



ORGANO
DELLA **FALCRI**
FEDERAZIONE
AUTONOMA
LAVORATORI
DEL CREDITO
E DEL RISPARMIO
ITALIANI



EDITORIALE

Un obiettivo da perseguire, un percorso da seguire

di *Aleardo Pelacchi*

In premessa, oggi occorre di nuovo affermare la centralità del lavoro, in termini di accesso, di permanenza (al lavoro), di stabilizzazione delle attività produttive, della sua valorizzazione economica. Permane una grande preoccupazione per la situazione generale e per la situazione del Paese, che per ora ha risentito meno di altri della difficile congiuntura, ma che sta facendo troppo poco per rilanciarsi e per presentarsi ben strutturato al momento della ripresa economica che, prima o poi, ci sarà.

Una preoccupazione che è ancora più marcata, di fronte alla perdita di posti di lavoro di giovani, donne ed uomini non più giovani, del permanere di importanti (purtroppo) fasce di precarietà.

La Falcric-Confisal, che ha dedicato il 2010 alla lotta alle forme di precarietà, per la buona occupazione, intende adoperarsi per aumentare il livello di sensibilizzazione su questi temi e farli diventare di interesse centrale per il Paese. Innanzi tutto proponendo di aprire un dibattito ampio, che coinvolga tutte le Parti Sociali, finalizzato ad individuare e condividere gli obiettivi da perseguire e le strategie e gli accordi necessari al raggiungimento di quegli obiettivi.

Non può essere sufficiente dire che è solo compito delle Banche favorire la concessione del credito a famiglie ed imprese. Le Banche devono certa-

SOMMARIO

N.4 APRILE 2010

EDITORIALE

Un obiettivo da perseguire, un percorso da seguire

CONFISAL

A Madrid il Consiglio Generale

COORDINAMENTO INTERNAZIONALE

La formazione permanente nel settore bancario in Europa

mente fare bene il proprio lavoro a sostegno della economia dei territori in cui operano - e quello del sostegno alla economia locale è un tema da sempre molto sentito nella Falcric-Confisal -, ma sarebbe riduttivo non richiedere un'ampia assunzione di responsabilità, per capire dove si vuole andare come Paese e con quali risorse economiche. Purtroppo manca questa progettualità. Inoltre, non è accettabile continuare a vedere una così grande sperequazione ed ingiustizia in ambito fiscale, dove pagano sempre e fin troppo "i soliti noti"; come non sarebbe accettabile né eticamente condivisibile, "sostenere l'indebitamento" per favorire lo sviluppo ed il mantenimento dei livelli dei consumi per dare impulso alla economia.

Perseverare in un modello economico basato sui consumi e sulla produzione indiscriminata di prodotti, non può funzionare.

Specie in questi momenti, occorre anche indirizzare l'interesse verso una produzione di beni stabili, duraturi ed utili.

In questo contesto, assume un'importanza fondamentale il ruolo del Sindacato. Un Sindacato che si confronti con il mondo in cui opera, consapevole dell'importanza del proprio ruolo di portatore di interessi, "in mezzo alla gente". Aperto al nuovo, ma non al nuovo ad ogni costo; aperto alla flessibilità, ma se essa non prescinde da garanzie e sicurezza; attento al buon andamento delle aziende, ma inflessibile sulla distribuzione delle responsabilità e dei rischi.

Un Sindacato forte, ma con l'umiltà di chi sa confrontarsi al proprio interno, che non disperde le idee ed il contributo di alcuno, forte delle proprie articolazioni.

Importante campo di prova sarà individuabile nello spazio che il Sindacato riuscirà ad occupare sulla vicenda dell'arbitrato, dove il ruolo che saprà a conquistare, diventerà fondamentale per non derogare ai vigenti diritti, soprattutto di quelli dei più deboli.

Il rinnovo del CCNL di Settore rappresenterà un ulteriore importante banco di prova in cui sarà chiamato a confrontarsi. ■

CONFEDERAZIONE

A Madrid il Consiglio Generale della Confsal

A cura della Segreteria Nazionale

Nei giorni 24-25-26 marzo si è svolto a Madrid il Consiglio Generale della CONFSAL, convocato sul tema: "Le priorità per il 2010: rinnovo dei contratti, detassazioni di retribuzioni e pensioni, sviluppo dell'occupazione" al quale hanno partecipato per la Falcri il Segretario Generale Aleardo Pelacchi ed i Consiglieri Flavio Carello e Renato Rodella. Le tematiche trattate nel corso del Consiglio sono di estrema attualità e dall'analisi puntuale delle problematiche di carattere socio-economico oggetto di discussione, oltre che dallo studio di una "strategia d'uscita" dalla crisi, si è ritenuto di poter dare un contributo al Paese per costruire una nuova fase di crescita economica e di sviluppo sociale.

A questo scopo sono state individuate indispensabili politiche contrattuali finalizzate al recupero del potere d'acquisto dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso il rinnovo di tutti i contratti scaduti ed in scadenza ed, inoltre, attraverso la valorizzazione del secondo livello di contrattazione ed alla premialità del merito.

Sul fronte della fiscalità ancora molto bisogna fare per allineare il peso delle imposte, che gravano prevalentemente sui redditi da pensione e da lavoro dipendente, ai livelli dei Paesi più avanzati dell'Unione Europea, aprendo un tavolo di confronto tra governo e parti sociali, tenendo presente che è importante avere a disposizione maggiori risorse anche in funzione dell'espansione dei consumi che, in questo senso, possono essere un utile volano per lo sviluppo economico.

È stato infine individuato come altro elemento importante da valorizzare, in un periodo così difficile, l'investimento nel "capitale umano".

L'impiego di tutte le risorse disponibili deve vedere protagoniste tutte le parti sociali nello studio di una strategia per la formazione permanente che sia volta alla preparazione delle lavoratrici e dei lavoratori specie in quei settori produttivi che avranno uno sviluppo nei prossimi anni.

Quanto detto, oltre ad ulteriori importanti investimenti in formazione, tecnologia e ricerca, può favorire una inversione di tendenza sull'occupazione e consentire al Paese di trovarsi più preparato per agganciare in modo forte e sicuro la ripresa economica. ■

MOZIONE FINALE

Il Consiglio Generale della Confsal, riunitosi in Madrid nei giorni 24 - 25 - 26 marzo 2010, ascoltata la relazione del Segretario Generale, il quale ha affrontato con completezza e chiarezza il tema: "Le priorità per il 2010: rinnovo dei contratti, detassazione di retribuzioni e pensioni, sviluppo dell'occupazione" in armonia, con le linee politico-sindacali tracciate dall'VIII Congresso del 27 - 28 - 29 gennaio 2010, la approva.

Il Consiglio, in via preliminare, evidenzia il grande valore politico, sociale e sindacale della mozione congressuale e si impegna ad assicurare coerenti deliberazioni per la sua integrale e puntuale attuazione.

Il Consiglio Generale, a conclusione di un ampio e approfondito dibattito, individua sulle tre "connesse" questioni prioritarie per l'anno 2010 alcuni obiettivi tanto perseguibili, quanto irrinunciabili:

• Rinnovo dei contratti

- Il rinnovo equo e immediato di tutti i contratti del settore privato e pubblico che cadono nel regime del "vecchio" modello contrattuale, riportandone la scadenza al 31 dicembre 2009;
- Il rinnovo di tutti i contratti 2010-2012 del settore privato, secondo il "nuovo" modello contrattuale, che, pertanto, dovrà avvenire sulla base dell'indice inflativo IPCA e della disponibilità di adeguate risorse finanziarie aggiuntive da destinare alla premialità del "merito";
- La sottoscrizione, in tempi rapidi, all'Aran, dell'Accordo Quadro sulla costituzione dei nuovi comparti e delle corrispondenti aree dirigenziali di contrattazione, in applicazione del Decreto Legislativo n. 150/2009;
- La firma, in tempi utili, dell'Intesa applicativa dell'Accordo di gennaio 2009 sul "nuovo modello contrattuale triennale" fra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, ANCI e UPI, e le Organizzazioni Sindacali rappresentative;
- Il rinnovo di tutti i contratti 2010-2012 del settore pubblico, sia a regime privatistico che a regime pubblicistico, in attuazione delle Intese applicative, per comparti e aree "statali" e "non statali" del Patto di Palazzo Chigi sul

“nuovo modello contrattuale” e sulla base dell’IPCA certificato per il triennio di riferimento e delle risorse aggiuntive equamente quantificate da destinare alla premialità e alla incentivazione.

- La valorizzazione del secondo livello contrattuale, quale strumento decisivo per la premialità del “merito”, che dovrà necessariamente estendersi all’universo delle aziende private e pubbliche.

• Detassazione di retribuzioni e pensioni

- La detassazione graduale dei redditi da lavoro dipendente del settore privato e pubblico, a cominciare dalle retribuzioni accessorie;
- La detassazione graduale delle pensioni, con particolare attenzione per quelle più basse;
- La previsione di un organico sistema di esenzioni e deduzioni fiscali a favore delle famiglie;
- L’utilizzazione delle risorse derivanti dalla lotta all’evasione e all’elusione fiscale, dalle possibili nuove e maggiori tassazioni delle plusvalenze e rendite finanziarie e delle transazioni dei beni voluttuari e di lusso, nonché dalla eliminazione degli sprechi nella spesa pubblica, per la copertura finanziaria dei provvedimenti relativi alla detassazione di retribuzioni e pensioni.

• Sviluppo dell’occupazione

- L’inversione dell’attuale trend negativo dell’occupazione, mettendo in essere maggiori e significativi investimenti privati e pubblici in formazione, ricerca e tecnologie avanzate;
- La ripresa dell’occupazione delle donne e dei giovani, attraverso incentivazioni mirate e sgravi fiscali strategici, interventi formativi e strumenti di raccordo tra lavoro e vita sociale, come la “Banca del Tempo”;
- La ripresa dell’occupazione nelle aree deboli del Paese, con particolare riferimento al Mezzogiorno, e nei distretti industriali in difficoltà, con l’utilizzazione “corretta” della leva fiscale e delle facilitazioni per l’accesso al credito bancario.

Il Consiglio, pur riconoscendo il valore di alcuni recenti provvedimenti governativi a sostegno della ripresa della crescita economica e occupazionale, come il progetto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla “formazione 2010”, individua quale “fattore decisivo” di equità sociale e di crescita economica e occupazionale il recupero e il possibile miglioramento del potere di acquisto dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, che può realizzarsi con lo strumento fiscale e con il tempestivo e adeguato rinnovo dei contratti di lavoro.

Il Consiglio Generale, pertanto, affida alla Segreteria Generale il compito di rinnovare con forza la richiesta:

- Al Governo e alle Regioni e Autonomie Locali per le loro competenze di mettere in atto, subito dopo le elezioni regionali e amministrative, più incisive politiche “attive” per la promozione del lavoro e la crescita dell’occupazione, più giuste politiche fiscali per lavoratori e pensionati, nonché di operare fattivamente per il rinnovo di tutti i contratti di lavoro;
- Al Mondo della produzione, a cominciare dalla Confindustria, di puntare coerentemente sui riconosciuti fattori della produttività di impresa e della competitività e dello sviluppo di sistema, quali la formazione, la ricerca applicata, l’innovazione tecnologica e la premialità del “merito lavorativo”;
- alle Parti datoriali di attuare in tutti i suoi elementi, sostanziali e procedurali, il “nuovo” modello contrattuale.

Il Consiglio Generale, infine, in caso di ingiustificate inerzie e di gravi ritardi del Governo e/o delle Parti datoriali, private e pubbliche, riguardo al rinnovo dei contratti, all’avvio della detassazione di retribuzioni e pensioni e ai provvedimenti funzionali alla ripresa dell’occupazione, rimette alla Segreteria Generale le conseguenti valutazioni e determinazioni in merito all’eventuale proclamazione di forti e motivate azioni sindacali di lotta. ■

PROFESSIONE BANCARIO

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Maria Angela Cornotti
Roberto Ferrari
Giuseppe Ettore Fremder
Claudio Gulinello
Innocenzo Parentela
Aleardo Pelacchi
Angelo Peretti

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
e-mail: bancario@falcri.it

Autorizzazione del Tribunale
di Roma n. 17196
del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Questo periodico
è associato alla Unione
Stampa Periodica Italiana



Impaginazione e stampa:
Eurolit S.r.l.
Via Biffetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137
Fax 06.2005251

Anno XXII - N. 4 aprile 2010
Chiuso in tipografia
il 24 aprile 2010

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

COORDINAMENTO INTERNAZIONALE

La formazione permanente nel settore bancario in Europa

Dichiarazione Congiunta sul QUADRO D'AZIONE CES/UNICE/CEEP

di Manlio Lo Presti

La Commissione Europea continua a Bruxelles il suo impegno per lo sviluppo del dialogo sociale nelle banche per attuare l'accordo firmato nel 2002 riguardante diffusione della formazione continua nel settore finanziario e bancario in particolare.

La formazione continua è un progetto di attuazione del Protocollo di Lisbona emanato nel 2000 e che tratta principalmente l'obbligo per i Paesi dell'Unione Europea di erogare piani di formazione continua per il personale del settore finanziario.

Il processo di recepimento della necessità di attuare percorsi formativi per il personale non è stato in questi anni di facile comprensione per le banche. Sebbene il processo di attuazione sia nato nel 2002, le parti sociali hanno di recente finalmente riconosciuto che lo sviluppo delle competenze e quindi la qualificazione del personale costituisce un elemento essenziale per un competitività di successo.

A tale scopo, si è proceduto alla sintesi mediante una ricerca sui sistemi normativi in 18 Paesi dell'Unione e alle prassi di erogazione dei piani formativi nel settore bancario.

Dall'inventario dell'apprendistato permanente sono emerse quattro tematiche prioritarie. In particolare:

Definizione e previsione delle competenze professionali. Lo sviluppo delle "competenze" diventa sempre più importante all'interno di un settore che cerca di offrire una gamma sempre più vasta di prodotti e servizi. Il processo riguarda soprattutto i giovani, i dipendenti privi di qualifiche per svolgere nuove procedure di lavoro e diventa uno strumento di mantenimento del posto di lavoro utile alla gestione efficace dei cambiamenti organizzativi che richiedono nuovi livelli di qualificazione.

Riconoscimento e validazione di competenze e qualifiche. La discussione si è sviluppata sulla determinazione delle competenze interne e la loro gestione efficiente mediante la determinazione di relative qualifiche. Fattore di successo sarà pertanto l'individuazione fra le Parti sociali di piani formativi condivisi, aggiornati costantemente e disponibili per tutti i dipendenti. L'interrelazione fra formazione e sviluppo personale delle competenze professionali si riscontra fra le banche olandesi e nella compagnia di assicurazioni svedese Skandia la quale ha costruito piani formativi non totalmente legati ai soli argomenti finanziari. Compito importante è svolto, ad esempio, in Italia dall'Enbicredito che attua un monitoraggio continuo delle esigenze formative nel settore finanziario italiano fornendo altresì pacchetti formativi ad hoc.

Informazione, accompagnamento e consulenza su principi, diritti e responsabilità. Ogni Banca deve diventare *learning organisation* creando uno scenario di reciproca responsabilità per la quale l'apprendimento produce vantaggi per tutta l'organizzazione: datori di lavoro, e dipendenti. I dipendenti diventano quindi responsabili dell'esito dei propri percorsi formativi con il sostegno dell'azienda. I datori di lavoro devono assumersi la responsabilità di fornire ai lavoratori i mezzi adeguati per sviluppare le competenze professionali di volta in volta necessarie al mutare dello scenario organizzativo aziendale e del mercato di riferimento.

Occupazione e riqualificazione attraverso la mobilitazione delle risorse. Le aziende dovranno offrire a tutti i dipendenti - a prescindere dal grado e dal ruolo svolto - la possibilità di seguire corsi di formazione lungo l'intero periodo di lavoro prestato nell'impresa. Deve essere evitata l'esclusione di lavoratori da tale opportunità (come potrebbe accadere ad esempio con donne, lavoratori anziani, addetti in part-time, turnisti serali). Per le lavoratrici/lavoratori con orari atipici dovranno essere previste sedi ed orari opportuni.

In occasione dell'incontro fra Organizzazione datoriali e Uni il 9 marzo 2010 avente per oggetto i contenuti appena descritti, è partito un lungo lavoro congiunto che, per la sua importanza in termini di qualità del lavoro e del suo positivo impatto sulle capacità concorrenziali delle Banche, costituisce una tappa fondamentale accanto allo sviluppo di una serrata negoziazione relativa ai livelli retributivi e occupazionali del settore finanziario nell'Unione Europea. ■