubblico servizio. Il sindacato, non senza difficoltà, soprattutto nei primi tempi, ha cercato di garantire le condizioni minime di sicurezza sui luoghi di lavoro per lavoratrici e lavoratori. Grazie alla sottoscrizione dei

protocolli sicurezza a livello confederale e di settore e grazie anche ad un'azione sindacale nelle varie aziende e gruppi per garantire la consegna in modo generalizzato degli opportuni dispositivi tra cui i D.P.I. individuali, il lavoro è continuato in relativa sicurezza. Questa esperienza ci insegna che salute e sicurezza sono stati e saranno un punto qualificante della nostra azione sindacale, con un nuovo protagonismo del lavoro e della rete degli R.L.S. che fanno riferimento alla FISAC-CGIL.

Quando sembrava che la pandemia avesse attenuato la sua fase più acuta, un altro grave evento, l'aggressione della Russia ai danni dell'Ucraina e la relativa guerra in corso da febbraio 2022, ha cambiato gli eventi in Europa e nel mondo. Il carico più grave di sofferenza lo sta sopportando la popolazione civile ucraina, con battaglie nei centri abitati e la distruzione di infrastrutture quali centrali elettriche e acquedotti. La CGIL, oltre ad esprimere immediata condanna per l'ignobile aggressione è impegnata nel chiedere un cessate il fuoco immediato e il conseguente avvio di trattative di pace.

La guerra ha inoltre portato pesanti conseguenze economiche e ha generato pressioni sui redditi di lavoratrici e lavoratori sempre più preoccupati, anche nelle nostre categorie, per il caro-vita e i suoi effetti di impoverimento dei salari. L'inflazione che stiamo sperimentando proviene dal lato dell'offerta, e non della domanda come negli Stati Uniti, rendendo vane nonché controproducenti dal punto di vista sociale le politiche monetarie restrittive introdotte dalla Banca Centrale Europea. Appaiono anche irrimediabilmente invecchiati i modelli contrattuali di cui disponiamo oggi, basati sullo scenario senza crescita dei prezzi e sul presupposto della moderazione salariale. Occorre pertanto ripensare le politiche salariali, tenendo anche conto del salario minimo, a maggior ragione in un paese come l'Italia dove negli ultimi trent'anni i salari reali sono diminuiti, mentre nel resto d'Europa aumentavano. Serve in primis aggiornare i rinnovi contrattuali all'inflazione reale, con una attenzione marcata alla vigenza dei cicli contrattuali, evitando che il mancato rinnovo alle scadenze naturali aggravi le condizioni di reddito di lavoratrici e lavoratori. Per il sostegno ai redditi, oltre ad idonee politiche contrattuali, è necessario un fisco orientato al sostegno delle retribuzioni nette. Riduzione del cuneo fiscale lato lavoro, detassazione degli aumenti contrattuali, agevolazioni fiscali per i redditi più bassi finanziate da un sistema fiscale progressivo, all'opposto di misure regressive come la flat tax. Il sostegno ai redditi deve essere accompagnato inoltre da un sistema di welfare pubblico, basato su modelli universalistici: scuola, sanità e istruzione pubbliche, gratuite ed efficienti sono il complemento dei diritti di cittadinanza per le lavoratrici e i lavoratori.

Il lavoro nell'industria finanziaria, nuovi e vecchi settori.

Il tratto comune, presente in tutti i comparti rappresentati dalla FISAC-CGIL, è la grande trasformazione tecnologica e organizzativa, all'insegna della digitalizzazione,

che continuano a sperimentare le aziende dei settori che rappresentiamo. Tecnologia e finanza hanno una storia comune: non si potrebbe scrivere una storia della finanza senza parlare di tecnologia, per cui quest'ultima è decisiva per capire molte delle trasformazioni che stiamo vivendo. Gli esempi sono molteplici: dalla blockchain per quanto riguarda i sistemi di pagamento ad algoritmi di intelligenza artificiale per il credito oppure tutto il tema degli smart contract per le polizze assicurative

Cercare un posizionamento del sindacato su queste tematiche significa acquisire, in modo competente, un punto di vista sulla evoluzione dei nostri settori che ci permetta di vedere e prevedere possibili sviluppi e trasformazioni, anche rispetto alla prossima riforma del fisco ed al suo impatto sui lavoratori esattoriali, sviluppando così la nostra capacità di contrattazione collettiva. Come avvenuto sul tema dello smartworking, decisamente diffuso anche prima della pandemia nei nostri comparti e dell'esigenza di affrontarlo sotto il profilo della nuova organizzazione del lavoro, oltre che della conciliazione tra vita e lavoro. Lo smartworking ha infatti aperto una quantità notevole di questioni che attengono alle dimensioni della prestazione lavorativa, dello spazio e del tempo. Temi così decisivi per la vita di lavoratrici e lavoratori che non possono essere lasciati agli accordi individuali o alle iniziative unilaterali delle aziende. Emergono esigenze di liberazione del tempo ma anche di controllo dello stesso, per evitare che il tempo lavorativo debordi nella vita privata in una continua connessione e tensione produttiva. Occorre quindi ragionare sulla durata della giornata lavorativa, non limitandosi ad una mera richiesta di riduzione dell'orario lavorativo su turni e pensare ad una redistribuzione degli orari, tenendo conto dei diversi paradigmi produttivi. La stessa connessione fra aumento della produttività e riduzione dell'orario di lavoro può trovare una nuova configurazione, anche tramite sperimentazioni su base aziendale come potrebbe offrire la contrattazione di quattro giorni lavorativi settimanali per otto ore invece che il 4x9. Occorre inoltre rendere più efficaci le norme a garanzia dell'orario di lavoro effettivo, come quelle relative al diritto alla disconnessione.

In questa vera e propria metamorfosi, le banche hanno continuato ad intraprendere percorsi di ridefinizione dei loro assetti, anche a livello societario. Abbiamo assistito all'aggregazione di taluni istituti bancari, alla scomparsa di altri, contrattando nelle varie realtà la tutela dell'occupazione, la tenuta sociale e limitando gli impatti negativi sulle condizioni di lavoro.

I processi di aggregazione avvenuti negli ultimi anni (primo tra tutti quello tra Isp e Ubi), se da un lato hanno rafforzato il ruolo di players nazionali ed internazionali dei gruppi aggreganti, dall'altro hanno velocizzato il processo di impoverimento dei territori a seguito della razionalizzazione degli sportelli che ne è seguita, ed hanno standardizzato l'offerta creditizia di territori differenti per caratteristiche degli insediamenti produttivi ed esigenze di supporto economico, mirando alla massimizzazione dei profitti attraverso la riduzione dei costi.

Questi processi portano con sé anche il fenomeno dell'accentramento e della verticalizzazione delle relazioni sindacali, con svuotamento di funzioni aziendali nel territorio, proprio là dove c'è la relazione primaria con gli iscritti, là dove si intercettano le vocazioni sindacali e si genera il ricambio dei quadri.

Di riflesso si aprono anche questioni e sfide relative al nostro ruolo sul territorio, alla nostra capacità di innovare e rinnovare la nostra presenza e funzione. In un contesto in cui le aziende di credito sembrano volersi ritirare, in termini fisici, accentrando funzioni e persone, riducendo nel contempo la densità delle filiali e lasciando scoperte intere zone, privando di sportelli ed agenzie comuni anche densamente popolati.

Emergono dunque con evidenza anche bisogni nuovi che ci pongono interrogativi a cui rispondere in termini di esercizio della rappresentanza, di innovazione organizzativa e politica. Come per esempio la necessità di ricomporre filiere che spingono oltre i confini del settore dei servizi; filiere che si allungano andando a ricomprendere un mondo del lavoro che non afferriamo con gli attuali strumenti contrattuali, che non sono contrattualizzati o che lo sono da altri. È il tema poco affrontato del lavoro autonomo e delle partite iva e degli appalti. Riportare ad unità e coerenza questi mondi, attivando una funzione inclusiva, pone direttamente questioni anche ai rinnovi contrattuali. È inoltre sempre più frequente che le imprese creditizie/assicurative siano alla ricerca di alte professionalità differenti dalle figure tradizionali.

Compito del sindacato è di garantire a queste lavoratrici e lavoratori il giusto inquadramento, perché troppo spesso le aziende tendono a sotto inquadrate queste alte professionalità, e in sede di rinnovo del CCNL ABI questo tema deve trovare cittadinanza.

Il sindacato non può essere in ritardo e si deve occupare dell'organizzazione del lavoro perché non farlo ci condannerebbe alla marginalizzazione. Ma pone anche questioni relative al coordinamento fra categorie per così dire limitrofe, che insistono sui medesimi terreni, con la necessità di una regia confederale della Cgil.

Su un piano di continuità con il passato, continua purtroppo a permanere il fenomeno delle pressioni commerciali nella rete tradizionale bancaria. Pressioni alimentate da una dinamica dei tassi di interesse sfavorevole, fino a pochi mesi addietro, alle banche e che quindi ha reso più significativa la ricerca di margini da commissioni sui prodotti. Questo è un fenomeno su cui il sindacato ha tentato di incidere a livello di tutela, sottoscrivendo accordi sia a livello aziendale che nazionale e che rappresenterà anche in futuro un punto di grande attenzione sul piano dell'esigibilità, sia per tutelare i singoli lavoratori/lavoratrici, sia per garantire una migliore tutela del risparmio, come previsto dall'art. 47 della nostra Costituzione.

Significativa importanza rivestirà la formazione, che dovrà interpretare la nuova organizzazione del lavoro e vedere la presenza attiva del sindacato nella contrattazione dei vari piani formativi in un contesto mutato da nuove richieste.

La formazione professionalizzante rappresenta uno degli strumenti qualificanti da rendere più facilmente accessibile anche al genere femminile, al fine di ridurre il divario di genere. E resta anche uno strumento per alimentare una necessaria cultura antidiscriminatoria, per contribuire a dare forza alla coesione sociale del paese, riducendo i divari esistenti. Questo rimane prioritario per la nostra azione sindacale, da attuare in sinergia con il coordinamento donne della nostra categoria e con le politiche della confederazione. Per le donne come per i giovani che rischiano, complici normative nefaste nel diritto del lavoro, di essere protagonisti in negativo di una realtà di precarietà diffusa e prospettive ridotte.

Conclusioni

La grande trasformazione digitale che ha investito il mondo del lavoro, il comparto finanziario in particolare, mette la FISAC-CGIL, con la sua funzione sindacale, al centro, stante la necessità sempre più marcata di contrattare il cambiamento. E' necessario acquisire, in modo competente, un punto di vista sulla evoluzione dei settori che rappresentiamo, per vedere e prevedere possibili sviluppi e trasformazioni. Occorre per esempio discutere i piani industriali, ma non solo dal lato delle ricadute occupazionali e della mitigazione degli impatti sociali ma anche della sostenibilità ambientale ed ecologica

La FISAC-CGIL Lombardia intende lavorare con iniziative specifiche che inquadrino efficacemente, la nostra rappresentanza all'interno delle forme (eletti, nominati, ecc.) nella sua evoluzione; mettano in relazione le esperienze dei vari fondi; sviluppino iniziative di aggiornamento e formazione per gli esponenti in carica e per la creazione di nuovi quadri in possesso dei requisiti di legge, diffondano la cultura previdenziale con iniziative rivolte ai territori.

Si aprono quindi nuove sfide per la nostra rappresentanza, fatte di frontiere ancora parzialmente inesplorate, di nuovi compiti, nuove platee. Tutto ciò sollecita il sindacato a migliorare la propria organizzazione, le proprie analisi, i servizi e gli strumenti che possiede, per essere adeguato alle nuove necessità e ai nuovi bisogni, per svolgere una sempre migliore tutela di lavoratrici e lavoratori, sia sul piano collettivo che individuale per avviare una nuova stagione di rivendicazione salariale che possa tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori.

In conclusione, sarà sempre più importante coltivare il forte legame che già abbiamo con la confederazione, in termine di pratiche, valori e ideali, basandosi sul vero patrimonio di cui dispone la nostra organizzazione: le R.S.A e la rete di delegate e delegati che sono nei posti di lavoro. Un vero e proprio capitale sociale da sostenere e valorizzare, fatto di relazioni diffuse, conoscenza distribuita, che si nutre di impegno,

dedizione e partecipazione attiva e che consentirà sicuramente alla FISAC-CGIL di essere all'altezza di quello che ci aspetterà nei prossimi anni.

Milano, 18 gennaio 2023

BOMBA