

## **RELAZIONE D'APERTURA DELL'ASSEMBLEA COSTITUENTE GRUPPO INTESA SANPAOLO**

E' qui riunito l'intero gruppo dirigente della Fisac Cgil del Gruppo ISP.

E' presente parte della Segreteria Nazionale, sono molti i Segretari Regionali.

Domani avremo un confronto in diretta tra protagonisti della nostra vita sindacale, economica e politica (Epifani, Megale, Passera, Treu, Messori).

E' quindi un'occasione per fare tra di noi una discussione vera, senza conformismi, senza pigrizie, senza logiche di schieramento, con capacità di ascolto, con spirito costruttivo, che ci consenta di varare il nostro "piano sindacale", di definire le nostre modalità di lavoro e di eleggere il gruppo dirigente chiamati a concretizzarli.

Per favorire questo obiettivo cercherò di introdurre i lavori con una relazione che rifuggirà retoriche e celebrazioni per affrontare il nodo politico e organizzativo che siamo chiamati a sciogliere:

*nel primo gruppo bancario italiano per volumi d'attività e numero dipendenti, che in questi anni ha anticipato le svolte sindacali più significative del settore, che adotta un modello organizzativo che non concede autonomie contrattuali alle direzioni delle aziende del gruppo, che quindi concentra il secondo livello di contrattazione nel gruppo... quale struttura organizzativa deve avere il sindacato per tutelare al meglio i lavoratori, quale modalità di partecipazione dobbiamo adottare, per l'intera struttura sindacale e per i lavoratori, per eliminare, o almeno contenere, gli effetti della verticalizzazione della contrattazione, come garantire l'esigibilità degli accordi sui posti di lavoro, come migliorare la qualità del lavoro perseguendo una crescita che consenta di creare buona occupazione a tempo indeterminato?*

Riepiloghiamo il percorso negoziale dalla fusione ad oggi su questo nodo:

- L'accordo di programma del 14/2/2007 che, ancora con la metodologia dell'accordo di indirizzo da recepire a livello aziendale, riepilogava le materie oggetto di contrattazione di gruppo
- il CCNL del 8/12/2007 che all'art.20 disciplinava questa modalità per l'intera categoria
- l'accordo nazionale del 7/7/2010 sulle relazioni sindacali di settore che sancisce l'efficacia erga omnes della contrattazione di gruppo
- l'accordo di gruppo sulle relazioni sindacali del 23/12/2010.

Dopo questo percorso non è più in discussione **SE** fare la scelta della centralità della contrattazione di gruppo, ma **COME** attrezzarci in funzione di questa scelta.

Nelle nostre assemblee di base, di azienda e di regione, centinaia di interventi e 54 emendamenti hanno discusso di questo COME: in questa assemblea porteremo a compimento questa discussione per arrivare a scelte condivise. Per farlo dovremo concentrarci su ciò che saremo chiamati a fare da domani, senza sterili rimpianti su ciò che abbiamo fatto fino a ieri.

Le dimensioni e il ruolo del Gruppo Intesa Sanpaolo nel sistema produttivo italiano impongono poi un *sovrappiù di responsabilità*: gli accordi che noi sottoscriviamo spesso predeterminano soluzioni che sono poi estese a tutta la categoria; i modelli organizzativi e le scelte imprenditoriali della banca incidono pesantemente sulle possibilità di sviluppo del paese.

Essere Fisac Cgil nel nostro Gruppo significa *tradurre in proposte credibili i bisogni che esprimono i nostri colleghi coniugandoli con gli interessi generali dei lavoratori italiani*.

E' questa consapevolezza e responsabilità che ha indotto la Delegazione Trattante uscente a superare tensioni che ci sono state nel corso dei suoi 5 anni di lavoro, a superare distinzioni di area programmatica e mozione congressuale per consentire all'organizzazione di sviluppare un dibattito attorno ad un *documento programmatico unitario*, senza contrapposizioni di schieramento, *legato ad una proposta organizzativa unitaria*: fino a pochi mesi fa non era scontato e abbiamo l'orgoglio di concludere questa settimana questo processo per primi nel settore dopo il congresso CGIL.

## **CONTESTO POLITICO E SINDACALE**

Le dimensioni e il ruolo che svolge nel sistema produttivo italiano il Gruppo ISP sono le ragioni per cui il nostro documento programmatico è nella sua prima parte dedicato all'analisi del contesto economico e politico mondiale, nazionale e di categoria.

Non riprendo le riflessioni fatte nel documento sul livello internazionale che non presenta significative evoluzioni negli ultimi due mesi.

Importanti segnali di *cambiamento* sono invece intervenuti *nel panorama politico sociale in Italia*.

Nel documento descrivevamo il processo di impoverimento del paese: calo del PIL (a questo ritmo di crescita impiegheremo quasi 10 anni per tornare ai livelli 2007), impennata del rapporto debito-Pil (siamo al 120%), crescita della disoccupazione con la "generazione perduta dei giovani" al 30%, un pareggio di bilancio per il 2014 che

in assenza di crescita economica e in assenza di una politica redistributiva della ricchezza non può che tradursi in feroci tagli della spesa pubblica.

E aggiungevamo *“i drammatici dati economici non descrivono compiutamente l’agonia del paese. Lo sfascio politico, sociale e culturale prodotto dal berlusconismo sta infliggendo all’Italia ferite profonde.”*

Confermiamo quei giudizi. C’è però un elemento di profonda discontinuità. *Le elezioni amministrative e i referendum hanno reso queste considerazioni maggioritarie nel paese:* il Governo continuerà a sopravvivere per non so quanto tempo, con la Finanziaria continuerà a mordere le condizioni di lavoratori e pensionati, ma il berlusconismo è alla fine.

Nel giro di poche settimane il grande venditore ha perso credibilità: i ballottaggi di Milano, Napoli e Cagliari e la partecipazione ai referendum nonostante gli inviti all’astensione hanno comunicato la **fine del “rapporto fiduciario” della maggioranza degli Italiani nel Presidente del Consiglio.**

Sono molto forti le analogie con il referendum sulle preferenze del 1991 che segnò l’inizio della fine della Prima Repubblica. La società civile si è espressa con chiarezza rivendicando un classe di Governo dedita all’interesse generale e non alla difesa di privilegi per pochi e la CGIL può affermare, senza presunzione, che a questo processo ha dato il suo contributo. (Spero che le analogie con la fine della prima repubblica siano finite ...).

In queste ore, a poche centinaia di metri da qui, il Direttivo Nazionale della CGIL, l’organismo statutariamente deputato a decidere sugli accordi confederali, sta valutando **l’ipotesi di accordo unitario sulla validazione dell’accordo del 28/6.** Sarà una discussione aspra e difficile come è giusto che sia per un’intesa che potrebbe cambiare profondamente la storia sindacale di questo paese.

Non è quindi nostro compito decidere sull’intesa, ma credo di poter dire almeno 3 cose:

1. L’accordo, che è ovviamente un compromesso tra le diverse istanze, non sarebbe stato possibile senza il mutato clima politico: è il mutato clima politico che ha spinto Confindustria, Cisl e Uil a sottrarsi al pressing di Sacconi per un nuovo accordo separato al servizio del quale ha ripetutamente offerto una sponda legislativa.
2. Possiamo rivendicare come categoria di aver contribuito al risultato con l’accordo unitario del 23/3 per risolvere con il voto decisivo dei lavoratori eventuali divergenze unitarie sulla trattativa del CCNL.

3. L'effetto combinato dell'accordo di categoria e dell'accordo confederale creano le condizioni perché accordi separati come quelli che abbiamo subito nella nostra contrattazione di gruppo non possano più ripetersi.

Quando il percorso di approvazione in CGIL sarà concluso, inizierà il percorso che condurrà al recepimento dello stesso nella nostra categoria (ricordo che l'art 7 prevede che i contratti nazionali definiscano i limiti e le procedure attraverso le quali siano possibili intese modificative delle regolamentazioni del CCNL nei Contratti Aziendali).

Al di là delle diverse valutazioni presenti in questa sala sull'accordo, ***tutte meritevoli di rispetto e ascolto***, credo che un comune terreno di lavoro sarà quello di ***“sfruttare” la mancanza di RSU nella nostra categoria per definire unitariamente verifiche democratiche sui mandati alle trattative e sulla validazione degli accordi***, in coerenza con lo sforzo da sempre compiuto dalla Fisac: a livello di Categoria con la dichiarazione comune dei segretari Generali del 23/3 e con il percorso di consultazione sul CCNL e a livello Gruppo sul giro di assemblee con votazione sull'accordo costitutivo del Fondo Sanitario.

## **MANOVRA FINANZIARIA**

Non voglio approfondire la manovra finanziaria. Ogni giorno un nuovo annuncio e una nuova revisione delle misure rendono arduo un serio esame del testo.

Appare però evidente che siamo all'ennesima conferma del solito schema: una serie di annunci propagandistici (riduzione dei costi della politica, tasse sui SUV, tasse sulle transazioni finanziarie, interventi sulle pensioni d'oro, ecc.) smentiti da concrete iniziative di tagli a danno dei lavoratori e dei pensionati e dalla puntuale norma ad aziendam sul lodo Mondadori per sterilizzare la sentenza a danno di Fininvest.

Quasi una vendetta contro quegli italiani che hanno voltato le spalle al Governo.

Gli ambiziosi e auspicati annunci di tassazione delle transazioni finanziarie per finanziare una radicale riforma fiscale che penalizzi le speculazione finanziarie a favore di lavoratori ed imprese diventano un fissato bollato di 120 euro sui depositi amministrati che tassa allo stesso modo il risparmio di un pensionato ex operaio e di un top manager.

I tagli ai costi della politica si trasferiscono, con il grosso della manovra, alla prossima legislatura.

Mentre immediato è il congelamento delle pensioni che inizia a partire da 1.400 euro lordi pari a 1.000 netti dopo aver annunciato interventi sulle pensioni oltre i 4.000 euro; immediati sono i tagli alla sanità e eterno il blocco salariale nel pubblico impiego.

**Un'operazione di macelleria sociale priva di qualsiasi stimolo alla crescita che conquista un giudizio negativo delle Confederazioni e di Confindustria.**

## **PIANO D'IMPRESA**

Questa evoluzione economico-politica ci porta a confermare, drammatizzandole, le valutazioni sul Piano di Impresa di ISP: *ambizioso e sempre più difficile da realizzare in un contesto che continua a peggiorare.*

Nel contempo la difficoltà estrema nella realizzazione del piano è aggravata:

- la credibilità interna ed internazionale del nostro Governo è ulteriormente peggiorata (e ci costa sempre più in termini di differenziale dei tassi rispetto alla Germania – elemento drammatico in un paese con il nostro debito pubblico)
- nessun segnale di ripresa economica al punto da spingere Confindustria a ricercare un patto con le parti sociali senza l'intervento governativo
- la fiscalità penalizzante rispetto alla concorrenza internazionale è ulteriormente aggravata dall'incremento dell'IRAP sulle banche che stima in 150 milioni gli aggravati fiscali per i primi 5 gruppi nazionali
- la scelta di focalizzare l'attività sull'economia reale e sul mercato nazionale, con ricavi da attività di trading inferiori all'1%, che ha consentito di risentire meno di molte banche estere della crisi finanziaria del 2008, è oggi la ragione del declassamento da parte delle società di rating.

Giudicammo positivamente la scelta di aumento di capitale: lo confermiamo nell'entità e nella scelta dei tempi perché ha consolidato il patrimonio e rafforzato la capacità di resistere ad attacchi della speculazione internazionale. Ma il mercato ha già bruciato i 5 mld di aumento.

Con altrettanta nettezza abbiamo invece giudicato come una inutile e sbagliata provocazione il gonfiamento delle eccedenze a 10.000 nella lettera di apertura di procedura. Una provocazione in linea con la disdetta del Fondo Solidarietà, che abbiamo combattuto insieme alla Segreteria Nazionale.

Abbiamo giudicato molto ambizioso il piano aziendale nei suoi obiettivi di crescita dei ricavi: ma dobbiamo accettare la sfida per la crescita se non vogliamo precipitare verso tagli occupazionali e di costo che aggraverebbero ulteriormente il clima di sfiducia e avvierebbero una spirale negativa inarrestabile.

*Per questa ragione siamo obbligati ad accettare la sfida delle riconversioni professionali e del contenimento degli oneri delle uscite per difendere le retribuzioni e per conservare margini per assunzioni stabili.*

Nel documento programmatico abbiamo con chiarezza assunto che **la contrattazione dei piani d'impresa, la riforma del Fondo di Solidarietà e il rinnovo del CCNL sono strettamente connessi e da affrontare nell'ambito di un'unica regia.**

L'azione comune tra Coordinamenti dei grandi Gruppi e Segreterie Nazionali sta cominciando a dare i suoi frutti:

- il blocco delle relazioni sindacali nel mese di maggio e la pressione congiunta nelle trattative sui piani di impresa e a livello nazionale ha indotto l'ABI alla sospensione della disdetta del Fondo e questo consentirà una ripresa del confronto a partire dalle posizioni unitariamente assunte dal sindacato a marzo (disponibilità a ridurre il trattamento, no al ricorso all'indennità di disoccupazione, conferma dell'esodo volontario con la garanzia per l'azienda di garantire il raggiungimento dei numeri concordati a partire dai pensionati)
- sul piano di impresa le 10.000 eccedenze dichiarate nella lettera di apertura di procedura del 30 maggio sono tornate ad essere 3.000 esuberanti e 5.000 riconversioni.

Abbiamo condiviso unitariamente con le segreterie Nazionali i 5 punti fermi della posizione sindacale nella trattativa sul Piano:

1. **negoziazione del numero degli esuberanti** attraverso un confronto sui processi di efficientamento: non siamo disponibili ad accettare tagli lineari ma vogliamo comprendere con quali interventi sull'organizzazione del lavoro si rendono sostenibili le riduzioni di personale
2. **assoluta indisponibilità a modifiche delle norme previste nel CCNL o negli accordi di armonizzazione**: l'obiettivo di riduzione del costo del lavoro deve corrispondere esclusivamente alla riduzione di personale, senza peggioramento di trattamento per gli attivi. Su questo tema voglio essere assolutamente chiaro, visto che è stato affrontato anche in un ODG del Direttivo Nazionale: indipendentemente dalla applicabilità automatica di intese modificative dell'accordo interconfederale (che a mio avviso richiede un passaggio a livello di categoria), noi siamo indisponibili a modifiche in sede aziendale di alcuna norma del CCNL perché abbiamo presentato una piattaforma di rinnovo e ad alcuna modifica degli accordi di armonizzazione che devono avere il loro

- rinnovo nella sede propria della contrattazione integrativa con scadenza un anno dopo il CCNL
3. **le uscite devono avvenire su base volontaria con disponibilità a garantire il raggiungimento dei numeri concordati a partire dai pensionati** (non possiamo sostenere il costo di colleghi in esodo con pensionabili ancora in servizio)
  4. **assunzioni a tempo indeterminato di quote consistenti di giovani** (a questo proposito noi siamo pronti a sperimentare *forme di solidarietà espansiva* con part time volontario incentivato per colleghi vicini al pensionamento, previo accoglimento delle domande inevase per tutto il personale, contro assunzioni di giovani, anche inizialmente a part time, ma comunque a tempo indeterminato).
  5. **individuazione di coerenze distributive tra retribuzioni dei top manager e trattamenti economici del personale.**

In coerenza con le linee rivendicative e la strategia concordata, gli incontri riprenderanno dopo la ripresa del confronto con l'ABI in sede nazionale prevista per venerdì 8.

## **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI GRUPPO**

Dopo aver condiviso il ciclo negoziale strettamente connesso di Fondo di solidarietà, Piano d'Impresa e CCNL, dovremo affrontare la successiva sfida della Contrattazione Integrativa di Gruppo che prevede la scadenza degli accordi di armonizzazione il 31/12/2011 in perfetta coincidenza con l'art 26 del CCNL che prevede in quella data la scadenza dei contratti integrativi aziendali. *Perseguiamo una identica scadenza proprio per questa ragione.*

E' chiaro che su questo tema andranno sviluppate le linee rivendicative nei diversi ambiti della Fisac e nel confronto unitario con le altre Organizzazioni Sindacali: nel documento programmatico sono solo individuati gli indirizzi di intervento.

Credo che però possiamo già individuare alcuni punti fermi:

1. Il piano d'impresa dichiara di voler perseguire incrementi di redditività attraverso l'aumento dei ricavi e non attraverso il taglio dei costi: questa scelta, che non possiamo che condividere, comporterà importanti **interventi sulla organizzazione del lavoro** che andranno contrattati.
2. **L'accordo interconfederale** si pone l'obiettivo di **favorire la crescita** attraverso l'individuazione nel **Contratto Nazionale di materie delegate alla contrattazione aziendale**
3. La discussione nelle assemblee aziendali svolte finora ha evidenziato proprio la necessità di individuare *un'articolazione di soluzioni sui temi attinenti*

*l'organizzazione del lavoro (inquadramenti, percorsi professionali, avanzamenti automatici, mobilità, orari e part-time) che rispondano alle diverse specificità professionali dei lavoratori della banca dei territori, delle direzioni centrali, dei back office e delle società prodotte.*

4. Il confronto su questi temi deve poi estendersi alla *stabilizzazione dei posti di lavoro, alla riduzione del divario tra il nord e il sud del paese, alla eticità della vendita e dei prodotti con conseguenti sistemi premianti trasparenti, incentrati sulla squadra e con obiettivi di medio/lungo periodo.*
5. Il positivo percorso di armonizzazione del welfare di gruppo avviato con la costituzione del Fondo Sanitario deve essere portato a compimento prima con la realizzazione del **circolo ricreativo di gruppo** e poi con la semplificazione della **previdenza complementare** che, salvaguardando le specifiche prerogative individuali, consenta di potenziare la contribuzione aziendale a partire dai giovani destinatari del sistema contributivo, in coerenza con la piattaforma del CCNL.

***Una compiuta contrattazione integrativa di gruppo è l'ambizioso obiettivo strategico di medio periodo della Fisac del gruppo ISP.***

E' evidente la complessità, la difficoltà politica e contrattuale di realizzazione di un secondo livello di contrattazione di gruppo.

Per questo ritengo più appropriato questo concetto al più perentorio Contratto Integrativo di Gruppo perché questa definizione evoca una semplice trasposizione dei nostri CIA del secolo scorso dall'Azienda al Gruppo.

La contrattazione di Gruppo deve però avere 3 requisiti:

1. finalizzata alla stesura di un testo unico che riepiloghi l'insieme delle norme
2. avviata sulla base di una piattaforma su mandato dei lavoratori
3. conclusa con un'ipotesi di accordo validata dai lavoratori.

Per realizzare questo progetto abbiamo però non pochi ostacoli da superare:

- nel Gruppo abbiamo 3 diversi CCNL
- temi complessi come la previdenza possono richiedere una trattativa dedicata tipo fondo sanitario
- il superamento dei contratti integrativi aziendali entra in conflitto con specificità aziendali
- le modifiche dell'organizzazione del lavoro possono richiedere nuovi accordi in tempi diversi dalle scadenze di rinnovo contrattuale

- dovremo individuare modalità per garantire una contrattazione dell'organizzazione del lavoro adeguata alle specificità professionali delle diverse articolazioni del Gruppo.
- dovremo prima chiarire con quali modalità si applicherà l'accordo interconfederale in categoria
- dovremo chiarire come si concluderà in rinnovo del CCNL

## **QUALE ORGANIZZAZIONE PER FISAC CGIL DEL GRUPPO ISP**

Per realizzare questo progetto di contrattazione, il documento programmatico individua due assi portanti indispensabili:

- Contrattazione di gruppo con la Segreteria di Gruppo con ruolo esecutivo e Direttivo di Gruppo con ruolo di direzione politica.
- Relazioni sindacali decentrate a livello di azienda e territorio con Segreterie di Coordinamento Aziendali e Coordinatori di Area con ruolo esecutivo e Direttivi Aziendali e Coordinamenti Decentrati di Area con ruolo di direzione politica.

Il tema è stato particolarmente discusso, in particolare in alcune aziende e in alcune assemblee regionali, per cui credo sia utile provare a riassumere l'evoluzione della discussione dall'avvio del percorso organizzativo.

E' concluso il percorso relativo all'elezione di tutti i Direttivi Aziendali con relative Segreterie di Coordinamento e l'elezione dei 76 Coordinatori di area che coprono tutte le Aree in cui si articola la Banca dei Territori. Tutti i quadri sindacali e le RSA fanno parte dei coordinamenti decentrati.

Compito di questa assemblea è quello di eleggere il Direttivo di Gruppo e la Segreteria di Gruppo e quello di definire il modello organizzativo che realizzi l'obiettivo politico del coinvolgimento costante di tutta l'organizzazione nel contesto di una forte verticalizzazione della trattativa.

Provo a riepilogare la proposta cercando di rispondere ad alcune critiche emerse:

- **I Coordinamenti Decentrati di Area** sono costituiti dai Quadri sindacali di Area delle aziende dell'allegato 2 dell'accordo 23/12/2010 che eleggono al loro interno i Coordinatori di Area e dai Quadri sindacali delle aziende dell'all. 1 dell'accordo 23/12/2010 del medesimo ambito territoriale. Questa struttura, ovunque costituita da Rappresentanti sindacali di diverse aziende, rappresenta

**il principale snodo organizzativo della Fisac di Gruppo ISP, funzionale al dibattito interno per la contrattazione di gruppo.** La sintesi sulle diverse istanze aziendali deve cominciare a livello di base con un dialogo transaziendale e non essere totalmente demandata al Direttivo di Gruppo.

- **I Direttivi Aziendali** si riuniscono su **tematiche di natura aziendale**, quali la Formazione, le Pari Opportunità, gli RLS, e “per la verifica degli effetti applicativi degli accordi stipulati a livello di Gruppo”. Le specificità professionali spesso corrispondenti al perimetro aziendale (ISGS, società prodotto, in particolare) rendono opportuno che i Direttivi Aziendali elaborino **proposte in merito al proprio segmento di organizzazione del lavoro.**
- **Il Direttivo di Gruppo** sarà costituito sulla base delle regole di rappresentatività del Regolamento Nazionale (devono esserci tutte le aziende con almeno 100 iscritti, ma cercheremo di ampliare il perimetro) ed avrà il compito di **decidere la posizione della Fisac di Gruppo in merito alle piattaforme e agli accordi**
- **La Segreteria di Gruppo ha il ruolo esecutivo del negoziato di gruppo, è contenuta nel numero di 8 componenti, è costituita da un Segretario per Direzione Regionale.**

Credo sia utile approfondire le ragioni della proposta politica relativa alla Segreteria di Gruppo.

*L'accordo nazionale del 7/7/2010 sulle Relazioni sindacali prevede, con la nostra percentuale di rappresentanza, una Delegazione Trattante di Gruppo di 10 componenti.*

La proposta è quella di una Segreteria di Gruppo con ruolo di Delegazione Trattante ridotta a 8 componenti perché ciò consente:

- Di liberare un distacco (ne abbiamo 9) a favore del webmaster che gestisce il sito e l'invio dei comunicati
- Di liberare risorse a favore della struttura sul territorio (per questo a dicembre ridurremo i distacchi da 10 a 9 e incrementammo i coordinatori da 65 a 76)
- Di consentire una più agevole integrazione della delegazione quando le materie oggetto di confronto lo rendano opportuno (a titolo di esempio in occasione della cessione degli sportelli a Cariparma e Friuladria la trattativa ha coinvolto 8 Dirigenti del Gruppo di cui solo 2 della Delegazione Trattante, in occasione della costituzione del Fondo Sanitario la Delegazione è stata integrata per rappresentare tutte le Casse Sanitarie d'origine, in occasione delle tensioni sul

piano d'impresa in ISGS c'è stata l'integrazione con la segreteria di Coordinamento di ISGS)

- Di consentire la presenza di tutte le Direzioni Regionali rendendo più agevole il flusso di comunicazione tra i Segretari di Coordinamento e i Coordinatori di Area e la Delegazione Trattante.

Nel documento abbiamo usato il termine “espressione dei territori” per la ragione suddetta e non per indicare una elezione di una segreteria federale con i coordinamenti decentrati nel ruolo di elettori.

Le regole statutarie prevedono che il Segretario Responsabile del Gruppo è proposto dalla Segreteria Nazionale, la Segreteria di Gruppo è proposta dal Segretario di Gruppo di concerto con la Segreteria Nazionale e ciascun componente la Segreteria risponde al Direttivo che lo ha eletto e non al territorio da cui proviene. Ogni Segretario è un dirigente complessivo del Gruppo e non un capo tribù che negozia con altri capi tribù: stiamo faticosamente superando le appartenenze alle aziende d'origine, non vogliamo ricreare altre appartenenze improprie.

La proposta risponde all'obiettivo politico organizzativo di agevolare, di rendere più naturale il flusso di comunicazione tra Delegazione Trattante e territori sulla base dei diversi risultati ottenuti nelle diverse Direzioni Regionali finora: le diverse Direzioni regionali hanno operato con maggiore o minore raccordo a seconda della *omogeneità territoriale, della maggiore o minore frammentazione aziendale, della unicità o molteplicità dei riferimenti in delegazione trattante*. **I primi due elementi non dipendono da noi, il terzo sì: su questo abbiamo cercato di agire nella proposta.**

Il progetto organizzativo è quello di rendere la nostra squadra “corta” (riducendo al minimo la distanza tra i diversi livelli dell'Organizzazione) e rivolta al futuro (superando il rimpianto per un passato ormai scomparso).

Per farlo il progetto prevede:

- Massima sinergia con le strutture territoriali e tra le diverse aziende del gruppo
- potenziamento della formazione in sinergia con segreteria nazionale e regionali
- Sviluppo dei supporti all'attività dei quadri: mail list, sito internet, guide
- Messa in rete delle esperienze sul territorio (dialogo orizzontale e diffusione delle buone pratiche)
- Costituzione del Comitato aziendale europeo.

La realizzazione del progetto consentirà di raggiungere due obiettivi:

- Una democrazia di organizzazione fatta di partecipazione, di coinvolgimento, di valorizzazione delle idee e non di voti formali
- Una crescita organizzativa che ci consenta di diventare la prima organizzazione sindacale del Gruppo ( risultato al quale le attuali regole sulla rappresentanza attribuiscono conseguenze politiche di assoluta rilevanza).

## CONCLUSIONE

Lo sforzo di questo percorso organizzativo è concentrato sull'obiettivo di ricreare con i lavoratori e con le strutture di base della Fisac quel rapporto di costante dialogo che per dimensioni, per omogeneità di trattamenti, per ambito territoriale era più facile realizzare nelle vecchie Casse di Risparmio e Banche d'origine.

Dobbiamo riuscire a ricostruire un tessuto di collegamento nella nuova grande realtà del gruppo, prendendo a riferimento i movimenti che sanno pensare “globale” e agire “locale”.

Dobbiamo avere la capacità di

- DISCUTERE quanto basta, ascoltando le posizioni più lontane da ciascuno di noi con più attenzione perché sono quelle che ci possano arricchire
- ma poi dobbiamo democraticamente DECIDERE: per questo la discussione deve essere sempre finalizzata a individuare soluzioni e non a lamentare problemi
- e poi dobbiamo LEGITTIMARE piattaforme e accordi tra i lavoratori.

La democrazia sui posti di lavoro è l'indicatore più importante del livello di democrazia di un paese: lottando per questo obiettivo, lottiamo per il futuro della Fisac, della CGIL e dei lavoratori.

Per questo chiudo la relazione rinnovando l'impegno a continuare con tenacia a perseguire il coinvolgimento dei lavoratori in assemblea con consultazioni certificate che diano ai lavoratori il diritto/dovere di decidere.

Roma, 5 luglio 2011

*Maurizio Zoè*