

# **Autonomia**

Il destino della differenza

QuiEdit

Hanno collaborato alla stesura della pubblicazione:

Gianfranco Amato

Tommaso Brindisi

Giacomo Melfi

Augusto Mastropasqua

Carmelo Raffa

Roberto Riva

Giorgio Signori

Copyright© by QuiEdit s.n.c.

Verona, via S. Francesco, 7 – Bolzano, Piazza Duomo 3 – Italy

[www.quiedit.it](http://www.quiedit.it) – e-mail: [informazioni@quiedit.it](mailto:informazioni@quiedit.it)

Edizione I – Anno 2023. Finito di stampare nel mese di maggio 2023

ISBN: 978-88-6464-729-6

La riproduzione per uso personale, conformemente alla convenzione di Berna per la protezione delle opere letterarie ed artistiche, è consentita esclusivamente nei limiti del 15%.

# INDICE

PRESENTAZIONE .....	5
LA DIFFERENZA COME DESTINO .....	7
La parola e la cosa .....	7
Inattese coincidenze .....	7
False alternative .....	9
Teoria e prassi.....	10
Post scriptum.....	11
IL VALORE DELL’AUTONOMIA E IL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ.....	13
SORTE O DESTINO?.....	23
AUTONOMIA E FABI: UN INTRECCIO COSTANTE NELLA STORIA.....	33
Autonomia Collettiva.....	36
L’AUTONOMIA SINDACALE E IL RUOLO DELLA FABI NEL SETTORE DEL CREDITO .....	41
L’AUTONOMIA NELLO STATUTO DELLA FABI .....	47
L’autonomia delle norme contrattuali rispetto alla normativa di legge. ....	49
L’autonomia delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nello Statuto della FABI .....	50
Il concetto di autonomia nel CCNL di settore.....	52
Ulteriori osservazioni sul ruolo del soggetto collettivo, e della relativa autonomia, a partire dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori).....	55
GLI ACCORDI NAZIONALI IN TEMA DI OCCUPAZIONE .....	57



# PRESENTAZIONE

*Il presente del passato [...] è la storia;  
il presente del presente [...] è la visione;  
il presente del futuro è l'attesa.*

Sant'Agostino

Declinata in diverse forme, l'Autonomia è una di quelle parole, ormai troppe, usate male, in modo generico, spesso fuori contesto.

Il risultato è quello di renderla sempre più fragile, tanto da diventare evanescente come un fantasma.

È una delle tante fratture della grammatica, sia come sistema formale, sia come architettura coerente di idee storicamente definite. Ne prendiamo atto. Ma non ci rassegniamo.

Per questo l'ultimo lavoro del Centro Studi tenta di recuperare radici, senso e significato di un termine compromesso fino allo sfinimento.

L'obiettivo si rivolge al centro simbolico della nostra Organizzazione, che, da sempre, interpreta l'autonomia come il luogo che le spetta, dove si alimenta. Possiamo dire il suo "specifico", termine che indica una caratteristica senza la quale la Fabi semplicemente *non sarebbe*.

I capitoli che seguono disegnano il profilo di una combinazione *unica* nel panorama sociale e politico del nostro Paese.

**Gianfranco Amato**

Direttore del Centro Studi sociali

Pietro Desiderato



# LA DIFFERENZA COME DESTINO

*Se non conosci il nome,  
muore anche la conoscenza della cose.*

Linneo

## La parola e la cosa

Non è certo la prima volta che parliamo di Autonomia. In questa occasione, però, la parola sta al centro della nostra indagine in modo più evidente, e più esteso, rispetto ad altri simili frangenti.

Vediamo l'uso del termine "parola".

Essa è la contrazione di "parabola", che significa, se pure in modo generico "che sta vicino alla cosa".

La *parola*, dunque, *deve* stare vicino, indicare la cosa, l'idea, l'oggetto, nel modo più coerente possibile.

Questo richiamo all'etimologia serve per verificare la qualità e la consistenza dell'autonomia che la Fabi ha dimostrato nel suo lungo cammino.

## Inattese coincidenze

Nel volume "Storia di un'idea", di alcuni anni orsono, abbiamo ripercorso la strada che la nostra Organizzazione ha compiuto dalla sua origine fino ai nostri giorni. Una strada attraversata da vicende tipicamente sindacali, contrattuali, intese a difendere la categoria dei bancari in una dimensione più ampia possibile.

Ma non solo.

Come tutti gli organismi associativi storicamente strutturati, anche la Fabi si è misurata con i cambiamenti sociali, le congiunture economiche, le alternanze politiche. All'interno di un contesto generale dove tutti sono chiamati ad osservare il "principio di realtà". E l'*idea* che consentiva il titolo era proprio quella di autonomia.

Ora la riprendiamo, cercando di individuare gli angoli più riposti.

L'autonomia, come la democrazia e altre *figure* della storia sociale, non è data per sempre. Lo abbiamo visto nelle pieghe della politica, nell'assetto degli stati nazionali, nella vita delle organizzazioni prima e dopo la nascita della Costituzione. A proposito della quale è il caso di fare qualche accenno.

Il primo è quello della coincidenza, quest'anno, tra i 75 anni della Fabi e gli stessi della nostra Costituzione. Certo è una coincidenza, ma talvolta una contiguità che appare solamente temporale contiene in sé un significato simbolico inatteso.

Il simbolo, lo abbiamo già visto, compone, mette insieme; che sia voluto dalle vicende che la Storia ha disegnato, come la bandiera o la spada, che sia frutto di cambiamenti spirituali profondi, come la croce, comunque genera un'immagine dove milioni di persone si riconoscono e spesso si identificano.

Questa *immagine* è quasi sempre il risultato di una serie storica di comportamenti e di azioni. Una guerra; una rivoluzione politica; una scelta economica; una creazione estetica; una *epochè* religiosa. Talvolta, invece, è un esito del tutto involontario. È il caso della nascita della Costituzione e dell'origine della Fabi. Nascite che, al di là di una differenza incomparabile, mostrano una *forma* comune.

La Costituzione arriva dopo un lungo periodo soffocato dalla dittatura e funestato dalla guerra. Arriva con una proposta di libertà e democrazia, come in poche altre occasioni simili è dato osservare, e si rivolge ad un futuro possibile. La Fabi nasce da uno strappo politico, uscendo dalla CGIL con alcuni, allora pochi, coraggiosi. La forma è



simile, tale da consentire appunto il *simbolo*, il quale, tradizionalmente, ri-compone dopo una frattura intervenuta nelle vicende storiche.

Volendo tentare una sintesi tra i due eventi, potremmo dire: il segno dell'autonomia è favorito da una nuova, ritrovata libertà.

## False alternative

E così è stato. Ma non sempre in modo agevole e lineare. Anzi. Tentativi, più o meno evidenti, di aggredire l'autonomia o di corroderla dall'interno, ne abbiamo vissuti nel corso del tempo.

Le interferenze di segno esterno miravano, con buona probabilità, a *risolvere* la nostra autonomia dentro un contenitore più ampio, storicamente consolidato, ma certamente non autonomo, così come da noi interpretato.

Nessuna polemica "ostile" nei confronti di quei tentativi, ma forse è il caso di chiarire – magari una volta per tutte – il significato radicale di autonomia, parola altrimenti abusata ed indebolita, e quindi ricondotta in un terreno ambiguo, abitato da risonanze buone per tutte le stagioni.

Chi, infatti, o quale organismo rinuncia a definirsi autonomo? Numerose, relativamente piccole organizzazioni sindacali, solitamente corporative, si definiscono autonome. Ma, lo abbiamo toccato con mano, alla prova dei fatti si dimostrano "legate" ad un partito o ad una organizzazione economica.

Dunque? Non serve precisare altro.

L'intenzione, allora, è quella di mettere in luce una parola che si è spesso ammalata. Non sempre riuscendo a guarire. Autonomia significa avere in sé il proprio fondamento, senza doverlo cercare in altri *luoghi*, perciò senza manifestare il bisogno di avere riferimenti esterni.

Semplice? Solo in apparenza, poiché il senso è stato spesso equivocado.

L'altro livello critico si è manifestato nella erosione dall'interno. Più di un tentativo è stato mosso durante la "storia della nostra idea". Talvolta anche pesante e ben organizzato. Ma un organismo sano reagisce con gli anticorpi, e guarisce. Come è successo.

Sarebbe utile una riflessione sui motivi degli attacchi portati alla Fabi. Non è questa la sede, forse in un'altra occasione. Per ora solamente qualche ipotesi. Da un lato, forse, un sentimento di invidia covato nell'inconscio; dall'altro la volontà di potere, caratteristica tra l'altro ricorrente nella storia del *homo sapiens*.

## Teoria e prassi

E così la *parola* in questione ha compiuto la sua *parabola*, e ha dimostrato la vicinanza alla *cosa* che essa indica, alla quale aderisce pienamente, perché la chiama in *causa* lungo i sentieri difficili dell'esistenza.

Il destino della Fabi è segnato fin dall'origine, dalla quale trae la forza di custodire la propria differenza.

Tutto questo è adesso. Ma il tempo va avanti, e con esso le vicende, sempre mutevoli, che lo accompagnano.

Il passato è compiuto e ha svolto il ruolo che gli era stato assegnato, consentendo la costruzione di un senso da conferire al presente.

Ma la storia non termina con il presente. L'idea, se è davvero radicata, si rivolge al futuro, che nessuno conosce, ma che presenta sintomi non così difficili da interpretare. Sintomi già osservati e parzialmente descritti, riconducibili ad una combinazione sempre più stretta tra Finanza e Tecnologia.

Con essa saremo chiamati a fare i conti. Conti sempre più analitici, tuttavia idonei ad essere inseriti ad una indispensabile visione di sintesi.

## Post scriptum

Un'ultima riflessione, per chiarire cosa si deve intendere per *differenza*.

Poco sopra abbiamo accennato al *destino*, della Fabi, come una *traccia* segnata fin dall'origine. Vediamo, ora, come la traccia si è mossa nel tempo.

Tutto inizia da una scissione, che diventa una *eresia*, anch'essa da intendere nel significato radicale di *scegliere* e prendere.

Tale significato nasce in modo neutro, senza alcuna connotazione denigratoria, che assumerà, solo più avanti, in un contesto tipicamente religioso.

Nel caso della Fabi, dunque, scegliere di *uscire* da un'area sindacale dove insisteva un "pensiero unico", con l'obiettivo di *prendere* una strada sua propria. Come ogni strada nuova, essa non è mai stata facile, nemmeno agevole; subito ha richiesto regole chiare e condivise.

Le regole devono avere una grammatica semplice e leggibile, così come le ritroviamo nello statuto della nostra organizzazione, poiché sono chiamate a stabilire le "regole del gioco".

Gioco non va inteso nell'accezione comune, ed ampiamente condivisa, di passatempo, scherzo, diversivo, bensì in quello che la sua forma è in grado di offrire: le regole che derivano dalla propria struttura, perciò non mutate dall'esterno. Regole che si traducono nei comportamenti e nelle scelte, di volta in volta necessarie.

Le regole servono a sostenere il sistema al quale sono assegnate, a reggere l'architettura di una organizzazione. Talvolta sono messe alla prova dalle intemperie che incontrano sul loro cammino. Se sono radicate creano una coscienza storica in grado di superare gli ostacoli e di affermare la propria identità.

La traccia, poco sopra accennata, si è mossa in modo continuo e graduale, all'interno di un quadro di variabili, che hanno contribuito a definire differenze crescenti. Fino ad imporre *la* differenza.



# IL VALORE DELL'AUTONOMIA E IL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ

*L'autorità politica deve garantire  
la vita ordinata e retta della comunità  
senza sostituirsi alla libera attività dei singoli,  
ma disciplinandola e orientandola,  
nel rispetto e nella tutela dell'indipendenza dei soggetti*  
(Compendio DCS, n.394)

Autonomia (con radice greca, composto da autós "stesso" e tema di nómō "governare"), "regolare", capacità e facoltà di governarsi e reggersi da sé, con leggi proprie. Con riferimento a enti e organi d'indipendenza, il diritto di autodeterminarsi e amministrarsi nel quadro di un organismo più vasto, sia pure sotto il controllo di organi che debbono garantire la legittimità dei loro atti.

Autonomia designò anticamente, presso Greci e Romani, l'indipendenza di uno stato che si governava, di fronte agli altri stati, con proprie leggi. L'autodeterminazione, voluta dalla *polis*, trova la sua logica corrispondenza nella democrazia, cioè nell'autonomia concessa all'individuo che con il suo voto contribuisce a creare le sue leggi.

A Roma, la differenza fra città-stato e provincia è alla base del concetto di autonomia. Le città stato erano legate a Roma da un accordo di alleanza, che si traduceva prevalentemente in prestazioni militari, la cui autogestione veniva limitata nel momento in cui si acquisiva il diritto di voto e la cittadinanza romana.

La differenza tra l'autonomia greca e romana, anche se giuridicamente simili, è che la prima ha un forte contenuto morale e religioso, mentre nella seconda predomina il significato politico.

A partire dal medioevo l'autonomia trova espressione nella nascita dei comuni e delle corporazioni, che acquisiscono il diritto di normare la propria vita interna attraverso l'elaborazione di statuti entro una sfera più ristretta rispetto a quella spettante al potere legislativo dell'autorità superiore. Così come le corporazioni stavano al comune, così il comune stava all'impero, e le norme elaborate da tali enti rappresentavano vere e proprie fonti di diritto capaci di colmare i vuoti legislativi lasciati dall'autorità superiore. In seguito all'affermazione degli stati nazionali, ogni forma di autogoverno scompare.

Qual è oggi il significato di autonomia dal punto di vista tecnico, storico, logico e giuridico? Essa significa auto legislazione: una capacità a sé stante di potere normativo ed esercizio diretto. Oggi, soltanto lo Stato esercita il potere legislativo ed essendo l'unica fonte di diritto esclude ogni possibilità di auto legislazione di individui o enti collettivi.

Si definisce autonomia locale quella che lo stato riconosce agli enti territoriali minori (comuni, province, regioni) e che comprende, oltre alle forme di autogoverno comune agli altri enti pubblici, anche la facoltà di adottare un indirizzo politico e amministrativo indipendente da quello dello stato e dei suoi organi centrali.

Autonomia è dunque sovranità? No, se significa potere di dare leggi a se stessi, occorre dedurre che di essa non si possa parlare all'interno di uno stato sovrano. Sovranità e autonomia sono concetti distinti. Autonomia designa un potere non sovrano, bensì capace, in virtù di un diritto proprio e non derivato, di dettare norme giuridiche, di darsi la propria legge di vita e costituzione. La stessa non può trovar luogo nello stato semplice, unitario, ma soltanto in una forma di stato composto, in cui non vi è bisogno, per garantire la normale disciplina dei rapporti di coesistenza tra stati, di conciliare la necessità della vita del tutto con le particolari esigenze delle

diverse individualità che lo compongono. Lo Stato, infatti, deve garantire coesione, unitarietà e organizzazione alla società civile di cui è espressione, in modo che il bene comune possa essere conseguito con il contributo di tutti i cittadini. L'uomo singolo, la famiglia, i corpi intermedi, non sono in grado di pervenire da sé al loro pieno sviluppo, da ciò deriva la necessità di istituzioni politiche, la cui finalità è quella di rendere accessibile alle persone i beni materiali, culturali, morali, per condurre una vita veramente umana. Il fine della vita sociale è il bene comune storicamente realizzabile.

La corretta conciliazione dei beni particolari di gruppi di individui è una delle funzioni più delicate del potere pubblico. Non va dimenticato, inoltre, che nello stato democratico, in cui le decisioni sono solitamente assunte a maggioranza dai rappresentanti della volontà popolare, coloro ai quali compete la responsabilità di governo sono tenuti ad interpretare il bene comune del loro paese, non soltanto secondo gli orientamenti della maggioranza, ma anche di quelli in posizione di minoranza. Il popolo trasferisce l'esercizio della sua sovranità a coloro che liberamente vengono eletti come suoi rappresentanti, ma conserva la propria facoltà di controllo dell'operato degli stessi, nonché della loro sostituzione, qualora essi non adempiano in maniera soddisfacente alle loro funzioni.

I cittadini, per sprigionare le loro capacità di iniziativa, devono vivere ed operare in un ambiente che non schiacci le potenzialità, ma che ne solleciti le energie e il confronto democratico. Affinché questo avvenga, gli enti superiori hanno il dovere di garantire autonomia e libera iniziativa, provando ad applicare uno dei principi cardine della Dottrina Sociale della Chiesa, quello di sussidiarietà, fondato sulla valorizzazione del singolo e orientato all'affermazione di un nuovo umanesimo.

Il principio di sussidiarietà opera per assicurare alla persona libertà, autonomia, responsabilità, dignità, e può concorrere a migliorare la vita economica, sociale e politica del nostro paese. Ad oggi, tale principio non figura tra i concetti di uso corrente tra i cittadini in ge-

nera e neppure in coloro che hanno responsabilità di governo, coordinamento, informazione e formazione.

Il principio di sussidiarietà è particolarmente rivolto alla valorizzazione dei corpi intermedi, ed è proprio di essi che si nota la scomparsa dal dibattito politico attuale, con conseguenze negative sulla mediazione tra i poteri forti e quelli deboli. C'è bisogno di una ricostruzione dell'uomo, del soggetto. Dopo l'illusione degli uomini soli al comando, a livello locale e globale, se non c'è qualcuno che rieduchi l'io a riprendere coscienza del desiderio, della positività delle cose e della realtà, non si riuscirebbero a gestire i diversi problemi: migrazioni, sviluppo, lavoro, povertà politica intesa in senso generale.

Pertanto, si vede necessario il rilancio dei corpi intermedi: tutti hanno capito che senza di loro non possono essere gestiti gli immigrati, non si fa impresa, non si rilancia il lavoro, non si costruiscono luoghi di pace e convivenza tra i popoli. Si rafforza l'idea che la buona politica sia quella capace di valorizzare e promuovere la capacità di auto-organizzazione della società, di riconoscere l'associazionismo, il volontariato, i comitati di quartiere ecc., partendo dall'azione sociale e non dal progetto politico.

Il principio di sussidiarietà fonda le sue radici nella storia del pensiero, da Aristotele ad oggi, divenendo una componente significativa della Dottrina Sociale della Chiesa. Anche se non viene esplicitamente enunciato come tale, è nell'Enciclica *Rerum Novarum* di Leone XIII che trova la sua prima formulazione. Analizzando la *Rerum Novarum*, si nota il primato della persona rispetto allo Stato e alla società civile, persona che risulta titolare di diritti inalienabili.

Il principio di sussidiarietà viene ripreso da Pio XI nell'enciclica *Quadragesimo anno*, incentrandosi sul tema della giustizia sociale e delineando in modo netto, al n.80, i confini dell'intervento pubblico.

“Siccome è illecito togliere agli individui ciò che essi possono compiere con le proprie forze ed industria propria per affidarlo alla comunità, così è ingiusto rimettere ad una maggiore e più alta società



quello che dalle minori e inferiori comunità si può fare. Ed è questo insieme un grave danno e uno sconvolgimento del retto ordine della società, perché l'oggetto naturale di qualsiasi intervento della società stessa, è quello di aiutare in maniera suppletiva le membra del corpo sociale, non già distruggerle ed assorbirle" (Pio XI, *Quadragesimo anno* n.80).

È con l'Enciclica *Pacem in Terris* che tale principio viene esteso alle relazioni internazionali tra comunità politiche, asserendo che "ciascuna istituzione svolge una funzione sussidiaria rispetto all'organismo inferiore; espleta solo quei compiti che l'organismo inferiore non è in grado di assolvere, e tende a potenziare la sua capacità di autogoverno" (Barrucci e Magliulo, 1996).

È invece con la *Laborem Exercens* di Giovanni Paolo II che la sussidiarietà viene estesa ai contratti di lavoro e alla regolamentazione del lavoro al livello internazionale. (n.18); Dallo stesso pontefice, nell'Enciclica *Centesimus Annus*, viene riaffermata la necessità di esercitare congiuntamente il principio di solidarietà e di sussidiarietà, e di porre in evidenza gli effetti negativi dell'assenza di quest'ultima, "disfunzioni e difetti nello Stato assistenziale derivano da un'inadeguata comprensione dei compiti propri dello Stato. Una società di ordine superiore non deve interferire nella vita interna di una società di ordine inferiore, privandola delle sue competenze, ma deve piuttosto sostenerla in caso di necessità e aiutarla a coordinare la sua azione con quella delle altre componenti sociali, in vista del bene comune" (n.48).

Benedetto XVI, con *Caritas in Veritate*, promulgata durante la crisi globale del 2009, afferma che "per promuovere lo sviluppo autentico dell'uomo, che riguarda la totalità della persona, in ogni sua dimensione, occorrono una libera e solidale assunzione di responsabilità da parte di tutti e una visione trascendente della persona" (n.11). "Criterio guida per la collaborazione fraterna di credenti e non credenti, è il principio di sussidiarietà, che favorisce libertà e partecipazione in quanto assunzione di responsabilità e strettissima connessione tra responsabilità e sussidiarietà [...]. Il principio di sus-

sidiarietà va mantenuto strettamente connesso con il principio di solidarietà e viceversa: se la sussidiarietà senza la solidarietà scade nel particolarismo sociale, è altrettanto vero che la solidarietà senza sussidiarietà scade nell'assistenzialismo che umilia il portatore di bisogno "(nn.57-58).

Infine, anche nell'*Evangelii Gaudium*, il principio di sussidiarietà viene declinato all'interno della dimensione sociale dell'evangelizzazione. Il Bene della società può essere curato dallo Stato attraverso i principi di sussidiarietà e solidarietà (n.240), organizzazione che ha il compito di intervenire a sostegno dei soggetti sociali per metterli in grado di sviluppare la loro iniziativa. La sussidiarietà si basa sulla libertà della persona e sulla sua realizzazione, una libertà capace di rapporto, intesa cioè non solo come indipendenza e capacità di scelta, ma anche come desiderio di bene.

Con la sussidiarietà costituzionale si pone fine al monopolio statale. Il modello di governo introdotto dalla riforma del Titolo V si distingue per la collaborazione di soggetti istituzionali e civili nel governo della cosa pubblica. Ciò corrisponde ad una redistribuzione di poteri e risorse tra stato e cittadini a vantaggio dei secondi, giustificando l'atteggiamento diffidente verso la sussidiarietà di partiti e sindacati, detentori tradizionali della rappresentanza. La sussidiarietà non va intesa come totale dismissione delle politiche pubbliche, ma come presenza responsabile e competente della società organizzata, con una capacità di governo delle amministrazioni pubbliche ancora più efficace del passato.

In effetti, l'applicazione di tale principio, inserito in molteplici statuti regionali e comunali (Art. 2, *Statuto Comune di Grosseto*) ha incontrato numerose difficoltà e non si è tradotta in un'applicazione estesa ed efficace dello stesso. L'effettiva valorizzazione della sussidiarietà orizzontale negli ordinamenti regionali e comunali non appare all'altezza delle sue potenzialità. Si fa notare come ambiti di competenza legislativa, che l'art.117 assegna alle regioni, quali: assistenza; istruzione; tutela della salute, materie attraverso le quali si potrebbe esprimere il principio di sussidiarietà, piuttosto che stimolare la

libera iniziativa e l'auto-regolazione delle comunità interessate, limitano l'autonomia attraverso una gestione accentrata. La cosiddetta sussidiarietà verticale limita lo spazio di azione degli enti inferiori, anche pubblici, che sono del tutto capaci di operare in favore degli interessi della comunità locale. Per ciò che concerne la sussidiarietà orizzontale, si può riscontrare una componente negativa, di matrice liberale, orientata ad esigere l'astensione del potere pubblico dall'intervenire nelle situazioni in cui individui e società possano provvedere autonomamente ai propri bisogni, e una componente positiva, che configura un dovere di intervento della componente pubblica, qualora individui e forze sociali non riescano a soddisfare in modo diretto le proprie esigenze.

Lo stato sembra aver smarrito la consapevolezza e la responsabilità del proprio ruolo regolativo, volto a favorire la composizione di sistemi di relazione, evitando la concentrazione e l'eventuale sovrapposizione e conseguente antitesi. Anche con riguardo all'organizzazione temporale dei rapporti sociali, l'assenza di un livello *sin-tetico* di governo e di cura del bene comune, anziché promuovere il pluralismo, ha riconsegnato i rapporti sociali allo squilibrio e al condizionamento provenienti da quei rapporti di forza e di potere privato propri del mercato. Indicativa di tale trasformazione è l'attuale disciplina dei rapporti di lavoro. La diffusione di flessibilità e precarietà rischia di accorciare l'orizzonte delle scelte della persona, riducendone la capacità progettuale e provocando uno stato di potenziale soggezione.

Il principio di sussidiarietà può trovare applicazioni molteplici nella vita associata. Può concorrere all'attuazione di un'effettiva libertà di educazione, che investa sulle potenzialità dei singoli, può consentire prestazioni innovative nel settore delle *public utilities*. Una combinazione di sussidiarietà, sviluppo, solidarietà, può contribuire molto alla competitività di un sistema paese. Può favorire, grazie alla competizione virtuosa tra erogatori diversi, la costruzione di un sistema di *welfare* più efficiente ed innovativo. Ultimamente si sta affermando un principio di sussidiarietà circolare, che suppone un coor-

dinamento tra gli enti pubblici, imprese e terzo settore, perché progettino e gestiscano insieme un ampio ventaglio di servizi nell'ambito di un *welfare* inteso in senso più ampio (non solo sanità e assistenza, ma anche cultura e beni comuni). Sarebbe auspicabile la trasformazione del modello di stato sociale, da assistenziale e interventista, a tendenzialmente regolatore e sussidiario. Diviene essenziale per lo sviluppo di uno stato sociale e sussidiario afferire ad un sistema di servizi composto da più protagonisti, sia istituzionali che della solidarietà e del volontariato.

Occorre mettere a punto un appropriato modello di *governance*, che superi con successo un cammino lungo e pieno di ostacoli; basti pensare alla sempre più precaria sostenibilità finanziaria e alla burocratizzazione, principale impedimento di innovazione e crescita.

Il principio di sussidiarietà può essere attuato direttamente da coloro che possono e si qualificano come cittadini attivi e che si impegnano, singolarmente o in associazione, allo svolgimento di funzioni di pubblico interesse.

Nelle democrazie liberali occidentali, la democrazia è tale se i cittadini prendono parte alla vita pubblica. Tuttavia, la partecipazione del cittadino medio è limitata alla scelta elettorale, e il voto, per molti, è l'unico strumento di espressione.

Con la crisi di legittimità dei corpi intermedi (*in primis* i partiti politici), è venuta meno la centralità del voto, percepito come un esercizio rituale privo di significatività ed efficacia. Ciò è dovuto principalmente all'incapacità della politica di rispondere, non solo alle crisi economiche, ma anche ai più semplici bisogni delle persone. E, inoltre, alla disgregazione delle rappresentanze popolari, con il venir meno delle tradizionali forme di aggregazione (per il declino di partiti e sindacati) e la conseguente affermazione di movimenti populistici. L'incertezza sociale; la marginalizzazione della ricerca, considerata di parte ed asservita ad interessi economici particolari; la crisi delle burocrazie pubbliche; la retorica dello stato-azienda; la corruzione e la crisi di credibilità degli eletti, nonché il deficit di progettualità, contribuiscono alla decadenza del sistema rappresentativo.

In questo contesto si sviluppano associazioni, movimenti e singoli cittadini, con la volontà di riprendere il controllo politico, attraverso l'impegno civico e nuove forme di partecipazione (es. piattaforma di Podemos, Movimento 5 stelle). La sussidiarietà occupa una posizione centrale nel processo orientato al bene comune, al vivere bene insieme, che ha, tra i suoi obiettivi primari, quello di porre ogni cittadino nella condizione di poter esercitare autonomamente e al meglio i principali diritti e doveri di cui è investito. Non c'è sussidiarietà senza democrazia, non c'è democrazia senza libertà.



## SORTE O DESTINO?

In FABI parlare di autonomia è come parlare di luce splendente quando brilla nel cielo il sole, tanto è radicata, nel DNA suo e dei suoi protagonisti, l'idea sia al suo nascere 75 anni fa, sia nella storia che la segue.

Il termine "autonomia", come noto, nel suo significato etimologico deriva dal greco: indica la capacità e la volontà di darsi delle regole, delle norme giuridiche, un'organizzazione, senza ricorrere ad altri; pensare, agire e fare scelte politiche senza ricorrere a soggetti esterni. Di fatto, è sinonimo di indipendenza, da chi può esercitare influssi e/o pressioni esterne di sorta, è una forma di autodifesa per raggiungere un risultato migliore. È un sistema immunitario che sviluppa anticorpi nell'esclusivo interesse dei rappresentati. Nel corso dei decenni, non di rado, questa regola aurea è stata messa in discussione anche da insofferenze interne; alla fine, però, l'Organizzazione ne è uscita rafforzata. Per estensione, sostanzia anche la forza e la capacità di pensare e agire liberamente, in altre parole autonomia = libertà e democrazia.

Prima di addentrarci nella disamina specifica, autonomia e FABI, è utile ricordare che, in termini generali, esistono molte forme di autonomia.

Nel linguaggio giuridico è l'idonea attitudine di un ordinamento di assegnarsi norme che disciplinano se stesso e gli associati, indipendentemente. Poi c'è l'autonomia normativa, che è il potere dello Stato verso gli Enti minori, che possono emanare norme della stessa natura. Segue l'autonomia istituzionale, che certifica l'indipendenza fra Stati sovrani, le Organizzazioni sovranazionali o i rapporti con le confessioni religiose. Di grande importanza e modernità è l'autonomia locale che nasce quando gli Enti locali scelgono il proprio indirizzo politico-amministrativo sulla base del responso eletto-

rale, anche in contrasto rispetto al potere centrale. Esperienza quotidiana è l'esercizio dell'autonomia privata, quando i privati auto disciplinano i loro rapporti giuridici di qualunque natura, pur nel rispetto delle norme generali dell'ordinamento. Infine, l'autonomia collettiva, che ci riguarda più direttamente. Essa riguarda i gruppi intermedi, come il Sindacato, e contempla la fattibilità che alcuni soggetti sociali tutelino interessi diversi e superiori indipendentemente da quelli del singolo cittadino.

Rientrando nell'ambito sindacale e nella storia della FABI, i padri fondatori vollero mettere alla base del loro progetto una caratteristica fondante: l'autonomia del pensiero e dell'azione che la storia ha poi dimostrato essere il carburante che ha consentito di attraversare indenne le numerose stagioni politico- sociali e di arrivare in buona salute al traguardo dei  $\frac{3}{4}$  di secolo. Con lo sguardo al clima interno e internazionale del 1948, non si può sottacere la coloritura anticomunista e l'ostilità alle OO.SS. confederali generaliste, con conseguente appoggio al nuovo sistema politico instauratosi il 18 Aprile, come caratteristiche predominanti. L'autonomia, che è il DNA della nostra Organizzazione, sgorga dall'interno e viene vissuta in modi diversi dalle svariate generazioni di classi dirigenti nel corso dei decenni. Vissuta e non solo enunciata, ma praticata, che ha permesso di superare momenti di difficoltà.

Come il logo suggerisce, il concetto di autonomia è nella corolla di varianti, annessi e connessi, di altre modalità di espressione, di sostanza e di comportamenti che circonda il nome. Lo sviluppo più semplice, quasi uno slogan, è la risposta alla domanda: autonoma da chi? Da cosa?

La FABI è distinta e lontana dal pur necessario potere politico- istituzionale (partiti politici), né è espressione o derivazione di esso. È indipendente e distante dal potere economico- bancario (si finanzia con i contributi associativi). È differente e distante e non fa parte di alcuna confederazione generalista del lavoro, pur cooperando con esse, per far fronte compatto e aumentare la forza contrattuale dei lavoratori davanti al comune avversario: i banchieri e i loro servitori.



Questi rappresentano interessi, non solo economici, ma culturali, di visione della vita e del destino dell'uomo antitetici, spesso ostili a quelli rappresentati dal Sindacato.

La FABI è federale nella sua rete di presenze sul territorio, che utilmente collaborano nell'interesse superiore dei bancari, positivamente autonoma senza localismi, chiusi e dannosi; la FABI è solidale e l'ha dimostrato tante volte. Lunghissimo sarebbe l'elenco delle occasioni in cui il termine solidarietà (sinonimo di mutuo soccorso, amore fraterno, "lotta di classe" ecc.) si è sostanziato, attuato e ha preso forma. Se non c'è la pratica della solidarietà non c'è Sindacato, il cui significato etimologico si ricava dal prefisso "sin"=che significa, dal greco: insieme.

Ma i petali della corolla più importanti sono la democrazia e la libertà, che si reggono sulla pluralità delle opinioni e dei comportamenti responsabili, soprattutto nell'attività economica. Tutto ciò è garanzia di quelle regole che poi sfociano nell'azione sindacale e nel raggiungimento di obiettivi efficaci a tutela degli associati e dei bancari tutti. Contrariamente a quanto molti ritengono, e proclamano, l'originario significato di democrazia non è il governo del popolo, la massa indifferenziata. Il popolo è un insieme di parti e "demos" è quella parte di popolo più povero e disagiato, o che vive solo della propria forza lavoro. Quindi un soggetto che governa, in senso lato, perciò anche il Sindacato, contribuisce a gestire un sistema economico e una categoria di lavoratori, è democratico e libero se persegue il suo fine fondamentale, che è quello di ridurre le disuguaglianze e di soddisfare i bisogni, non solo materiali dei rappresentati.

Ma, ci si chiede se l'intuizione delle origini di fondare un Sindacato autonomo dei bancari, e nelle fasi immediatamente successive in pieno scontro ideologico da guerra fredda, avrebbe retto all'entusiasmo della prima ora (la FABI firmò da sola il primo contratto nazionale dei bancari nel 1949), all'evolversi dei tempi e dei contesti politici. La risposta è articolata e complessa; del resto nella nostra Italia molta acqua è scorsa sotto i ponti della società, della politica, dell'economia, del costume, del pensiero. Come in tutti gli

organismi viventi e crescenti come la FABI, nelle stagioni si sono alternate fasi di radicamento e allargamenti dell'autonomia, ad altre di restringimenti, forzature e deviazioni, anche ai livelli più alti. Consola però riconoscere che il "sentiment" autonomistico della stragrande maggioranza del quadro sindacale sia rimasto sostanzialmente intatto nel tempo. Anche oggi è apprezzato e costituisce un'attrattiva per le giovani generazioni di colleghi che aderiscono a questo progetto e riconoscono questa caratteristica come importante. Gli esempi e le occasioni, pochi e circoscritti, di deviazioni, dalle prime enunciazioni di principio non sono mancati. Una FABI, che, negli anni '50/'60, ha di fatto esercitato un ruolo funzionale di stabilizzazione del sistema bancario, quasi totalmente in mano pubblica, promosse l'elezione di due deputati DC nella 2a legislatura repubblicana. Il tentativo, al contrario, di costituire un polo autonomo (la Fast) agli inizi degli anni '90 venne rapidamente svuotato. La sofferta convivenza con le altre OO.SS. confederali, quando si aderì alla FLB (1972/1983), esperienza per altro originale e foriera di frutti positivi, che hanno consentito al nostro quadro sindacale di "aprirsi" alle tematiche generali del lavoro e del Paese. Altri esempi di restringimento del concetto originario di autonomia li riscontriamo, nei fatti, nella presentazione unitaria delle piattaforme rivendicative dei contratti nazionali e non, dove si rende inevitabile la mediazione. Infine, la trasformazione radicale del sistema creditizio, dal 1989 in poi, con tutto quello che ne è seguito, accompagnata da un sistema regolatorio interno ed europeo molto stringente e la creazione dei Gruppi bancari.

Anche sul piano interno organizzativo, a fronte delle trasformazioni esterne, si è innescato un processo di accentramento delle funzioni verso l'alto nel rapporto SAB (a volte troppo chiusi) e Federazione, e SAB verso i Gruppi bancari; RSA locale verso la Segreteria Centrale di Coordinamento. Da ultimo, come non ricordare il sottile progetto dei primi anni del corrente secolo, posto in essere con il fine di affiliare la FABI ad altra organizzazione confederale. Dopo siamo entrati in una nuova era: la comunicazione.

Ma occorre felicemente constatare che, in forme diverse dati i contesti molto diversi, gli anticorpi interni si sono messi in funzione e hanno positivamente reagito, sia sul piano politico-negoziabile, sia sul piano organizzativo interno. Quindi, la prima declinazione di autonomia nel “sentimenti” fabiano, in pieno scontro ideologico e di civiltà, è rimasto radicato, pur assumendo forme diverse di “vissuto”, è una costante nella nostra storia ed è garanzia di verità e democrazia: La Fabi è rimasta sostanzialmente sempre la stessa nonostante 75 anni di vita, si chiama sempre allo stesso modo, le altre OO.SS. hanno cambiato persino la loro denominazione!

L’esperienza storica della Fabi (piccola porzione di Paese e di lavoro) - partendo dalla sua caratteristica fondante, per coloro che nei decenni hanno vissuto e incarnato fase per fase, occasione per occasione, pur nella limitata esperienza sindacale/lavorativa- ha rappresentato una formidabile lezione di vita che li ha resi migliori e suggerisce di trasferire fuori dal ristretto ambito di vita e di lavoro la possibilità e la bellezza di conoscere e vivere i valori costitutivi di sempre dell’essere umano, pur nella contemporanea versione di “homo sapiens”.

Autonomia è libertà responsabile, responsabilità nell’usare i talenti di cui siamo forniti e che del loro uso risponderemo. Autonomia è anche intelligenza (capire dentro) che ha permesso all’ominide, presente sulla Terra da cinque / sei milioni di anni, di essere posto al vertice delle creature del pianeta stesso. La lezione di vita che l’esperienza sindacale in FABI, nata e cresciuta con una base autonomistica, libera e democratica, ci ha permesso di apprendere e dovrebbe consentirci di estendere questi basilari concetti dell’uomo anche al di fuori del contesto lavorativo e riversarli sui grandi temi e interrogativi del nostro tempo, non da soli, ma in collaborazione con i nostri simili. Interpretare in banca e fuori il valore dell’autonomia, intesa come facoltà/possibilità responsabile di giudicare/pensare ed operare le proprie scelte e la propria volontà, come emotività, solidarietà, tolleranza e pluralità, ci rende migliori con grande vantaggio per noi stessi e le persone che incontriamo nella vita.

Ci permette anche di conoscere, intuire, vedere l'orizzonte sensibile che apre ad un'altra realtà, all'altra metà del "cielo". Noi siamo portati a percepire, con la conoscenza possibile dei nostri mezzi, solo una metà; oltrepassare la realtà sensibile, conosciuta perché dotati d'intelligenza, consente lo sviluppo integrale e la realizzazione completa e positiva della persona.

L'esistenza di un Essere superiore trascendente, dimostrata dalla logica della ragione umana, nostra principale caratteristica, nell'esercizio del libero arbitrio, è stata creduta, ed è creduta da miliardi di persone insieme alla sua conoscibilità, essenza, attributi, intelligenza e operazioni. Nel corso della storia è stata accettata, respinta, ignorata, messa in dubbio. Importanti teorie filosofiche, ad es. l'Illuminismo prima e il Marxismo poi hanno tentato inutilmente di mettere in crisi il concetto di religione, ma, dopo due secoli, l'idea di trascendenza continua ad interrogarci e a porci domande di senso.

Allenati a scegliere di essere liberi e ad esercitare la ragione, grazie alla palestra vissuta nella vita lavorativa e sindacale, comprendiamo meglio che solo conoscendo e immergendoci in una realtà "ulteriore", potremo essere perfettamente coscienti dei giganteschi problemi dell'età contemporanea e impegnarci tutti a cercare di risolverli.

Il bancario medio che alle 8 del mattino, per necessità indotta, accende il suo terminale e inserisce la password, è consapevole fino in fondo di aver ceduto un pezzo della sua libertà inalienabile ad altre entità planetarie a lui connesse? L'aver prestato il suo tempo e il suo spazio giornaliero (categorie inscindibili e connaturate al suo essere) scambiati per soddisfare le necessità materiali del vivere, rispetta integralmente la sua autonomia, la sua libertà, la sua dignità? Qual è il valore del lavoro?

Il pianeta, ma anche la nostra società, il nostro quartiere, il nostro privato sono organizzati nel sistema capitalistico da leggi ferree e criteri rigidi; al centro i produttori di beni e servizi, e chi controlla le fonti energetiche e le risorse idrico-alimentari in uno con la tecnologia. Ai lati due robuste braccia: da una parte il modo creditizio, dall'altra

la comunicazione e il martellamento pubblicitario. Di fronte, il singolo cittadino si ciba di briciole della ricchezza planetaria prodotta a danno dell'ambiente, assiste e subisce impotente, se è convinto - cosciente o meno - che questa realtà sia l'unica che lo riguardi. Il Potere lavora incessantemente affinché il singolo rimanga sempre più singolo e isolato, debole e manovrabile, alla sua merce. Lo Stato, la politica? Vivono un mondo lontano, talvolta virtuale.

Ma sono giganteschi i problemi che questo sistema economico-politico, unito alla scomparsa dei valori fondativi dell'essere umano, ha creato nel mondo! Sono stati stravolti tutti i paradigmi, le categorie mentali e le fedi che per millenni sono stati alla base del vivere comune, della storia e del progresso.

Basta fare un elenco crudo delle parole che nell'ultimo scorcio di tempo hanno invaso e infarcito il linguaggio e il dibattito. Termini e vocaboli che, naturalmente, non arricchiscono la mente umana, ma altri soggetti, non chiariscono gli inganni e le rovinose ricadute che ne conseguono. Contro una nuova idea di umanità (?) abbiamo il dovere di opporci, di ribellarci, di contestare e negare l'adesione alle future, immaginate visioni della vita e del mondo. Ad esempio, l'algoritmo che lavora su valori numerici non può decidere la vita degli uomini. Imporre l'intelligenza artificiale, che incide sul nostro modo di comprendere noi stessi e la realtà circostante, attenta al primato dell'intelligenza umana, che, a causa della prima, si è dimostrato scientificamente essere arretrata negli ultimi due secoli. L'uso discriminatorio degli strumenti tecnologici a danno dei più fragili e poveri distrugge i diritti inalienabili dell'essere umano. Solo la conoscenza e il responsabile uso della nostra libertà consentono di raggiungere uno stato responsabile che preservi e valorizzi la nobiltà dell'uomo; fra quest'ultimo e la macchina, il vero portatore di valori e di progresso è il primo!

Si diceva dell'invasività di parole che ha stordito e narcotizzato il comune senso delle cose, incidendo pesantemente sui comportamenti collettivi: metaverso; mondo virtuale; cyber; robot; rete di social; cultura e nativi digitali; globalizzazione e decrescita; ecc. ecc.,

solo per citarne alcuni. Inalterati e aggravati rimangono i grandi temi del 21° secolo: bioetica e fine vita; nascita e clonazione umana; ecologia; eutanasia/morte. La tecnologia digitale, per definizione neutrale, così cerca di persuadere e rassicurare le anime belle, rimanda all'uso consapevole o meno che ne facciamo, utile o dannoso. Purtroppo, le nuove divinità del pianeta, novelli vitelli d'oro di biblica memoria, hanno picconato e ridotto quasi all'irrelevanza chi enuncia e propone i criteri e i valori in base ai quali facciamo le nostre scelte etiche. Nel prossimo futuro vivremo sulle nuvole (cloud). Prima conseguenza: cambierà il lavoro – separato dalla retribuzione – non più esercitato dall'uomo ma da robot pensanti (!), che saranno in grado di partorire perfino i sentimenti e le emozioni. Poi seguiranno i consumi: che fine farà la nostra autonomia decisionale e il libero arbitrio? Non potremo scegliere più nulla, tutto automatizzato, programmato, iperconnesso, tutti supercontrollati ed eterodiretti dalla tecnologia. E la politica per il bene comune, dov'è? Facile immaginare una crisi epocale, un deterioramento e grandi difficoltà per le democrazie liberali, già oggi nettamente minoritarie, per una folta presenza di autocrati e dittatori. Sarà un gioco da ragazzi buttare a mare secoli di cultura, arte, filosofia, ingegni e bellezza, non certo amici dell'algoritmo! E la vita nascente e morente?

La storia umana, che si è dipanata spesso in modo ostile ai valori veri ed eterni, è una lunga e ininterrotta scia di sangue, di violenza e di guerre, alla cui base è il non riconoscimento, la negazione o la rassegnazione che l'uomo nasce, vive ed effettua il passaggio senza una chiamata, una "mission" che ponga al centro il senso della sua nascita e del suo vivere e morire. L'uomo ha un'identità inconfondibile, prima e irripetibile, un "unicum" che gli consente di sperimentare, incarnare e sviluppare i doni ricevuti.

Si dirà: ma siamo soli e piccoli al cospetto di temi e problemi planetari. Cosa possiamo fare? La risposta è quasi banale: recuperiamo e pratichiamo la potenza della nostra ragione e la legge morale, frutto non del nostro compiacimento e/o interesse materiale, ma di una verità esterna a noi, tuttavia rivolta a noi, quindi universale e assolu-

ta. Il relativismo etico, prodotto di fallaci dottrine e del nostro egoismo, ha portato a questa società decadente nella quale noi viviamo.

In conclusione, la circoscritta esperienza sindacale, che ha come principale sostegno l'autonomia e la libertà, ci ha dato l'opportunità anche di sfiorare i grandi temi morali e non della contemporaneità, che travalicano l'angusto ambito iniziale. Tutto ciò è positivo, fa bene alla presa di coscienza dei problemi e alla necessità di un nostro impegno anche nel privato della quotidianità. Le rammentate questioni hanno bisogno per essere risolte e indirizzate diversamente, a misura d'uomo, della collaborazione di tutti, proprio di tutti.

Non rassegniamoci, rimaniamo indipendenti, liberi, critici e autonomi dal pensiero dominante, perché siamo e rimaniamo esseri razionali.

Questo piccolo contributo va in questa direzione.





# **AUTONOMIA E FABI: UN INTRECCIO COSTANTE NELLA STORIA**

L'obiettivo della FABI è sempre ben saldo: tutelare al meglio i lavoratori bancari, salvaguardandone i diritti, il benessere e il potere d'acquisto e nel contempo attenzionare i problemi della società e delle Persone.

Pensionati, esodati, dirigenti, quadri direttivi, impiegati, giovani, donne, precari hanno trovato e trovano sempre risposte concrete da parte dei quadri sindacali della nostra Organizzazione, che per fare ciò si aggiornano costantemente sul contenuto delle leggi e dei contratti vigenti.

Siamo ben consapevoli, infatti, che un reale e duraturo miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro si può ottenere soltanto riportando la persona al centro, mettendo la solidarietà fra le categorie del settore al primo posto, consolidando un patto intergenerazionale, che non lasci nessuno ai margini.

Autonomia, libertà, onestà, passione, impegno senza soste, lungimiranza politica, approccio moderno e pragmatico ai problemi, capacità di leggere in anticipo i cambiamenti per volgerli a favore di coloro che rappresentiamo, per governare la transizione permanente del mondo bancario e finanziario.

Questo è tutto ciò che, giorno per giorno, mettiamo al servizio dei nostri iscritti, partecipando sempre e in prima linea alle trattative sindacali del settore – nazionali, locali e aziendali – e restando sempre alla testa della categoria e a fianco di ogni associato. Per noi, infatti, ogni persona è speciale e, quando anche uno solo dei nostri iscritti si trova in difficoltà, come purtroppo talvolta accade, noi ci mobilitiamo con tutta l'energia possibile e siamo davvero tutti per uno.

Costituitasi a Milano nel 1948, in un periodo storico caratterizzato da forti contrapposizioni ideologiche anche nel mondo sindacale generale e nella nostra categoria. Il sindacato di riferimento dei bancari in quell'epoca era la Fidac/Cgil che seguiva le indicazioni dettate da parte della Confederazione legata a filo doppio politicamente al Blocco del Popolo, formato dalle forze di sinistra: Partito Comunista e Partito Socialista; e in quel momento al primo posto, per loro, veniva la lotta generale contro il Governo e gli Stati Uniti d'America.

La CGIL, che fino ad allora rappresentava il sindacato di tutti, su queste scelte faziose pagò un prezzo pesante, poiché subì, subito dopo scissioni per lo più pilotate dalla Democrazia Cristiana e dai partiti di Governo che favorivano la costituzione di altri sindacati confederali (CISL e UIL)

I bancari di tutt'Italia, a differenza di altre categorie, erano stanchi di aspettare le scelte dei politici e sentivano l'esigenza di avere presto le minime tutele; e ciò poteva avvenire con la conquista di un contratto nazionale di lavoro per l'intera categoria.

Spontaneamente, nelle principali città d'Italia, i lavoratori del credito fondavano i sindacati autonomi bancari, che presto si sono collegati e hanno dato vita, prima a un Comitato promotore tenutosi a Roma nel novembre del 1948, per poi ritrovarsi, presenti tutti i rappresentanti dei Sindacati Autonomi Bancari, a Milano il 19 dicembre 1948, per dar vita alla Federazione Autonoma Bancari Italiani.

La FABI, in poco tempo, diventò un sindacato rappresentativo, tant'è che, in compagnia del piccolo sindacato autonomo di Trieste, il 14 novembre del 1949 firmò il primo contratto nazionale di lavoro con l'Associazione delle Aziende di Credito (Assicredito)

La FABI, fin dalla sua nascita, si è contraddistinta come organizzazione aconfessionale e apartitica.

Una scelta di libertà e autonomia, che non ha precluso ai propri dirigenti e ai propri iscritti di esercitare liberamente scelte politiche e religiose.

Certamente l'esercizio forte dell'autonomia fino agli anni '90 penalizzò l'organizzazione sul proselitismo al centro sud, poiché molti bancari erano sensibili al richiamo di esponenti dei vari partiti che consigliavano loro di scegliere sindacati confederali e collaterali alla politica.

La FABI, pur essendo un sindacato altamente rappresentativo, per un certo periodo non è stata messa nelle condizioni di portare ulteriori conquiste ai lavoratori. Tutto ciò perché le confederate stavano unite e in taluni casi agivano addirittura come autolesionisti, come accadeva per gli accordi siglati con le controparti in materia di relazioni sindacali, che favorivano i piccoli sindacati a discapito di quelli più rappresentativi. Questo avveniva allo scopo di evitare un'ulteriore crescita della FABI. Nonostante ciò, e nell'esclusivo interesse della categoria, la nostra Organizzazione ha dimostrato sempre di perseguire logiche unitarie. Nonostante la piena volontà unitaria da parte della FABI, in particolari momenti e con la condivisione dei vertici del tempo dell'ABI, le confederazioni non tenevano in debito conto la maggiore rappresentatività della FABI e chiedevano trattative separate.

Dalla fine degli anni 90 e con la fine della prima Repubblica la FABI, che era forte nel Nord, inizia a crescere a poco a poco nel centro-sud-Sicilia. Ciò dimostra lo sgretolamento del forte collateralismo esistente fino ad allora da parte delle confederazioni con i partiti e la volontà delle Persone Libere di scegliersi la propria casa.

Segnali forti di crescita della FABI arrivano nella capitale a fine anni 90 e gradualmente negli altri territori del centro Sud. In Sicilia il boom di crescita, prima nel 2003 con l'adesione da parte di circa 500 lavoratori Cisl Credito e di ex dirigenti della Fisac/Cgil, per poi culminare a sindacato maggioritario al Banco di Sicilia e nell'intera Regione, grazie all'adesione di circa 1000 colleghi che erano associati alla Fiba/Cisl. Infine, quattro anni fa, circa 400 iscritti First/Cisl delle BCC isolate davano l'adesione alla FABI.

Dal 2010 tutto cambia. C'è da spiegare che tutto iniziava a fine anni '90 quando una Persona accettava di fare da supporto all'Orga-

nizzazione per quanto riguarda la comunicazione. Fino ad allora la FABI Nazionale era sconosciuta sui mass media, tranne quando si rinnovavano i contratti collettivi di lavoro. L'unica eccezione era costituita dalla forte presenza sui quotidiani della Sicilia, anche perché in quell'epoca c'era il grosso problema del futuro degli Istituti di Credito isolani (Banco di Sicilia e Sicilcassa). Lando Maria Sileoni, non apparendo, ha svolto un compito importante per la presenza FABI nei quotidiani, ma ha ridato col suo operato il ruolo primario che l'Organizzazione aveva avuto nel 1949 con la firma del primo contratto nazionale di lavoro. Quindi dal 2010, quando assume la guida della Federazione, le cose cominciano a cambiare, a cominciare dall'accordo sulle libertà sindacali che avvantaggiava le sigle da prefisso telefonico a danno della FABI e delle altre sigle rappresentative. La leadership autonoma ai tavoli negoziali ha portato risultati eccellenti sugli accordi e sui rinnovi contrattuali.

Purtroppo la situazione attuale rappresenta tante difficoltà a cominciare dalle scelte operate dal Gruppo Intesa San Paolo, che ha cercato e trovato in passato deroghe su deroghe al Contratto Nazionale di Lavoro e che vorrebbe continuare nel prossimo futuro.

La FABI, che ha dato una carta costituzionale a tutti i bancari con la firma del primo contratto nazionale di lavoro, non potrà assistere allo scempio di considerare, da parte di qualcuno, il CCNL come una carta straccia.

Ancora una volta la forza dell'autonomia prevarrà e sarà in grado di dare le giuste garanzie a tutte le lavoratrici e ai lavoratori del mondo bancario.

## Autonomia Collettiva

L'autonomia collettiva è il riconoscimento del potere della compagine associativa di negoziare efficacemente le condizioni di lavoro con la controparte associativa datoriale.

Tale principio, se pure distinto, è strettamente collegato al principio di libertà sindacale.

Il contenuto minimo essenziale consiste nell'attribuzione alla coalizione di alcuni requisiti:

- un potere originario, cioè senza uno specifico atto di conferimento da parte dei singoli soggetti, di regolare i rapporti di lavoro ad essi facenti capo con efficacia diretta e reale sui rapporti stessi. Tutto ciò implica il riconoscimento alla coalizione di una soggettività giuridica estesa, se non altro, alla capacità di negoziare il CCNL;
- gli effetti del contratto possono essere rafforzati dall'ordinamento mediante un divieto, con sanzioni multiple e diverse, di pattuizioni individuali peggiorative (*reformatio in peius*);
- il potere negoziale dell'associazione può essere esteso, in diverse forme di normativa e di legge, anche ai prestatori diversi dagli associati (efficacia *erga omnes* del CCNL);

La coalizione può essere arricchita dalla capacità di assumere obblighi e diritti nei confronti della controparte e del potere di negoziare una disciplina di tali rapporti.

La parte del CCNL avente per oggetto i rapporti fra i due attori contrattuali viene comunemente indicata come "parte obbligatoria" del contratto, per distinguerla da quella avente per oggetto la disciplina dei rapporti individuali indicata come "parte normativa".

Da qualche tempo prevale la tendenza a considerare l'autonomia collettiva come forma di autodeterminazione negoziale dei lavoratori, che si intreccia con la loro autonomia individuale, anche se la prima gode del vantaggio della regola della inderogabilità.

Tal principio di autonomia collettiva è affermato dall'art. 39, 4° comma della Costituzione, e riaffermato in modo più esplicito da numerose fonti internazionali.

Tutta una serie di atti internazionali hanno elaborato, nel tempo, il concetto di autonomia collettiva; ed ancora sussistono atti e posizioni che tendono ad affermare l'importanza dell'autonomia collettiva.

Ad esempio, come punto di riferimento, possiamo prendere il Trattato di Amsterdam (1997) che, fra i tanti, afferma due importanti principi:

- a) la possibilità che uno stato membro affidi alle parti sociali l'attuazione nell'ordinamento interno di direttive in materia di lavoro e sicurezza sociale;
- b) la possibilità che norme comunitarie inerenti al lavoro e alla sicurezza sociale siano surrogate, in tutto o in parte, dalla contrattazione collettiva.

Dicevamo precedentemente che l'autonomia collettiva è riconosciuta dall'art. 39, 4° comma della Costituzione: il sistema di contrattazione ivi previsto presuppone tutta una serie di passaggi, anche di carattere amministrativo, che nel tempo non hanno avuto attuazione.

Non è compito di queste brevi note esaminare le complesse motivazioni che hanno portato alla mancata attuazione delle previsioni costituzionali. Basti pensare come agli ostacoli di natura politico-sindacale e partitico-organizzativa, se ne sia aggiunto uno di tipo logico sulla definizione dei confini della "categoria" determinata, in via autoritaria, in sede legislativa o amministrativa.

A fronte di ciò, già dagli anni '60, si è determinata in dottrina e in giurisprudenza la convinzione che debba essere il contratto stesso a definire la "categoria", e non la "categoria" a definire il campo di applicazione del contratto e quindi i suoi destinatari.

Pur rimanendo inattuato l'art. 39 della Costituzione, sia le leggi ordinarie che la giurisprudenza hanno preso a far riferimento al CCNL, dando ad esso la capacità di disciplinare direttamente i rapporti in-

dividuali di lavoro, facendo trasparire un netto orientamento per l'estensione "*erga omnes*". Ne sia prova anche la decisione del governo di sottoscrivere la convenzione O.I.L. e successivamente la Carta Sociale Europea.

Che il CCNL non potesse produrre effetti "*erga omnes*", se non altro all'inizio, è confermato dal legislatore che persegue tale obiettivo con alcuni provvedimenti quali:

1. L. 14759 n. 741 (Legge Vigorelli)
2. Art. 36 della L. 300/70
3. L. 5878 n. 502
4. L. 389 del 1989, che subordina il godimento di agevolazioni finanziarie, fiscali e contributive all'applicazione generalizzata ai loro dipendenti degli standard stabiliti dai contratti collettivi delle rispettive categorie.

Altre disposizioni legislative e amministrative impongono direttamente al datore di lavoro l'obbligo di applicare il CCNL e altrettanto direttamente, fanno sorgere in capo al lavoratore il corrispondente diritto.

In conclusione tutte le norme precedentemente citate possono considerarsi espressione del principio dell'autonomia collettiva, quantomeno nella sua accezione minima e limitatamente ai lavoratori compresi nel campo di efficacia del contratto.

Con lo stesso Statuto dei lavoratori si inaugura una nuova tecnica normativa, consistente nel condizionare la prerogativa del datore di lavoro ad un primitivo accordo con il sindacato tramite le loro RSA, come, ad esempio, gli artt. 4 e 6 L. 300, in materia di controlli e impianti audiovisivi; L. 1912 1984 n. 863 (cassa integrazione); L. 2912 1990 n. 428 (trasferimento di aziende in situazioni di crisi); L. 23791 223.

Assume, infine, un rilievo non secondario sul piano dell'affermazione del principio dell'autonomia collettiva, la riforma dell'art. 2113 cc. in materia di rinunce e transazioni nella quale vengono

esplicitamente indicate come non derogabili, in senso peggiorativo per il lavoratore, le disposizioni contenute nei CCNL.

Con tale principio, più volte affermato anche in altre disposizioni, può risolversi il problema della superiorità della pattuizione collettiva sull'accordo individuale meno favorevole per il lavoratore.

Tutte queste norme, citate a titolo non esauriente ma esemplificativo, attribuiscono alla contrattazione collettiva, una funzione di attenuazione di vincoli di carattere generale in capo all'imprenditore, sancendo il principio dell'autonomia collettiva.

La visione coordinata di tutte queste disposizioni può far sostenere la tesi che l'art. 39 della Costituzione, rimasto formalmente inattuato, ha trovato e troverà attuazione nei suoi principi, sia tramite la produzione legislativa passata, che *de iure condendo*. Il principio di autonomia collettiva si è così arricchito definitivamente e compiutamente nel nostro ordinamento che continuerà ad operare su di esso.



# L'AUTONOMIA SINDACALE E IL RUOLO DELLA FABI NEL SETTORE DEL CREDITO

Cosa vuole dire la parola “autonomia” nel contesto che questa pubblicazione si pone, quello di un'organizzazione sindacale?

L'etimologia della parola è semplice, dal greco *autos*, da solo, e *nomos*, legge o regola: chi si regola da solo. Però tale definizione implica molte sfaccettature, specie in una società moderna come è adesso il nostro Paese.

Può esservi l'autonomia giuridica, quella economica, quella politica, quella etica, quella semplicemente amministrativa.

Nel 1948, quando è stata costituita la FABI, il concetto di autonomia era dichiaratamente quello di eliminare le ingerenze dei partiti, o di una parte di essi: la FABI è nata da una scissione nell'ambito della categoria dei bancari usciti dalla Libera CGIL, unico sindacato, unitario, esistente in quel momento. Quindi la ricerca di un'autonomia politica, senza ingerenze dei partiti, che nel primo dopoguerra si stavano ritagliando uno spazio importante nella società italiana, dopo la parentesi del ventennio fascista.

L'autonomia giuridica era basata sulla nuova Costituzione e sulla legislazione del lavoro post fascista, che garantiva il diritto di costituire rappresentanze sindacali, articolate sul territorio. Vale la pena ricordare che non era prevista la rappresentanza aziendale, che verrà legiferata solo nel 1970, con la legge 300. C'erano in compenso, in azienda, le Commissioni interne, che non erano emanazioni delle Organizzazioni Sindacali, e che venivano elette dai lavoratori, anche quelli non iscritti. Peraltro, nulla vietava, ed era prassi normale, che nelle Commissioni interne le OO.SS. presentassero i loro candidati alle elezioni. Di fatto una situazione molto simile a quella che adesso hanno in azienda le RSU.

Giuridicamente la FABI aveva scelto di dotarsi di uno Statuto nel quale gli iscritti si costituivano in un Sindacato Provinciale su base territoriale, e ciascuno di questi ultimi aderiva alla Federazione, garantendo non solo un'autonomia politica, ma anche quella economico – amministrativa. Una scelta importante, basata su una situazione di fatto, perché le banche locali, in quel tempo Casse di Risparmio, Banche Popolari e Casse Rurali e Artigiane, erano basate su di un territorio comunale o al massimo provinciale. Le banche nazionali erano presenti ovviamente sul territorio, ma, generalmente, solo nei capoluoghi di provincia economicamente importanti avevano un numero di lavoratori più o meno pari a quello delle banche locali.

Non viene citata spesso l'autonomia amministrativa, forse perché in quei tempi parlare di "vil denaro" era considerato disdicevole. Però è logico che l'amministrazione di un'associazione, specie nell'ambito di tutto il territorio nazionale abbia dei costi, per la manutenzione delle sedi e per i viaggi, necessari per il confronto delle idee e per le trattative con le controparti.

E qui nasce la prima differenziazione importante fra lo Statuto della FABI e quello di altre associazioni sindacali di categoria aderenti ad una Confederazione: i contributi degli iscritti venivano, e tuttora vengono girati, come vedremo, dalle banche direttamente al sindacato provinciale di competenza.

Il concetto di Autonomia sindacale è oramai entrato nel linguaggio comune, ma ha bisogno di essere declinato più in profondità: l'indipendenza del sindacato è ormai stata conseguita anche nelle Confederazioni, non essendoci più un centro decisionale esterno (ad esempio un partito o più partiti di riferimento), che possa imporre le sue condizioni. Tuttavia dalla indipendenza si deve passare all'autonomia.

A conferma della necessità di chiarire il senso delle parole che usiamo, appare qui evidente come la stessa parola *autonomia* possa essere usata in funzione di prospettive del tutto diverse.

Il tema dell'autonomia sindacale si inserisce nell'annoso problema della collocazione del sindacato nella società moderna (per esempio incompatibilità tra cariche sindacali e mandato politico parlamentare).

In questo tempo, che ha visto modificarsi in profondità tutto il panorama politico e istituzionale, anche il sindacato è messo in gioco e ha bisogno di ridefinire il suo ruolo e la sua prospettiva. È per questo che è utile ragionare su alcune parole chiave (autonomia, unità, rappresentanza, democrazia) per cercare di reinterpretarle nella nuova situazione, perché non siano parole desuete e ormai solo rituali, che non hanno più nessuna presa sulla realtà.

Nella storia della Fabi si è via via approfondito e affinato il principio dell'autonomia sindacale, il quale si fonda, in ultima istanza, sul fatto che la dinamica sociale/contrattuale non è mai una semplice riproduzione della dinamica politica; che i due piani si incrociano, ma non si sovrappongono; che c'è dunque una irriducibilità del dato sociale. L'autonomia non è, in questa chiave, estraneità dal quadro politico, o pretesa di assoluta autosufficienza, ma è la capacità di interagire con il contesto, di essere un elemento permanente di stimolo e di sfida, per imporre alla controparte padronale una diversa agenda delle priorità.

L'autonomia ha il suo fondamento, quindi, nella libera contrattazione. A partire da questo fondamento irrinunciabile possono essere utilizzati tutti gli strumenti, esplorati tutti i possibili tavoli di confronto e di negoziazione, non seguendo ingerenze esterne, controparti comprese, ma solo, rigorosamente, quella della rappresentanza dei lavoratori bancari.

Il compito del sindacato, di fronte alla caduta dei valori etici ed associativi nel mondo del lavoro, e alla nuova ondata populista, è quello di presidiare il territorio, di organizzare la domanda sociale, di dare ai diversi segmenti del mondo del lavoro rappresentanza e organizzazione. È un compito strettamente sindacale, che può avere però una decisiva influenza sulle dinamiche industriali. In questo ca-

so, vediamo concretamente come l'autonomia del sindacato sia una grande risorsa politica.

Il sindacato, se realizza coerentemente la sua funzione di rappresentanza sociale, contribuisce per sé stesso, senza aver bisogno di nessun collateralismo, alla battaglia per il rinnovamento civile e democratico del paese.

Ciò è evidente anche sul terreno della democrazia. A una democrazia politica inceppata il sindacato può offrire la grande risorsa di una partecipazione dei lavoratori, attraverso i molteplici canali della contrattazione e della concertazione. Questo grande potenziale democratico non è stato ancora pienamente sviluppato, ed è questo uno dei nodi che si devono urgentemente affrontare. La democrazia sindacale è tuttora affidata alla casualità di intese temporanee (ovviamente non è il caso delle imprese del settore del credito, in cui la contrattazione è centrale e la concertazione di esempio a molti altri settori industriali), e non si è costruito un corpo unitario di regole che definisca i percorsi di decisione e di verifica. Si determina, così, una pericolosa strozzatura nel rapporto con i lavoratori, posti in molti casi di fronte al fatto compiuto di accordi o divisioni di vertice.

Il sindacalismo autonomo avrà tanta più forza nel rapporto con le sue controparti, e nelle sedi politiche di concertazione, se riesce a dispiegare un largo processo democratico, su cui fondare la sua piena legittimazione rappresentativa.

Tuttavia vi è ancora l'esigenza di affermare nel modo più esplicito il concetto della autonomia del sindacato dalla politica, problema molto ricorrente nelle Confederazioni.

Il sindacato deve rivendicare in ogni occasione la sua autonomia, perché si pone nella società come libera associazione dei lavoratori dipendenti (nel nostro caso tra i bancari).

Anche l'unità, peraltro, rischia di essere solo un'invocazione retorica. Non basta proclamarla astrattamente, ma va praticata e costruita nella concretezza delle vicende in movimento. Vi è comunque una condizione di partenza che è necessario ripristinare: il ricono-

scimento reciproco di legittimità, il riconoscimento, cioè, di un pluralismo che è tutto interno al mondo del lavoro, alla sua storia e ai suoi valori, per cui le differenze, anche quelle più aspre, non sono mai rotture definitive e non interrompono la ricerca di una possibile mediazione. Il mondo del lavoro è ora più che mai in continua evoluzione, e di conseguenza lo sono le norme che lo regolano, per cui qualcosa che solo poco tempo fa sembrava un passo indietro adesso può non esserlo.

Questa contrapposizione, su singoli aspetti anche di grande rilievo, non significa che sindacato e politica siano in due campi opposti, ma che il primo ha al suo interno una pluralità di espressione e di proposte che devono essere portate a sintesi. Senza questa condizione di partenza, le rotture diventano insanabili e si alimenta una spirale di intolleranza e di settarismo dalla quale non è facile uscire. Sarebbe un utile passo in avanti affermare che non c'è una verità unica, che la ricerca deve restare aperta e che il contributo di tutti è necessario. L'unità non può essere una battaglia pedagogica per convincere gli altri delle nostre ragioni, ma è – come sempre in passato – un lavoro di mediazione e di sintesi.

Cominciare un cammino nuovo, senza farci illusioni e senza retorica, con la pazienza e la determinazione di chi sa guardare, oltre l'immediatezza, agli interessi generali e di fondo del mondo del lavoro. Questo possiamo fare, e in questo lavoro pretendiamo che la FBI sia come sempre in prima fila. Ciò che è in questione è la prospettiva sindacale, non altro. È l'autonomia del nostro ruolo nel mondo creditizio, basato sulla realtà di essere il sindacato più rappresentativo nel settore bancario.



# L'AUTONOMIA NELLO STATUTO DELLA FABI

Lo Statuto della FABI risale al 1948, ma è stato continuamente aggiornato, nel tempo, ad ogni Congresso.

Nell'art. 1 è specificato che la FABI è un'associazione dei Sindacati Autonomi Bancari d'Italia, generalmente su base territoriale, quasi sempre provinciale. Però nulla vieta che possano esserci dei SAB su base non territoriale, costituiti, comunque, nell'ambito dello Statuto stesso.

Questa distinzione è importante perché ribadisce che il SAB non è solo una parte amministrativa della FABI, ma gode, invece, di un'autonomia giuridica derivante dalle norme del Regolamento del SAB; il quale deve essere approvato dal Comitato Direttivo Centrale della Federazione, al fine di garantire che nel suddetto Regolamento non vi siano norme o modalità di elezione in contrasto con i principi della FABI.

Tuttavia negli anni ottanta è stata fatta una variazione nello Statuto, precisamente nel V comma dell'art. 1, specificando che l'iscrizione viene fatta alla FABI tramite il SAB come struttura competente, al fine di evitare potenziali contrasti sulla proprietà dei beni derivanti dalle quote associative. In sostanza la proprietà è della FABI, ma ogni SAB può decidere sulle politiche gestionali e di spesa, fatta salva, ovviamente, una quota che dev'essere versata alla Federazione per coprire le spese generali. Tale quota, attualmente in percentuale delle singole quote di iscrizione trattenute dalle banche, viene fissata nel Consiglio Nazionale, dove sono rappresentati tutti i SAB (art.19, comma e).

Un SAB potrebbe anche decidere, secondo la normativa generale delle associazioni, con una delibera a maggioranza, di uscire dalla

FABI, ma in questo caso dovrà lasciare il patrimonio, accumulato fino a quel momento, alla Federazione.

Il concetto di autonomia del SAB è rafforzato nell'art. 33, che stabilisce che questi ultimi sono strutture decentrate, ma in forma associativa, della FABI. Non quindi una semplice struttura amministrativa, che può essere modificata unilateralmente dalla Federazione, ma un'adesione, che naturalmente può essere limitata a mezzo di un Commissariamento, o al limite revocata, però solo qualora esistano fondate motivazioni, che possono sorgere nelle procedure previste per i Collegi dei Probiviri (artt. 31 e 32).

Il secondo comma dell'art.1 stabilisce che la FABI è apolitica e aconfessionale. Con questa breve dichiarazione si afferma che nell'ambito delle varie forme di autonomia che si possono individuare, quella dell'autonomia dai partiti o da altre forze politiche (correnti, movimenti ecc.) è fondamentale. Ora tutto il movimento sindacale italiano, anche quello confederale, ha adottato questa formulazione, ma nel tempo, specie nella Prima Repubblica, molte OO.SS. subivano un'influenza pesante, talvolta fondamentale di uno o più partiti politici.

L'art. 2, poi, ribadisce che la sede, fissata a Roma, non può essere in comune con quella di un partito politico.

L'incompatibilità delle Sedi con partiti politici non è limitata a quella della Federazione, ma viene estesa nell'art. 34 a quella dei singoli SAB, per ribadire la differenziazione fra politiche sindacali e quelle di partito.

Naturalmente questo non impedisce né al singolo iscritto, ma neppure al dirigente sindacale FABI, di iscriversi a qualunque partito, perché nell'ultimo comma dell'art. 4 è ben specificato che l'incompatibilità dei dirigenti sindacali esiste solo con cariche esecutive di partiti o movimenti politici. Quindi può iscriversi ad un partito, o avere solo cariche consultivo / decisionali, ma non esecutive.

L'autonomia dei SAB ha dei limiti fissati nell'art 7, dove è specificato che la Federazione, tramite i suoi organismi, coordina l'azione degli



stessi, e stabilisce un comune indirizzo, affinché agiscano in modo unitario e concorde, in armonia con gli obiettivi sociali di tutto il mondo del lavoro.

## L'autonomia delle norme contrattuali rispetto alla normativa di legge.

Nel Contratto Nazionale delle imprese creditizie vi sono alcune parti che hanno derogato ad alcune norme, sia leggi o decreti legge, che Accordi Interconfederali.

La più importante è la deroga contenuta nell'art. 26 del CCNL 2019, dove prevede che nell'ambito delle Relazioni Sindacali resti ancora in vigore la vecchia normativa prevista dallo Statuto dei Lavoratori, cioè quella basata sulla Rappresentanze Sindacale Aziendale (e Organi di Coordinamento aziendali e di Gruppo), e non quella delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta in altri importanti settori contrattuali e nel pubblico impiego. L'eccezione è dovuta soprattutto al fatto che essendoci quattro livelli di contrattazione, (Nazionale, Aziendale, Gruppo e Territoriale), la struttura delle RSA era più adatta. Nel nostro settore non vi è – a differenza di altri – un problema di rappresentatività: alle principali Organizzazioni Sindacali sono iscritti circa l'80% dei lavoratori bancari.

È stata individuata anche nel CCNL la soglia di rappresentatività utile alla stipula del CCNL, contenuta nelle procedure di rinnovo del CCNL, dove è stato previsto, nell'art. 7, che la stipula del CCNL sia valida solo se sottoscritta da OO.SS. che rappresentino il 55% dei lavoratori, salvo l'eventuale ratifica da parte delle Assemblee dei Lavoratori stessi.

Analogo ragionamento è stato fatto nell'art. 31, dove la contrattazione di secondo livello (aziendale di gruppo o eventualmente territoriale) è riconosciuta dalle Parti solo se le intese sono firmate da organizzazioni sindacali che rappresentano il 50% degli iscritti.

## L'autonomia delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nello Statuto della FABI

Nello Statuto attuale non sono previste le modalità di elezione delle rappresentanze sindacali aziendali, che non erano normate nella legislazione italiana del 1948, e neppure era prevista una fase di contrattazione aziendale nella legislazione del lavoro a suo tempo vigente.

La legge 300 del 1970 (conosciuta come Statuto dei Lavoratori) ha colmato l'esigenza di avere un grado di contrattazione a livello aziendale. Terminato il periodo del dopoguerra, alcune aziende bancarie avevano assunto una diffusione a livello nazionale e contavano decine di migliaia di lavoratori. Si poneva l'esigenza nel sistema economico di allora di limitare i poteri dei datori di lavoro, nel settore privato, per arrivare ad un piano di parità di diritti fra le parti sociali. L'idea era nata fin dai tempi della Costituzione del 1948, ma non era stato possibile realizzarla, a motivo della necessità di ricostruire un Paese distrutto dalla guerra, ma anche per i contrasti sorti fra i partiti, per le modalità di realizzazione ed anche per gli schieramenti sorti dalla Guerra Fredda.

Una fase di confronto, ma non di contrattazione, era stata coperta fino a quel momento, dalle Commissioni Interne. Queste ultime, però, non avevano potere contrattuale e non potevano proclamare lo stato di agitazione e lo sciopero. Di fatto operavano come organo consultivo, riconosciuto dalle aziende di credito su materie anche importanti (*fringe benefit*, rimborsi per trasferimenti, provvidenze per lavoratori e le loro famiglie). Insieme con le casse mutue ed i fondi pensione erano un'integrazione importante allo stipendio contrattuale.

Gli accordi con i rappresentanti dei lavoratori venivano recepiti come provvedimento unilaterale della Banca ed applicati a tutti i dipendenti dell'azienda.

La legge 300 prevede tutte le regole per la costituzione delle RSA, per la loro elezione, per i diritti sindacali delle rappresentanze locali e per gli organi centrali di Coordinamento, che possono essere costituiti quando l'azienda ha una diffusione in più Comuni. Quindi quasi sempre per le banche, anche quelle locali.

In Italia, a differenza di altri paesi, non vigeva la regola dell'“*erga omnes*”, cioè il principio giuridico che gli accordi con le OO.SS. dovevano essere applicati a tutti i dipendenti. Questo perché nella legislazione del lavoro del dopoguerra non erano inserite norme sulla rappresentatività del sindacato.

E così il datore di lavoro poteva stipulare un accordo con una OO.SS., indipendentemente dalla sua effettiva rappresentatività, ed applicarlo poi a tutti i dipendenti, anche per evitare disparità di trattamento.

Negli altri settori il problema della rappresentatività è stato risolto attraverso la Costituzione di Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), elette da tutti i lavoratori dell'azienda, e giuridicamente indipendenti dalle OO.SS.

Senza entrare nel dibattito sull'efficacia o meno delle RSU, che non riguarda questa pubblicazione, nel nostro settore le regole per la costituzione di RSU non sono state mai negoziate con le controparti datoriali. Erano inizialmente previste, sulla scia del pubblico impiego e delle più importanti categorie, ma la scelta è stata, invece, di definire nell'ambito del settore bancario dei criteri precisi di misurazione della rappresentatività, sia a livello nazionale che aziendale/ di gruppo, tali da favorire la costituzione di un tavolo unitario.

## Il concetto di autonomia nel CCNL di settore

Il concetto di autonomia, come abbiamo detto nella parte generale, può riguardare anche il grado di decisione che hanno le singole strutture all'interno di un'Organizzazione sindacale, sia dall'esterno (movimenti e partiti politici) che dall'interno (Segreterie Nazionali e organismi centrali).

Nel Contratto Nazionale, e negli Accordi conseguenti, vengono definite alcune regole che ribadiscono il grado di autonomia delle strutture aziendali, o di Gruppo bancario, che è previsto per legge, ma che – nel caso particolare del settore del credito, dove non sono state costituite le RSU – dev'essere definito contrattualmente, insieme con la definizione del concetto di rappresentatività. Per questo motivo il Capitolo II del CCNL, "Sistema di Relazioni Sindacali" ha un'importanza notevole nella normativa di settore.

Il concetto di rappresentatività minima, ai fini dell'efficacia del contratto, è definito nel comma 6 dell'art. 7 del CCNL, dove viene specificato che le OO.SS. di settore riconoscono la validità di un contratto sottoscritto da OO.SS. che rappresentino almeno il 55% dei lavoratori iscritti.

Naturalmente, trattandosi di contrattazione collettiva, le norme riguardanti l'autonomia delle scelte politico-sindacali valgono per tutte le OO.SS., non solo per la FABI, ed ognuna lo interpreta in base al suo Statuto ed alla sua Organizzazione interna.

Per quanto riguarda la FABI, ricordiamo che nello Statuto non c'è alcun riferimento alle strutture aziendali o di Gruppo, salvo il cenno che sono strutture decentrate della Federazione. Al momento della costituzione del sindacato, non vi era nella legislazione del lavoro italiana la possibilità di costituire strutture sindacali in azienda: solo nella legge 300 del 1970 è stata introdotta questa possibilità. Trattandosi di strutture, dipendenti dalla Federazione, il grado di autonomia delle strutture sia di Gruppo bancario che aziendali, è più basso di quello dei singoli SAB: la Segreteria Nazionale ed il CDC,

qualora ritengano che le politiche sindacali espresse siano in contrasto con quelle della FABI, possono intervenire per le opportune correzioni.

Nel CCNL viene specificato, nell'art. 6, che i livelli di contrattazione sono due, uno nazionale di categoria, e un secondo che, a seconda delle materie demandate, può essere quello aziendale o di Gruppo, o anche, in qualche caso specifico, territoriale.

Nell'art. 6, secondo comma, viene anche specificato che, nel secondo livello di contrattazione, si possono prevedere norme volte ad assicurare l'adattabilità delle normative contrattuali e anche di legge alle specificità dei singoli contesti produttivi. Non solo, ma alcune intese, al fine di migliorare la produttività o evitare tensioni occupazionali, possono derogare anche dal CCNL, ma solo per la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Questa norma era stata inserita al fine di agevolare alcune imprese che avevano necessità di svolgere attività per tutto l'arco della giornata (ad esempio i servizi di pagamento via carta di credito o bancomat), o perché dovevano effettuare consulenze con clientela estera, oppure contratti di compravendita in Borse situate in altri continenti. Per questo motivo è rimasta esclusa la possibilità di negoziare, ad esempio, la retribuzione prevista nel CCNL.

Le strutture aziendali (o di gruppo) hanno la possibilità di trattare con la controparte le materie demandate al secondo livello, di cui all'art. 30, comma 13, e nei comma 9 e 10 è stata prevista una procedura per verificare se la piattaforma rivendicativa presentata dai sindacati aziendali è conforme ai demands. In questo caso vi è un limite preciso all'autonomia, per evitare sovrapposizioni di competenza in alcune materie, che potrebbero portare ad accordi contraddittori.

Nell'art. 23 e nell'art. 24, in tema di riorganizzazioni e ristrutturazioni che comportino ricadute occupazionali, è prevista una fase di trattativa a livello di Gruppo per ricercare soluzioni all'interno, evitando di disperdere il patrimonio umano.

Le stesse strutture aziendali hanno anche diritto ad un'informativa, che può essere generica, come nell'art. 13 sull'incontro annuale, riservato agli organi di coordinamento. A livello territoriale sono previsti gli incontri semestrali (art. 14) fra le Direzioni locali dell'azienda e le RSA costituite. L'informativa generica non prevede alcun tipo di contrattazione, e pertanto non dà luogo a contraddittorio, almeno in quella sede.

Oltre alla semplice informativa, esiste nel CCNL un concetto di informativa qualificata, cioè quello di un incontro su determinati temi con possibilità di dialogo, al fine di trovare soluzioni condivise, cioè un accordo. Ad esempio l'art. 16 in tema di pari opportunità prevede una fase di valutazione congiunta. Nell'art. 20 sui distacchi, ed in quello delicato dei livelli occupazionali di cui all'art 22, è prevista una fase di ricerca di soluzione condivise, che possono sfociare in un Accordo. Comunque l'impresa bancaria, in caso non venga raggiunto un punto di incontro, può rendere operativi i propri provvedimenti.

In sostanza, tralasciando la semplice informativa che non dà luogo a contraddittorio, gli Accordi raggiunti fra impresa o gruppo bancario e le rappresentanze di secondo livello possono riguardare sia le materie demandate, che eventuali ricerche di "soluzione condivisa".

L'autonomia delle rappresentanze aziendali consiste, quindi, nell'adattare norme contrattuali o di legge, che presentano talvolta flessibilità nella loro applicazione, ad una particolare situazione aziendale, sempre mantenendosi nei limiti imposti dal CCNL, ma anche dalla politica sindacale di ogni singola Organizzazione. Alcune clausole che possono essere accettate dalla FABI, in un determinato periodo o in una banca in crisi, possono non esserlo in un altro sindacato, e viceversa, ovviamente.

Maggiore attenzione va osservata sulle deroghe contrattuali o addirittura su norme di legge. In questo caso c'è un pericolo maggiore di fughe in avanti che potrebbero indebolire la posizione sindacale in sede di trattativa con altre banche. Qui interviene anche la barriera del 55% dei lavoratori iscritti, limite individuato proprio per evitare

che una singola organizzazione, almeno nelle banche grandi, possa prevalere e magari mettere in difficoltà il sistema.

Ulteriori osservazioni sul ruolo del soggetto collettivo, e della relativa autonomia, a partire dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Questa può essere ritenuta, storicamente, la principale attuazione legislativa anche dell'articolo 46 della Costituzione (prima della stagione del recepimento delle direttive dell'Unione europea), oltre che del principio di libertà sindacale dell'articolo 39, comma 1, Cost., avendo concorso in maniera significativa a delineare il modello italiano di partecipazione sindacale (e dei lavoratori) all'azienda.

L'anima sindacale-partecipativa dello Statuto si evince, tra le altre cose, dall'aver fornito al sindacato gli strumenti attraverso i quali esso può concretamente esercitare la libertà e l'attività di partecipazione alla vita e alle determinazioni aziendali, corredandoli della qualificazione giuridica più forte, cioè declinandoli sotto forma di "diritti sindacali" nel Titolo III. Il quale è imperniato sulla triplice direzione della valorizzazione del momento assembleare, della consultazione referendaria (che ha assunto negli ultimi anni crescente utilizzo) e delle garanzie sindacali. A sua volta, l'applicazione dell'assetto "partecipativo" statutario ha prodotto un effetto per così dire pedagogico, influenzando il reale dispiegarsi delle relazioni sindacali in azienda e le peculiarità dei sistemi di gestione condivisa.

Tali strumenti partecipativi mantengono tuttora la loro validità di fondo, pur se bisognosi di adattamento ai nuovi contesti organizzativi del lavoro privato e pubblico, sempre meno fisici e sempre più digitali (e, per tale via, globalizzati in senso pieno). La diffusa digitalizzazione del lavoro in ogni tipo di impresa – che, com'è noto, ha ricevuto un'ulteriore spinta per effetto dell'emergenza pandemica, tanto da poterci ormai dire completamente immersi nell'era del lavoro digitale – ha catalizzato una rinnovata attenzione sull'attualità

e sulla tenuta dell'impianto regolativo e dei meccanismi di funzionamento delle relazioni sindacali in azienda, e del connesso strumentario sindacale. In particolare rispetto a quanto predisposto dallo Statuto dei Lavoratori.

Le regole derivanti dagli accordi aziendali o di gruppo, infatti, possono essere interpretate, in una realtà del lavoro pre-informatica, come un ruolo di segno differente, se non opposto, affidato al sindacato, anche sotto il profilo della tecnica giuridica: codificato come non accrescitivo, bensì peggiorativo-riduttivo, o quanto meno di affievolimento, delle tutele del lavoratore. Esso è rintracciabile, in particolare, negli accordi sindacali aziendali che derogano agli articoli 4 e 6 dello Statuto: prefigurati come atti abilitati a disporre del diritto dei lavoratori a non essere sorvegliati a distanza mediante impianti audiovisivi o altre macchine e del diritto di non essere perquisiti, proprio per il tramite di una procedura co-determinativa.

Invece dobbiamo interpretare questo cambiamento di rotta sindacale come una prospettiva di ammodernamento delle forme di esercizio dei diritti collettivi dei lavoratori, di fronte all'evoluzione tecnologica, a cominciare dai diritti sindacali digitali, che devono essere il primo obiettivo di rafforzamento del grado di protezione dei lavoratori.



# GLI ACCORDI NAZIONALI IN TEMA DI OCCUPAZIONE

Non bisogna dimenticare, inoltre, una serie di Accordi in tema di occupazione, previsti negli artt. 19, 20, 22,23 e 24 del CCNL. In esso le parti, prima a livello nazionale e poi a livello aziendale o di gruppo, hanno integrato le norme di legge in materia di occupazione, eliminando di fatto il ricorso ai licenziamenti collettivi per le situazioni di crisi occupazionali.

Con questi Accordi di settore le OO.SS. hanno sviluppato un sistema che funziona in tutta autonomia rispetto alle norme di licenziamenti collettivi, allo scopo di prevenire tensioni occupazionali, e nello stesso tempo prevedere un'incentivazione alle aziende che assumono lavoratori a tempo indeterminato per evitare la precarietà.

Tutto ha inizio con il "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito", con Decreto Ministeriale del 2000, poi successivamente rinnovato con il D.M. 28 luglio 2014, n. 83486. In seguito con contributo dei lavoratori che hanno rinunciato parzialmente ad aumenti di stipendio, e delle imprese bancarie che sostengono i costi anche previdenziali, circa 50.000 lavoratori bancari hanno avuto un prepensionamento finanziato dal sistema, che non grava sulle finanze statali.

Il Decreto ministeriale del 2000 si basa sull'accordo fra ABI e Organizzazioni sindacali di settore, stipulato il 28 febbraio 1998, dove si richiedeva la costituzione presso l'Inps (solo con funzioni di garante e di gestione contabile, esclusi finanziamenti da parte dell'Ente) del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito". Il Fondo ha lo scopo di attuare interventi nei confronti dei lavoratori delle Aziende, ivi comprese quelle facenti parte di gruppi

creditizi e delle Associazioni di Banche, cui si applicano i contratti collettivi del credito e i relativi contratti complementari, che, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione e/o di situazioni di crisi o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità e realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione. Ai predetti fini, detto Fondo gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.M. 27 novembre 1997, n. 477.

Per le prestazioni ordinarie di formazione è dovuto al Fondo un contributo ordinario dello 0,50% (di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato,

Inoltre è dovuto un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, nella misura non superiore all'1,50%, calcolato sulla retribuzione imponibile del lavoratore. Eventuali incrementi o diminuzioni della misura del contributo ordinario (0,50%) saranno ripartiti tra datore di lavoro e lavoratori, in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lett. a).

Per la prestazione straordinaria di accompagnamento alla pensione è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario, determinato in termini percentuali dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 5, lett. c), relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione figurativa.

Questa buona prassi è continuata con il VERBALE DI ACCORDO del 29 gennaio 2018 tra ABI e OO.SS di categoria, previsto già con l'art. 31 del CCNL 19 gennaio 2012, dove è stato istituito dalle Parti il Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione – F.O.C., il quale prevede che alle imprese bancarie che assumono personale a tempo indeterminato vengano erogati incentivi che di fatto vanno a coprire i costi della formazione dei nuovi assunti.

La gestione del Fondo viene assicurata per il tramite dell'Ente Bilaterale Nazionale per il Settore del Credito "Enbicredito". Inoltre con il CCNL 31 marzo 2015, le Parti hanno istituito un apposito Gruppo paritetico con l'incarico di definire quanto necessario per realizzare i seguenti impegni assunti in materia di Fondo per l'occupazione, anche in sinergia con il "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" con misure di sostegno destinate alla rioccupazione dei lavoratori destinatari della sezione emergenziale e di quelli licenziati per motivi economici.

Fra i compiti di Enbicredito sono previste la solidarietà espansiva e la riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro. Iniziative mirate ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, tramite la funzione supplente del Fondo di solidarietà, rispetto alla possibilità di riconoscere all'azienda che assuma il lavoratore della sezione emergenziale il contributo "residuo";

Molto importante è anche l'istituzione, nell'ambito dell'Ente bilaterale Enbicredito, di un'apposita "piattaforma" informatica, per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nell'ambito delle imprese del settore bancario;

È stato sistemato il temporaneo ricorso al sotto inquadramento nei neo assunti con il Verbale di accordo 25 novembre 2015, dove ABI e Organizzazioni sindacali, secondo le priorità individuate nell'incontro del 23 luglio 2015 del citato Gruppo paritetico, hanno adempiuto agli impegni previsti dal CCNL. Il tutto con riferimento all'intervento del F.O.C. in favore dei destinatari del livello retributivo di inserimento professionale in servizio alla data del 31 marzo 2015 ed alla rimodulazione delle prestazioni del F.O.C. in relazione alle agevolazioni contributive previste dalla legge di stabilità 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato, impegnandosi anche a proseguire gli incontri del Gruppo paritetico sulle tematiche previste dal CCNL.

È previsto anche l'Intervento del F.O.C. a sostegno della riconversione e riqualificazione professionale: il Fondo provvede ad erogare una prestazione a sostegno della riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro. Si tratta di ore destinate alle attività di formazione, per le quali è riconosciuta la normale retribuzione dei lavoratori, coinvolti nei richiamati mutamenti nell'organizzazione del lavoro che comportino cambiamenti di mansioni ovvero rilevanti modifiche nelle modalità di svolgimento delle stesse, con particolare riguardo alle nuove tecnologie che rendono necessaria l'acquisizione delle relative conoscenze. È previsto un limite all'accesso da parte di un a singola impresa o Gruppo bancario, in proporzione al numero di dipendenti, per agevolare il ricorso a questi finanziamenti da parte delle banche più piccole.







