



SEGRETARIO GENERALE

Documento Programmatico-Organizzativo 6° Congresso Uilca

- Milano, 6-9 giugno 2018 -

Il Consiglio Nazionale della Uilca, svoltosi a Roma nelle giornate di giovedì 16 e venerdì 17 novembre e l'Esecutivo Nazionale dell'11 e 12 dicembre 2017, hanno avviato il percorso congressuale che si concluderà nel mese di giugno 2018, con il Congresso della Uilca e della Uil.

Questo documento trae spunto dalle relazioni alle assise sopra citate e i temi politici ed organizzativi che saranno sviluppati in questi mesi attraverso i Congressi Territoriali e Regionali, troveranno una propria definizione con la relazione al 6° Congresso Nazionale di Milano del 6 giugno p.v., ed infine saranno ripresi nelle Assemblee Congressuali dei Coordinamenti Nazionali e dei Gruppi, che si terranno da settembre a novembre 2018.

Va aggiunto inoltre che questo documento andrà aggiornato passo a passo, in quanto la situazione politico-sindacale italiana è troppo liquida ed instabile (si svolgeranno perfino le elezioni politiche a marzo) e quindi dovremo adattare la nostra linea man mano che gli avvenimenti si svolgeranno.

Perciò non esiste un punto peculiare di questo percorso, ma tanti fili conduttori politici e organizzativi, che dovranno riguardare l'azione sindacale futura.

Questo documento non sarebbe possibile senza il contributo fattivo e quotidiano dei nostri quadri sindacali, che hanno consentito un posizionamento politico e organizzativo del nostro Sindacato che va al di là perfino della nostra stessa rappresentanza organizzativa.

Ci presentiamo al 6° Congresso con un dato organizzativo che, nonostante il fortissimo calo degli occupati, rappresenta il numero massimo di iscritti mai avuto dalla Uilca in questi 66 anni di storia.

Il dato degli iscritti nel Settore del Credito (+1,10% che comprende il buon andamento degli iscritti sia nelle BCC che nelle Authority), in quello della Riscossione (+0,92%) e in quello, strabiliante, delle Assicurazioni (+16%), portano ad un totale generale del +2,56%, rappresentano il grande stato di salute della nostra Organizzazione.

1) ASPETTI POLITICI

1.a) Temi sociali

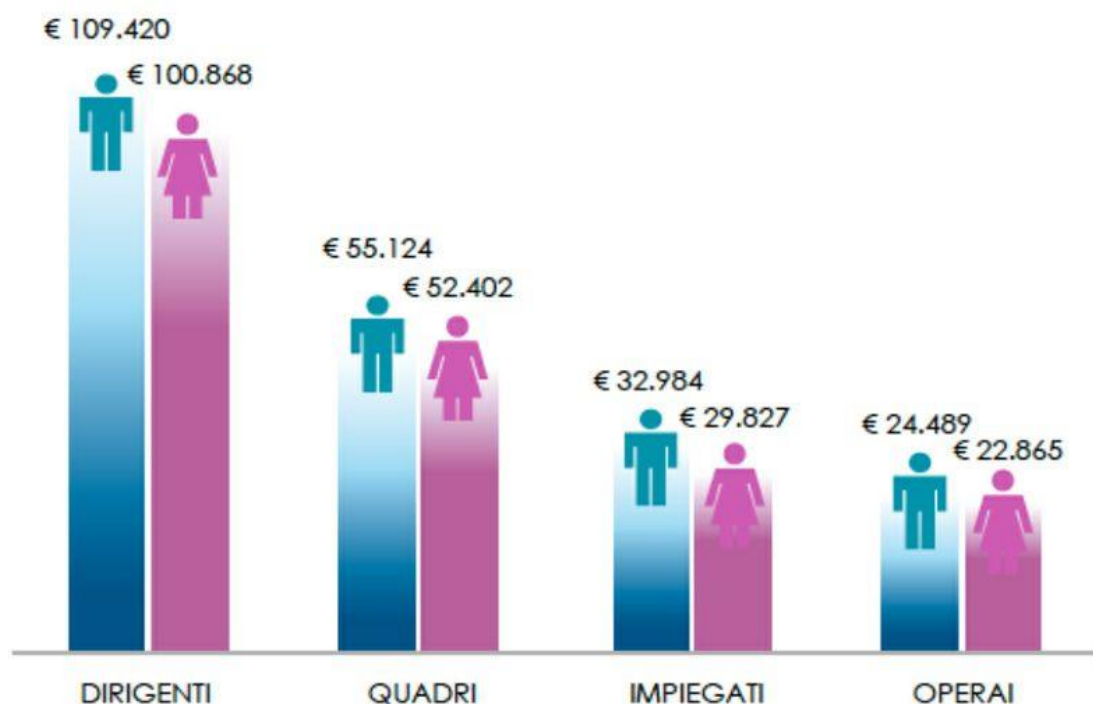
1.a.I) Solidarietà

Viviamo in un mondo dominato dall'egoismo e dall'edonismo. Abbiamo più volte richiamato nei nostri interventi, da laici, le parole di Papa Francesco, uno dei pochi baluardi morali oggi in circolazione.

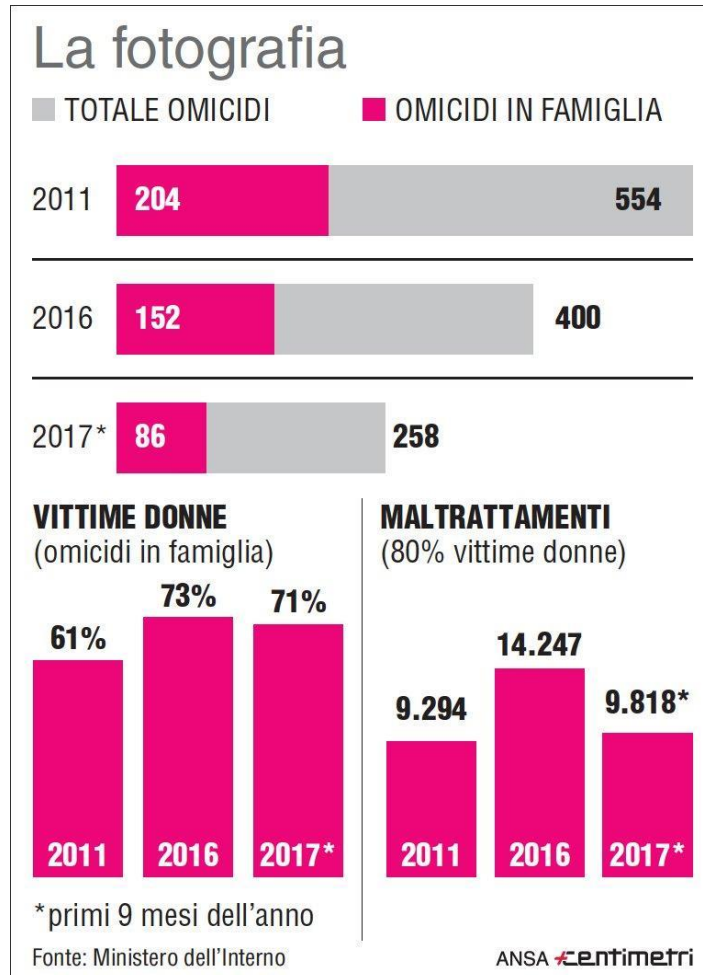
Il Sindacato, soprattutto quello Confederale, deve riprendere il sentiero della solidarietà, dell'aiuto verso i più deboli, coloro che sono emarginati e i nuovi poveri, non dimenticando i temi legati all'immigrazione.

1.a.II) Parità uomo - donna

Nonostante i proclami, le prese di posizione, le iniziative, esistono ancora steccati fortissimi per raggiungere una vera parità fra uomo e donna. Una parità che non deve essere solo salariale (meno 23% come dichiara l'ONU), ma che deve consentire uguali diritti e uguali doveri.



Il fenomeno dei femminicidi deve porre all'attenzione di tutti su quanta strada occorre ancora percorrere affinché trionfi la cultura del rispetto.



1.b) Temi categoriali

1.b.1) Premessa

In questi quattro anni abbiamo vissuto tanti momenti che andranno studiati e valutati da esperti politici e fini economisti.

Mi limito, per ragioni di spazio, ad annoverare questi anni appena trascorsi con il termine *"caduta della fiducia dei clienti verso il sistema bancario"*.

Davvero ne abbiamo visti di tutti i colori: banche andate in crisi e in risoluzione, commissariamenti, mancati controlli, mancate ispezioni, intromissioni politiche e partitiche, conflitti d'interesse tra politica e banche, pressioni commerciali su vendite di prodotti, scandali per gli stipendi (inutili) di alcuni ceo bancari.

E l'elenco potrebbe continuare.

La Uilca si è sempre contraddistinta e non ha mai taciuto sulle colpe di chi ha causato questi disastri.

Vi rimandiamo alla lettura dei nostri comunicati stampa e dei lavori predisposti dal Centro Studi "Orietta Guerra".

Un solo rammarico. Non essere stati auditi dalla Commissione d'inchiesta parlamentare sul sistema bancario italiano. Speriamo che nella prossima legislatura, quando gli echi della campagna elettorale saranno svaniti, si possa riprendere una seria e serena analisi su questi tragici avvenimenti, che hanno comportato gravi rischi per la nostra democrazia, per l'economia italiana, la perdita di credibilità delle banche e la perdita salariale e occupazionale di moltissimi lavoratrici e lavoratori bancari.

1.b.2) Rinnovi contrattuali

In Uilca, nel corso di questi quattro anni, abbiamo visto il rinnovo del CCNL Abi, Ania, Agenzie in appalto, mentre mancano all'appello ancora i contratti delle BCC e delle Concessionarie di Riscossione.

1.b.2.I) BCC

Nel caso delle BCC scontiamo certamente i tempi della riforma del sistema cooperativo. La creazione dei due gruppi bancari non ha ancora portato ad una unicità di comportamenti sulle relazioni sindacali e sulle responsabilità conseguenti. Speriamo che il rinnovo del CCNL non sia preso, da qualcuno, come proiezione di una fortissima riduzione degli organici. Ritourneremo su questo aspetto più avanti nelle considerazioni sul contratto unico.

1.b.2.II) Riscossione

La chiusura delle trattative in alcuni settori del Pubblico Impiego fa ben sperare in una rapida conclusione del contratto delle Concessionarie di Riscossione. Contratto che, ricordiamo, è bloccato da molti anni.

1.b.2.III) Rinnovi contrattuali futuri

Nel corso di questi anni abbiamo sempre respinto ogni tentativo delle controparti per un rinnovo anticipato del Contratto del Credito che scadrà il 31/12/2018.

Abbiamo altresì detto che eravamo pronti, e lo siamo tuttora, ad affrontare da subito le parti rimaste in sospeso e stabilite al momento delle firma del CCNL Credito e cioè inquadramenti e promotori finanziari.

Alla luce poi degli ultimi avvenimenti (digitalizzazione, chiusura delle filiali e questione NPL, vedi comunicato stampa del 19.01.2018) siamo disponibili a trovare soluzioni su questi temi e ad aprire tavoli di trattativa con ABI.

Per quanto riguarda invece il vero e proprio rinnovo del CCNL del Credito crediamo sia impossibile avviare una trattativa seria prima della fine delle

stagioni congressuali. Inoltre non siamo disponibili a trattative con la controparte senza un confronto serrato e pressante con le lavoratrici e i lavoratori. Infine, senza un forte afflato unitario, non riteniamo possibile intraprendere strade che potrebbero dividere ulteriormente le Organizzazioni Sindacali. Diversa è la prospettiva per il rinnovo del CCNL Ania, visto che è stato firmato il 22 febbraio 2017 (la redazione del testo coordinato è stata completata in data 15 dicembre 2017) e scadrà il 31 dicembre 2019. Riteniamo sia necessario un confronto preventivo con CGIL CISL UIL sulle dinamiche e prospettive dei rinnovi contrattuali del periodo 2018 - 2021. Crediamo sia opportuno però richiamare alcuni concetti/proposte che potrebbero essere inseriti nei prossimi capitoli contrattuali.

1.b.2.III.a) Area contrattuale

La difesa dell'area contrattuale sarà una battaglia prioritaria nel prossimo contratto. Stiamo assistendo a tentativi di banche a cessioni di ramo d'azienda anche a società che non applicano il CCNL del credito. Il dumping contrattuale sta diventando un must a causa della ricerca della "riduzione dei costi a tutti i costi" da parte delle Banche.

Con l'entrata nel mercato creditizio e assicurativo di soggetti esterni come Facebook, Amazon, Alibaba, Apple, Google ed altri ancora, corriamo il rischio di arrivare ad una deregulation completa dei nostri settori.

E' evidente che non sarà sufficiente una difesa ad oltranza dell'area contrattuale, ma occorrerà creare norme (questo vale per tutti i settori che noi rappresentiamo) che portino all'insourcing di lavorazioni che sono uscite (o che non sono mai entrate) dall'area creditizia bancaria e assicurativa, aprendo nel contempo a quelle novità imprenditoriali (ad esempio fintech) che al momento della stipula dei contratti neppure il più illuminato imprenditore e sindacalista poteva prevedere (si prenda ad esempio l'area contrattuale del credito che deriva dal famoso lodo Donat Cattin degli anni 90).

1.b.2.III.b) Figure ibride e inquadramenti

Con la creazione della figura ibrida in Intesa Sanpaolo (metà dipendente e metà promotore finanziario) si è creato un "vulnus contrattuale", in quanto nel CCNL Credito non sono previste queste tipologie inquadramentali.

Si tratterà quindi di creare una normativa "omnibus" che sia funzionale a tutto il sistema, lasciando nel frattempo possibilità alle varie aziende di scegliere inquadramenti diversi.

Non vogliamo però che il problema degli inquadramenti e delle nuove figure professionali sia limitato solo alle figure ibride.

Dobbiamo individuare e contrattualizzare i nuovi inquadramenti e le nuove figure professionali che nasceranno dalle innovazioni tecnologiche (informatici) e dalle nuove esigenze del mercato (ad esempio gestori, consulenti, ecc.).

1.b.2.III.c) Flessibilità

Sotto la voce flessibilità non deve essere ricompresa solo la flessibilità di orario e di mansione, ma anche quella contrattuale.

Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario vanno individuate a livello nazionale norme comuni per lo smart working.

Le flessibilità delle mansioni sono già state inserite nel contratto precedente, ma nei contratti di secondo livello nei vari Gruppi sono state individuate normative che devono essere riportate ai valori iniziali con le opportune modifiche.

Nei nostri settori la contrattazione di secondo livello ha assunto posizioni di *best practices* e l'eventuale incremento di materie da destinare a questa fase non deve andare però a decremento del contratto nazionale.

1.b.2.III.d) Salario

Sul piano salariale occorre avere coraggio.

Non possiamo non affrontare questa tematica.

Fino ad oggi abbiamo giocato in difesa, visto lo stato di difficoltà del settore bancario, ma nel prossimo rinnovo il recupero salariale deve essere al centro della trattativa. A maggior ragione lo deve essere nel settore assicurativo che conferma il suo ottimo stato di salute, registrando una serie di performance positive: Roe del 2016 al 10,2 (dato che colloca le assicurazioni italiane tra i primi posti a livello europeo) e un utile netto che si attesta sui 3,5 miliardi di euro.

Occorrerà inoltre fare particolare attenzione al salario della contrattazione di secondo livello. Nel settore assicurativo, dove sono in corso i rinnovi, ci aspettiamo che le ottime performance delle imprese, in termini di incremento della produttività, riconoscano adeguati aumenti economici per le lavoratrici e i lavoratori, che rappresentano la vera risorsa strategica e il fulcro degli ottimi risultati dell'intero settore.

Abbiamo sempre sostenuto che la redistribuzione salariale deve passare attraverso la contrattazione.

Negli ultimi anni, approfittando delle agevolazioni fiscali, si è preferito privilegiare benefit sotto forma di welfare. Strada corretta, ma che non deve sacrificare l'aumento economico reale.

1.b.2.III.e) Welfare e Previdenza

Siamo la categoria con i sistemi di previdenza e assistenza più avanzati di tutti i settori italiani. Si tratta di continuare su questa strada virtuosa cercando, ove possibile, di razionalizzare il welfare, nel caso accentrandolo.

1.b.2.III.f) Formazione continua

La formazione continua deve essere una materia centrale nel prossimo rinnovo dei contratti. La dequalificazione professionale, il cambio di mansioni, l'adeguamento culturale ai cambiamenti, si possono combattere o aiutare solo attraverso una formazione costante, che non può però essere lasciata alla sola gestione delle aziende.



1.b.3) Politiche sindacali

Il nostro impegno non potrà essere rivolto solo al fatto meramente contrattuale, tante e tali sono le dinamiche e i campi d'intervento che ci vedranno impegnati nei prossimi anni.

1.b.3.I) Contratto unico

Abbiamo già detto e scritto più volte su questo argomento. Richiamiamo la lettera inviata nel mese di agosto 2017 al Presidente ABI e al Presidente CASL e ai nostri interventi nel corso degli Esecutivi Nazionali e Consiglio Nazionale.

Il problema c'è, esiste, è sul tavolo dell'ABI, ma la prima mossa spetta alle controparti.

Ma non è un problema prioritario per la categoria.

Vogliamo il contratto unico del settore del credito con le BCC?

Vogliamo il contratto unico con le Assicurazioni?

Che ci presentino un progetto unitario dell'Associazione delle Banche, delle Assicurazioni e delle BCC.

Non vorremmo però trovarci di fronte al fatto compiuto, come qualche azienda sta cercando di fare e altre probabilmente faranno in futuro, con la creazione dei

negozi finanziari dove si vendono prodotti bancari e assicurativi, con personale misto e con coperture contrattuali ibride.

La predisposizione del Piano Industriale di Intesa Sanpaolo molto indirizzato verso i prodotti finanziari, l'accordo tra Cattolica e Banco BPM, la possibile integrazione fra Unipol e BPER e altri movimenti che potremmo vedere nei prossimi mesi, ci devono far riflettere e non dare per scontato qualche nostra contrarietà a prescindere perché, in quel caso, ci troveremmo impreparati.

E' un caso la nomina del responsabile della divisione Insurance di Intesa Sanpaolo come Vicepresidente di Ania? E l'applicazione dell'articolo 2 dello Statuto ANIA che concede alle aziende di svolgere trattativa sindacale autonoma e separata che viene richiamata?

In questo contesto ribadiamo, ancora una volta, l'invito che facciamo ad UnipolSai perché rientri nell'Associazione Nazionale delle Imprese Assicuratrici.

1.b.3.II) Piani industriali

Parlavamo precedentemente di Piani Industriali. Piani che hanno solo un comun denominatore: la riduzione dei costi e del personale. Non vogliamo riprendere la questione della banca tecnologica o dei nuovi soggetti non bancari che potranno entrare nel sistema creditizio italiano, vogliamo invece soffermarci solamente su alcune questioni.

1.b.3.II.a) Filiali fisiche

Vi richiamo al comunicato stampa su questo argomento:

https://www.uilca.it/news/11-01-2018/filiali_fisiche_o_virtuali_masi_prioritaria_la_presenza_sul_territorio_e_la_tutela_dei_dipendenti_e_della_clientela/ ripreso anche nell'incontro di presentazione del programma elettorale del Movimento 5 Stelle.

Evoluzione attesa in Italia della clientela bancaria (milioni di clienti)



1.b.3.II.b) Riduzione costi

Se da una parte la razionalizzazione dei costi non ci ha mai visti contrari, dall'altra dobbiamo evidenziare che nei nuovi Piani questo obiettivo si è caratterizzato unicamente come: minor e cattivo servizio alla clientela, peggioramento delle condizioni di lavoro, fino ad arrivare a riduzione persino della pulizia delle filiali.

Riduzione di costi che ha portato addirittura, in alcune realtà, a diffidare di coloro che sono portatori di handicap o usufruiscono dei permessi previsti dalla Legge 104.

Manca infine, come abbiamo detto più volte, una vera politica dei costi stipendiali del top management, troppo concentrato sulla parte fissa e pochissimo sulla parte variabile legata ai risultati.

1.b.3.II.c) Mancanza di visione prospettica e di novità

L'affidamento ai soliti noti, cioè alle solite società di consulenza, ha portato a Piani Industriali fatti con la carta carbone, un copia incolla, a volte perfino imbarazzante. Molto spesso manca una visione prospettica, soffermandosi invece, quasi esclusivamente, sul breve periodo.

1.b.4) Proposte sindacali

Concludiamo la parte politica di questo documento con altre proposte sindacali da condividere insieme.

1.b.4.I) Occupazione

E' la grande incognita della nostra categoria.

Se nel settore assicurativo l'occupazione si mantiene stabile, anzi cresce di alcune decine passando da un totale di 44.984 nel dicembre 2015 a 45.044 nello stesso mese del 2016, nel settore della riscossione assistiamo, anche per via dell'aggregazione nel nuovo Ente, ad un lento, ma inesorabile, calo.

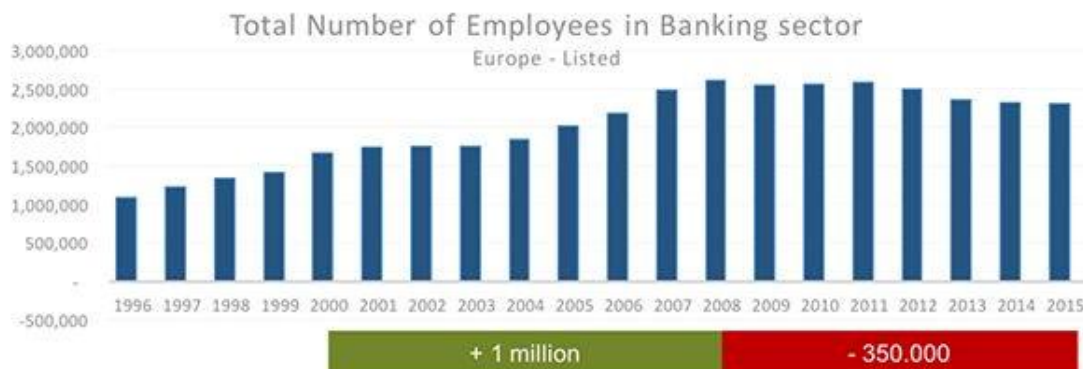
Discorso a parte naturalmente riguarda il settore del credito. L'elaborato presentato sull'andamento occupazionale (esodi e assunzioni) è sintomatico ed è aggiornato man mano che si verificano le uscite.

Il quadro è preoccupante.

Siamo passati, solo settore ABI, dai 320.000 del 2016, ai 303.000 del settembre 2017.

L'esperienza del FOC è stata estremamente positiva, ma oggi dobbiamo fare qualcosa di più. Sull'occupazione si giocherà non solo la credibilità del Sindacato, ma la sopravvivenza dello stesso settore. L'accordo raggiunto sul FOC in data 29/1/2018 va in questo senso.

L'allargamento dei servizi, delle competenze, dei prodotti e delle funzioni, potrebbero non essere sufficienti a contenere gli esodi e le uscite.



Evoluzione del personale bancario nei paesi più industrializzati

1.b.4.II) Occupazione al Sud

Se la situazione occupazionale nel Paese è preoccupante, al Sud la questione è particolarmente grave, non solo nei nostri settori.

Occorre quindi prospettare una vera strategia occupazionale che veda il Sud d'Italia come protagonista. Dopo che sono state perse quasi tutte le banche meridionali (quelle rimaste si contano sulle dita di una mano), occorre portare il lavoro in quelle zone, per non desertificarle ulteriormente.

Priorità della Uilca in questi quattro anni dovrà essere quello dell'occupazione giovanile e nel Sud, questo sarà il nostro refrain.

1.b.4.III) Fondo di Solidarietà

Che il Fondo di Solidarietà del settore credito sia stato lo strumento basilare per la ristrutturazione (anche per Assicurazioni e Concessionarie di Riscossione, anche se usato molto meno) è perfino pleonastico come concetto.

Il problema vero sarà quando l'uso della volontarietà non sarà più possibile, perché le lavoratrici e i lavoratori non avranno più la possibilità di aderirvi in quanto mancanti del criterio dell'anzianità di servizio (oltre naturalmente all'allungamento dell'età pensionabile).

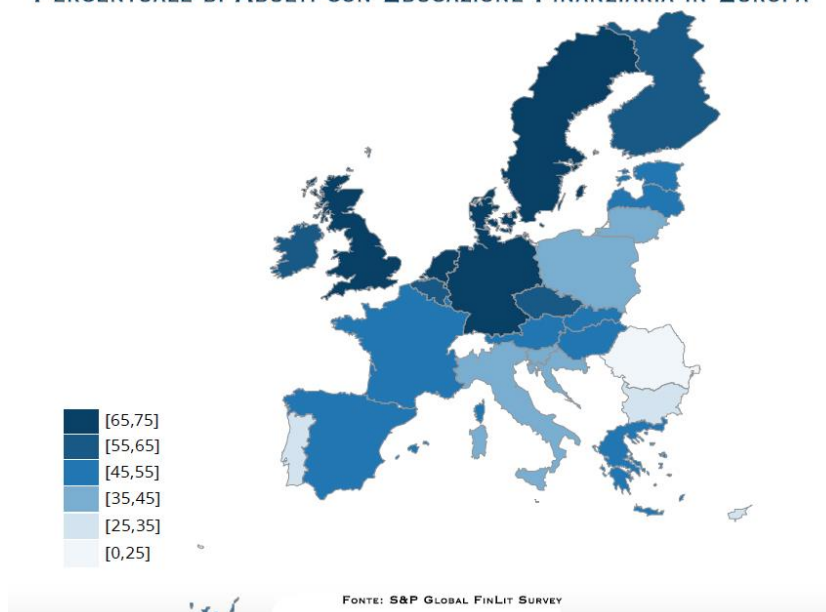
Questo sarà il vero banco di prova del Sindacato, poiché saremmo costretti a fare scelte difficili ma che ci uniformeranno alle altre categorie.

Per evitare distonie unitarie o processi irreversibili di utilizzo distorto, crediamo sia opportuno trovare soluzioni e correttivi, anche con l'utilizzo del Fondo per l'Occupazione.

1.b.4.IV) Educazione finanziaria

In questi anni di crisi del settore del credito si è fatto un gran parlare di educazione finanziaria.

PERCENTUALE DI ADULTI CON EDUCAZIONE FINANZIARIA IN EUROPA



Diciamo che se ne è parlato molto, ma fatto ben poco.

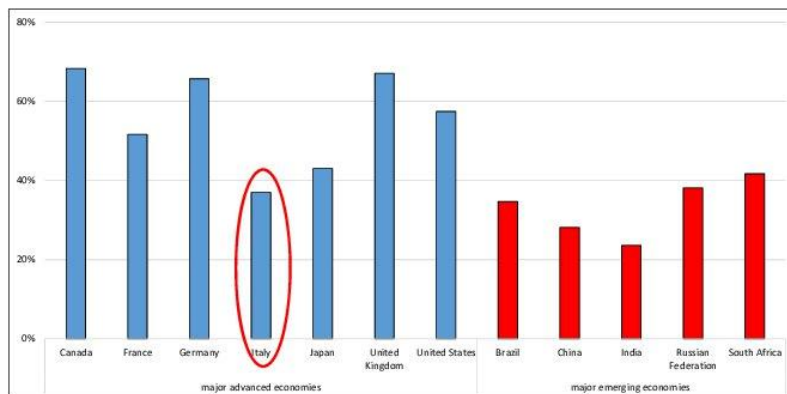
Come Uilca, negli anni scorsi, avevamo iniziato una serie di incontri con riunioni dedicate soprattutto ai pensionati ed agli iscritti alla UIL. Poi siamo stati costretti a fermarci, anche in considerazione del taglio delle cedole.

Il tema sull'educazione finanziaria è stato ripreso anche dalle tesi congressuali della UIL e quindi, nei prossimi mesi, dovremo attivarci per rendere praticabile questa iniziativa, anche con il coinvolgimento delle Banche, delle Assicurazioni e delle Associazioni Imprenditoriali.

Alfabetizzazione finanziaria nei paesi del G7 ed i BRICS

Fonte: S&P Global Financial Literacy Survey

Percentuale di persone con alfabetizzazione finanziaria



Comitato Educazione Finanziaria

Educazione finanziaria
Roma, 4 ottobre 2017

Educazione finanziaria nel mondo

Aderente a UNI Global Union

E-mail: massimo.masi@uilca.it - PEC: uilca@pecert.uil.it - Web: www.uilca.it

Facebook: Uilca Network - Twitter @Uilcanetwork - Instagram: uilcanetwork

Youtube: <http://www.youtube.com/user/Uilcanetwork>

2) Politiche organizzative

Ad appena un anno e mezzo dalla conclusione della Conferenza d'Organizzazione non possiamo non confermare i temi che abbiamo discusso, trattato e deliberato e a tal proposito richiamiamo la relazione del segretario organizzativo Vito Pepe

https://www.uilca.it/pdf/eventi/17_01_20_relazione_del_segretario_organizzativo_vito_pepe.pdf

2.a) Rinnovamento

Per la Uilca continuare nel rinnovamento è pleonastico. Le trasformazioni epocali dei settori richiedono forze nuove, emergenti e qualificate.

Le strade del rinnovamento, che non deve essere solo dei quadri, ma anche di carattere culturale, devono proseguire. Il rinnovamento deve iniziare dalla Segreteria Nazionale fino all'ultima RSA. E senza distinzione di genere, grado o livello. Dobbiamo premiare i capaci, gli onesti, coloro che credono nello spirito del Sindacato. La Uilca, pur non prevedendo la presenza di quote rosa, ha da sempre privilegiato negli incarichi la parità di genere a dimostrazione che i quadri sindacali sono scelti in base alle capacità e la professionalità. La presenza di tante donne nelle posizioni apicali del nostro Sindacato, a partire dalla Segreteria Nazionale per arrivare fino ai Segretari RSA, è motivo di vanto per chi, da sempre, crede concretamente in queste politiche.

Solo alla fine della fase congressuale potremo fare un bilancio su quanti quadri sono stati rinnovati, richiameremo solamente le novità che interverranno nei prossimi mesi.

2.b) Nuove regole per i Gruppi

In questo ambito vanno collocate le nuove regole per i Gruppi e i Coordinamenti Aziendali che andremo a definire: maggiore confronto e unicità di attività con la Segreteria Nazionale, maggiore integrazione dei Responsabili nell'ambito delle scelte contrattuali della Segreteria Nazionale.

Purtroppo, in alcuni Gruppi, stiamo assistendo a sempre maggiori richieste di deroghe rispetto alla contrattazione nazionale e su questo occorrerà vigilare maggiormente, in quanto potrebbe avvenire un nocumento molto forte alla contrattazione nazionale.

Le assise dei Gruppi e Coordinamenti non saranno più denominati Congressi ma bensì "Assemblee Congressuali delle RSA", alle quali verrà demandato l'elezione dell'organigramma sindacale e il disegno della linea politica futura del Gruppo o Coordinamento, continuando quel trend, già iniziato ed individuato nella Conferenza d'Organizzazione, di meno persone alle trattative e più sindacalisti fra i lavoratori.

2.c) Collaborazione tra Gruppi e Regioni

E' da sempre la querelle che ha caratterizzato la nostra Organizzazione. Querelle che si è incrementata da quando i Gruppi Bancari e Assicurativi, a causa delle fusioni, hanno assunto aspetti organizzativi sempre più grandi e il Regionale ha perso (tranne pochissime eccezioni) il ruolo di agente politico contrattuale diventando uno strumento di proselitismo, ricerca di equilibri fra i Territori, centro di servizi, ecc.

Va quindi riconfermato il patto di collaborazione fra Gruppi e Regioni. Con l'allentamento delle incompatibilità tra Strutture Regionali e Gruppi questa collaborazione di interscambio di attività dovrebbe aumentare, con una certezza: ognuno deve svolgere la propria mansione con un unico obiettivo finale, l'iscritto e il proselitismo.

2.d) Accorpamenti Territoriali

Alla stregua di quanto affermato dalla UIL e confermato nella nostra Conferenza d'Organizzazione, è necessario continuare nell'accorpamento delle Strutture Territoriali rafforzando il Regionale per non disperdere il patrimonio politico e organizzativo della Uilca.

2.e) Proselitismo

Tanto abbiamo fatto su questo versante, ma tanto dobbiamo ancora fare. Dobbiamo soprattutto far cambiare la mentalità a chi vede nel proselitismo, nella ricerca di nuovi iscritti, un pericolo per la propria posizione.

Il lavoro intrapreso in questi anni da Gino Sammarco deve spronare al miglioramento dell'interlocuzione fra Gruppi e Regioni.

2.f) Gli strumenti del Sindacato

Abbiamo già detto che la passione è lo strumento principale del sindacalista. E la passione nasce percorrendo tutte le tappe della rappresentanza: da Segretario/a RSA in su.

Ecco perché riteniamo indispensabile ripartire dal ruolo di Segretario/a RSA, principale agente del sindacato moderno, del rappresentante sindacale in mezzo alle lavoratrici e ai lavoratori.

Il/la Segretario/a RSA è e deve essere il primo terminale della nostra Organizzazione, colui o colei che recepiscono i problemi reali delle lavoratrici e dei lavoratori, che rappresentano in primis la Uilca.

Per questo motivo occorre che anche la formazione sindacale (non possiamo non ringraziare coloro che in questi anni si sono fatti carico di questa importante funzione del Sindacato) deve essere più rivolta alla comunicazione, all'assistenza, alla conoscenza dei primari bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il problema vero per le RSA, almeno nel settore credito, sta nel fatto che a causa della riduzione degli organici, della riduzione delle filiali fisiche, cala ogni giorno la possibilità di costituirle.

Dobbiamo urgentemente trovare soluzioni forti ed innovative: unità produttive ampie? ambiti regionali?

Il tema delle RSU torna sempre quando si tratta dell'argomento della rappresentanza. Per anni ci è stato detto, per confutare la nostra proposta, che con l'altissima adesione di iscrizioni al Sindacato e il grado di rappresentatività erano inutili.

Oggi il tema RSU torna invece un tema attualissimo, proprio a causa della ristrutturazione del settore.

Siamo aperti a soluzioni da concordare con gli altri sindacati e con le controparti.

2.g) La Uilca

In questi quattro anni siamo riusciti, non senza fatica, ad uniformare le varie esperienze che compongono il nostro Sindacato. Abbiamo sempre avuto un sogno: creare un sindacalista che si definisce Uilca, senza bisogno di specificare se è un esattoriale, un assicurativo o un bancario. Sogno che piano piano sembra si possa realizzare, anche se c'è ancora tanta strada da percorrere.

La prospettiva non può che essere quella indicata dallo slogan della Conferenza d'Organizzazione: - io + noi, che non vale solo per l'esterno, ma vale soprattutto per noi.

Non possiamo, però, pretendere che la realizzazione di una Uilca più forte, unica su tutti gli aspetti, nasca dal basso. E' sempre il Nazionale che deve dare l'esempio, unificando il più possibile risorse, professionalità e metodi di comportamento.

3) Conclusioni

Questo documento politico-organizzativo vuole rappresentare un contributo al dibattito congressuale.

Dibattito che non dovrà essere fino a se stesso o autocelebrativo, ma un Congresso di proposta e di iniziativa.

Un Congresso che dovrà porre al centro le lavoratrici e i lavoratori, dovrà parlare molto di loro e poco del sistema generale, dovrà parlare dei problemi del lavoro, della professionalità e dell'occupazione e poco della politica generale.

Un Congresso che dovrà trovare i Dirigenti Sindacali che tragheranno la nostra Organizzazione oltre il 2020.

Un documento che impegnerà i nuovi eletti nelle varie Strutture.

Abbiamo davanti a noi impegni gravosi sia di tipo politico che contrattuale. Abbiamo respinto nel corso di questi quattro anni la delegittimazione del ruolo della rappresentanza da parte di forze politiche e governative. Oggi in tutti i

sondaggi la credibilità del Sindacato, quello della UIL in particolare, è in forte ascesa rispetto agli anni passati. Questo è merito del lavoro quotidiano di tutti noi, Quadri Sindacali UIL.

Tutti insieme dobbiamo costruire un nuovo modello di società per i valori che identifichiamo nella UIL.

Infine una mia nota personale.

Questo documento che accompagna il Congresso, rappresenta anche la piattaforma per la mia ricandidatura all'elezione a Segretario Generale Uilca.

La mia candidatura e il mio impegno avrà però una scadenza ben precisa: il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito.

Questo ho affermato nel corso degli ultimi Esecutivi Nazionali ed è un impegno che voglio rispettare, portando a termine gli impegni che insieme sottoscriviamo davanti alle nostre iscritte, ai nostri iscritti e a tutta la nostra Uilca.

Roma, 30 gennaio 2018

Il Segretario Generale
Massimo Masi

