



10° CONGRESSO

FABI RSA BANCA D'ITALIA

UN NUOVO INIZIO PER FARE LA DIFFERENZA

**PARTECIPAZIONE, ASCOLTO,
METODO, TRASPARENZA, CONCRETEZZA**

RELAZIONE CONGRESSUALE
SEGRETARIO COORDINATORE NAZIONALE
MASSIMO TOSCANELLI

23 GENNAIO 2026

VIA PRINCIPE AMEDEO, 4 – ROMA



**FABI RSA
BANCA D'ITALIA**

UN NUOVO INIZIO PER FARE LA DIFFERENZA

**PARTECIPAZIONE, ASCOLTO,
METODO, TRASPARENZA, CONCRETEZZA**

RELAZIONE CONGRESSUALE

SEGRETARIO COORDINATORE NAZIONALE

MASSIMO TOSCANELLI



UN NUOVO INIZIO PER FARE LA DIFFERENZA
Partecipazione, Ascolto, Metodo, Trasparenza, Concretezza

RELAZIONE CONGRESSUALE SEGRETARIO COORDINATORE NAZIONALE

Massimo Toscanelli

PREMESSA: L'ONORE DELLA SCELTA

Care colleghe, cari colleghi, gentili ospiti,

nel giugno del 2024 Corrado Piroddi mi comunicò la sua decisione di lasciare l'incarico di Segretario Coordinatore per motivi personali. In quel momento, mi informò che la Segreteria Nazionale aveva individuato in me la figura per prendere il timone della FABI Banca d'Italia.

Non nascondo che il mio primo sentimento sia stato di profondo orgoglio. Sentirsi investiti di una simile responsabilità, specialmente su indicazione di Corrado – un Segretario che ho sempre sostenuto e che ha attuato un modello sindacale basato su etica, serietà e autorevolezza – è stato un onore immenso. Sotto la sua guida, la nostra sigla è rimasta, in continuità con la precedente gestione, un interlocutore rispettato, mai banale e tecnicamente preparato, tanto nel confronto con le altre organizzazioni quanto nel dialogo con la controparte.

Tuttavia, all'entusiasmo è seguita una riflessione profonda. Ero consapevole che accettare questo incarico avrebbe richiesto una dedizione totale, ridefinendo gli equilibri della mia vita e della mia famiglia.

In questi venticinque anni, il senso di appartenenza alla FABI è diventato parte del mio DNA. Ho visto nascere e ho contribuito a costruire un'etica sindacale che – e lo dico con tutto il rispetto dovuto alla nostra ospite e ai nostri ospiti – ritengo unica nel panorama nazionale. Una cultura del lavoro che ha reso la FABI BI non solo un'organizzazione, ma una vera e propria **comunità di intenti e di valori**.

È stato questo legame profondo a spingermi verso un **'Sì' convinto e appassionato**.

Il 4 settembre 2024, con la ratifica della mia nomina da parte del Comitato Direttivo Centrale, è iniziato un viaggio che oggi, a distanza di poco più di un anno, posso definire una scelta giusta e consapevole. Nonostante l'impegno sia gravoso e le sfide quotidiane non facciano sconti, vivo questo ruolo con un'energia nuova,

una positività e una carica fortissima. Ma questa energia non deve esaurirsi in me. Se durante questo Congresso questa carica sarà condivisa e diventerà il motore collettivo della nostra squadra, allora non ci sarà tavolo negoziale o sfida aziendale che non potremo affrontare e vincere. Siamo qui per accendere il futuro della FABI BI, e lo faremo **insieme**.

Il mio entusiasmo nasce dalla concretezza: abbiamo una 'cassettiera' colma di progetti ambiziosi, idee nate negli anni dall'ascolto e dal confronto con altre colleghe e altri colleghi, che stiamo finalmente trasformando in realtà. Abbiamo iniziato rinnovando la nostra comunicazione con il sito *fabi-bi.it* e la nuova Newsletter, che mediamente viene letta da circa il 70% dei destinatari, per la quale vorrei fare una menzione speciale per Monica Amici che è l'anima di questa grande trasformazione e con la quale abbiamo e stiamo condividendo non solo il lavoro ma una impostazione specifica, definita e riconoscibile.

Stiamo ridefinendo l'organizzazione interna e un passaggio fondamentale sarà questo Congresso, durante il quale procederemo alla riassegnazione dei ruoli. Non siamo in una fase di mera gestione, ma in un momento di costruzione e rilancio. Siamo pronti a scrivere **insieme** il prossimo capitolo della nostra storia.

Nel nostro manifesto parliamo di un **'Nuovo Inizio'**, ma ogni nuovo capitolo poggia su fondamenta solide. Fondamenta che portano i nomi di **Angelo Maranesi**, a cui rivolgo il mio più profondo e personale ringraziamento. Desidero affermarlo con assoluta certezza: **la FABI BI non esisterebbe** se non fosse per la sua dedizione e per l'instancabile attività che ha svolto nel passato, che garantisce nel presente e che, spero, continuerà a offrirci in futuro. Il suo contributo è stato il vero **motore del nostro sindacato**, permettendoci di incidere concretamente sulla realtà grazie a doti rare: **visione politica**, analisi sempre argute, profonde e mai scontate; **equilibrio umano**, una straordinaria gentilezza che viaggia di pari passo con una forza d'animo incrollabile; **presenza costante**, una disponibilità che, specialmente in questi ultimi mesi, è stata per me un sostegno fondamentale e un punto di riferimento imprescindibile. **Corrado Piroddi** che ha saputo cogliere il testimone non solo per portarlo avanti, ma per arricchirlo con la propria impronta personale. Se oggi le nostre radici sono così forti, lo dobbiamo a tutti i colleghi che non hanno mai smesso di credere in questo progetto. Permettetemi di menzionare Pino Ferrazza, il cui impegno è stato determinante per la rinascita e il consolidamento della FABI nell'Istituto, Mauro Talamonti importante punto di riferimento amministrativo dell'organizzazione per molto tempo e Vittorio Lucarelli per anni la voce della segreteria FABI in Banca d'Italia. Radici che oggi sono così profonde anche grazie a Giovanna – alla quale va il mio più sincero ringraziamento, senza nulla togliere alle colleghe e i colleghi che mi hanno sostenuto e continuano a farlo.

Giovanna è stata per me un punto di riferimento fondamentale in questo periodo, grazie alla sua straordinaria capacità di ascolto, alla sua finezza nell'analisi 'politica' e alla profonda memoria storica delle nostre contrattazioni, nonché alle positive relazioni con tutti gli iscritti.

È con questa **forza collettiva** che ci proiettiamo verso le sfide del futuro. Siamo consapevoli che faremo la differenza solo se sapremo declinare i valori del nostro Manifesto in ogni nostra azione:

Partecipazione, per rendere ogni collega protagonista;

Ascolto, base imprescindibile per accogliere tutti i suggerimenti utili per migliorare le nostre proposte;

Metodo, per garantire rigore scientifico alle nostre analisi;

Trasparenza, che pretendiamo in ogni occasione dalla controparte e che noi applichiamo come dovere etico;

Concretezza, l'unico metro di misura della reale utilità del nostro operato per le lavoratrici e i lavoratori.

CAPITOLO 1

RELAZIONI SINDACALI E ATTIVITA' RIVENDICATIVA

Sin dal mio insediamento, l'impegno ai tavoli negoziali mi ha permesso di toccare con mano la complessità del nostro sistema di relazioni sindacali. Oggi posso affermare, con piena consapevolezza, che ci troviamo di fronte a un **modello anacronistico, inefficiente e poco produttivo** per le colleghe e i colleghi, che restano l'unico vero obiettivo del mio operato e dell'operato della FABI BI.

Abbiamo ereditato un sistema di confronto che disperde enormi energie in un estenuante "balletto" negoziale: otto sigle sindacali che interloquiscono con l'Amministrazione su tavoli separati, costrette ad ascoltare e reiterare spesso le medesime posizioni in un circolo vizioso che non produce valore. **Colgo l'occasione di questo Congresso per lanciare un appello alle altre Organizzazioni Sindacali.** Un sistema così frammentato risulta inefficace e, quel che è più grave, non risponde alle reali necessità delle lavoratrici e dei lavoratori. È giunto il momento di rivedere insieme queste dinamiche per restituire forza e incisività alla nostra azione.

Nonostante queste criticità, in questi diversi mesi abbiamo affrontato sfide cruciali:

- **Riforma dell'Area operativa:** abbiamo contribuito ad evitare la firma di proposte sulla riforma dall'Area operativa, che erano a dir poco vergognose ed erano riuscite ad essere peggiorative sia per tutti i gradi in servizio sia per le future generazioni. Con riferimento a questa fondamentale riforma abbiamo ottenuto, insieme alle altre sigle sindacali, l'impegno scritto dell'Amministrazione ad iniziare la discussione entro il primo trimestre del 2026. A tal fine abbiamo intenzione di organizzare a breve dei *webinar*, e raccogliere le idee di **tutta la platea interessata, tra iscritte, iscritti e non**, e costruire insieme la nostra piattaforma rivendicativa.
- **Scuola dell'infanzia:** grazie all'azione unitaria di tutte le sigle e alla mobilitazione del comitato dei genitori, siamo riusciti a scongiurare la chiusura della struttura. Non è stata solo la difesa di un servizio per cento famiglie, ma una battaglia politica per tutelare l'intero sistema di *welfare* aziendale, che l'Amministrazione sta tentando pericolosamente di mettere in discussione.
- **Assicurazione Sanitaria:** su questo tema la FABI BI ha fatto una scelta di coerenza e dignità, rifiutando di cedere al ricatto della Delegazione aziendale. Non abbiamo accettato di firmare "al buio" il prolungamento del contratto e le nuove basi d'asta della nuova gara d'appalto (contratto 2026-2028), poiché l'Amministrazione si è rifiutata di condividere una seria analisi tecnica sulle cause del disequilibrio tra premi e prestazioni, peraltro elemento problematico individuato dalla stessa Amministrazione, e ha preteso la firma congiunta dei due contratti. I fatti, purtroppo, ci hanno dato ragione: l'esito della procedura, che ha visto la mancata finalizzazione della gara, conferma che i nostri dubbi erano fondati e che le condizioni poste dall'Amministrazione erano del tutto irrealistiche.
- **Efficienza aziendale e IPCA:** l'anno scorso abbiamo firmato gli accordi sull'IPCA (2024 e 2025), L'Efficienza aziendale (2023, 2024 e lo scostamento del triennio 2022-2024). La FABI BI ha focalizzato i suoi interventi nel chiedere all'Amministrazione di meglio definire le modalità di calcolo dell'Efficienza aziendale, ma cosa ancor più importante di **tornare a discutere di un aumento strutturale degli stipendi come terzo elemento economico di negoziazione**. Al momento con l'ultimo accordo sull'Efficienza aziendale abbiamo ottenuto la strutturalizzazione di una parte della stessa a fronte della chiusura di tre trienni ancora aperti. In tale occasione abbiamo però ribadito le nostre perplessità nell'usare la strutturalizzazione dell'Efficienza aziendale come strumento per definire gli aumenti stipendiali. Questa perplessità nasce dal fatto che l'Efficienza aziendale è calcolata in via del tutto unilaterale dall'Amministrazione e che ogni anno può variare moltissimo fino ad arrivare a cifre talmente basse (come ad esempio: lo 0,2% del 2023) che seppur strutturalizzate non rappresenterebbero aumenti economici adeguati. Siamo invece convinti

che gli aumenti stipendiali debbano essere contrattati su basi diverse tenendo presente l'andamento economico generale e le contrattazioni precedentemente chiuse.

- **Rete territoriale:** pur avendo sottoscritto l'accordo sulla riforma della rete territoriale, perché oggettivamente positivo, riteniamo di aver perso un'occasione per ottenere molto di più. Nel rimandare la negoziazione a settembre siamo riusciti a perdere delle acquisizioni avute prima dell'estate e ad introdurre dei limiti negativi per i colleghi, come: il mantenimento della funzione per accedere alla mobilità incentivata per le filiali rimodulate o la creazione di settori con vincoli di attività. L'Amministrazione sta portando avanti la riforma con una preoccupante mancanza di trasparenza, come dimostrano le nomine dirette effettuate sia prima sia dopo la firma degli accordi. Nonostante le nostre ripetute sollecitazioni, l'Istituto ha fornito risposte insoddisfacenti nel tentativo di giustificare il mancato rispetto del Regolamento del personale. Di conseguenza, abbiamo deciso di rivolgerci ai nostri legali per una consulenza tecnica.
- **L'Accordo sul Premio di produttività di Banconote:** un accordo che ci ha permesso di: ottenere l'impegno dell'Amministrazione a "*... rafforzare il ruolo della stamperia quale asset strategico...*"; garantire un **premio stabile** nel tempo (per i prossimi 6 anni); permettere al personale di svolgere **missioni operative** nei periodi di bassa produttività; introdurre un'**indennità giornaliera** di undici euro legata all'utilizzo di dati biometrici per l'accesso allo stabilimento attraverso le cosiddette "bussole".
- **Orario di Lavoro:** si è svolto un primo incontro a dicembre 2025. Speriamo di riprendere al più presto la trattativa. Come sapete all'interno del negoziato l'Amministrazione, su richiesta della FABI BI, si è impegnata a discutere del riconoscimento dei Buoni pasto al personale in Telelavoro. Sarà inoltre cura di questa organizzazione sindacale riportare al tavolo della trattativa una questione di equità: corrispondere una indennità per coloro che non possono svolgere il lavoro da remoto.
- **Lump sum:** si è tenuta la prima riunione della Commissione Tecnica dedicata alla *Lump Sum*. Desidero innanzitutto ringraziare Carlo Cafarotti per la sua disponibilità: il suo contributo è stato già determinante nella fase di costituzione di questo strumento. Attualmente stiamo elaborando una proposta che si pone due obiettivi fondamentali: aumentare la quota in uscita, puntiamo almeno a raddoppiare l'importo spettante ai colleghi; garantire la sostenibilità per i "Post-'93": è fondamentale assicurare che il fondo sia solido e disponibile anche per le nuove generazioni. Perché intervenire ora? I dati forniti dall'Amministrazione parlano chiaro: il fondo, nella sua forma attuale, non è sostenibile nel lungo periodo.

CAPITOLO 2

IL VALORE DEL RISPETTO: UNA SCELTA ETICA

Voglio essere chiaro su un punto che definisce l'identità di questa Segreteria: la nostra azione non nasce solo da una strategia, ma da una precisa **scelta di campo etica**. È tempo di dichiarare chiusa l'era del conflitto intersindacale.

Per troppi anni i tavoli negoziali sono stati zavorrati da veti incrociati e contrapposizioni tra sigle. Dinamiche sterili che non hanno portato un solo centesimo nelle tasche di chi lavora, ma che hanno offerto all'Amministrazione un vantaggio enorme: quello di dividerci per governarci.

Noi abbiamo deciso di rompere questo schema. La nostra prima decisione politica, condivisa con forza dai nostri dirigenti e dalla base, è stata netta: **mai più attacchi ai rappresentanti sindacali di altre sigle o agli altri sindacati**. Siamo convinti che il rispetto reciproco non sia un galateo, ma un valore sostanziale. I colleghi sono stanchi di assistere a scontri tra sigle; chiedono maturità, serietà e risposte. Per questo, la nostra critica sarà sempre sui contenuti, mai sull'appartenenza ad altre sigle o sulle persone.

Non ci fermiamo alle parole. Stiamo lavorando alla bozza di un **Codice Deontologico Inter-Sindacale**, che nasce da una proposta della CISL ma che purtroppo è caduta nel vuoto. La presenteremo a tutte le sigle e chiederemo di modificarla con le loro proposte per arrivare ad una stesura condivisa, nella speranza che una volta definito venga condiviso anche dall'Amministrazione. È un segnale di civiltà che il personale della Banca d'Italia attende da troppo tempo.

Oggi siamo otto sigle – anche se in questa sala purtroppo ne vediamo rappresentate solo sei, e questo ci rammarica molto. È ovvio che abbiamo posizioni diverse, altrimenti saremmo un sindacato unico. Ma la diversità di vedute non può e non deve diventare un'arma contro gli interessi dei lavoratori.

La nostra logica è elementare quanto potente: **se spingiamo tutti dalla stessa parte, i risultati per i colleghi saranno esponenzialmente più grandi**. La sinergia deve diventare la nostra norma per neutralizzare le tattiche divisorie della controparte.

L'esempio concreto di questa unità è sotto gli occhi di tutti: l'azione comune che ha permesso di salvare la nostra **Scuola Materna**, un'istituzione d'eccellenza nata nel 1971. Quella vittoria dimostra che quando il fronte sindacale è compatto, l'Amministrazione non può ignorarci.

Costruiamo ponti, non muri.

CAPITOLO 3

UN NUOVO MODELLO DI RELAZIONI CON L'AMMINISTRAZIONE

È divenuto ormai improcrastinabile rivedere profondamente l'assetto delle relazioni sindacali in Banca d'Italia.

Per garantire un'azione democratica ed efficace, chiediamo di **eliminare definitivamente la soglia del 5%** introdotta per l'Area Operativa. Quella regola è stata introdotta in un momento storico che non c'è più. Questo permetterebbe anche di affrontare con maggiore serenità la Riforma della Carriera operativa e valutare correttamente la nostra prima proposta di tornare ad un'unica grande area.

Il nostro obiettivo è chiaro e sono convinto che possa essere utile per tutto il fronte sindacale: gli incontri negoziali devono avvenire su un **unico tavolo contrattuale**.

In tale sede devono confrontarsi la Delegazione aziendale e i rappresentanti delle otto sigle sindacali presenti in Banca. Solo la trasparenza di un tavolo di discussione unico e plurale può garantire la massima tutela per ogni categoria di dipendente. **Le maggioranze non devono essere preconfezionate ma dovrebbero costituirsi sugli argomenti in discussione.**

A tal proposito, rivendichiamo con orgoglio la coerenza della nostra sigla: noi della FABI BI abbiamo disdettato le modalità contrattuali già da più di un decennio. È stato un atto di responsabilità che abbiamo compiuto per primi e oggi, con forza, **chiediamo alle altre sigle di fare la stessa cosa**. È tempo che tutti si assumano l'impegno di superare modelli obsoleti per costruire un nuovo quadro negoziale.

CAPITOLO 4

IL GOVERNATORE E IL RUOLO DEL NUOVO SEGRETARIO GENERALE

Dall'insediamento del Governatore Panetta, abbiamo purtroppo riscontrato il ripetersi di un meccanismo che sembra ormai consolidato: una disponibilità di facciata che, nei fatti, si traduce in una chiusura sostanziale. Nonostante l'apertura iniziale al dialogo sulla riforma della rete territoriale, chiesta a gran voce da tutti i sindacati, la realtà è che l'impianto del progetto è rimasto identico.

Le analisi tecniche, le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori e le necessità reali dei territori sono state ignorate. Sedi, quali Brescia e Livorno, che i dati operativi consigliavano di mantenere aperte sono state condannate alla chiusura. Ci siamo trovati di fronte a una delegazione aziendale vincolata dal solo dogma del risparmio, dove ogni proposta è stata frenata dalla logica dei costi, trasformando

la contrattazione in un puro calcolo contabile privo di una visione sociale e strategica.

In questo panorama difficile, va però riconosciuto un cambiamento positivo con la nomina del nuovo Segretario Generale, il Dott. Massimo Doria. Con onestà, dobbiamo ammettere che il clima è migliorato: abbiamo trovato un interlocutore pragmatico, rispettoso e privo di pregiudizi. È un'importante boccata d'ossigeno, ma siamo consapevoli che una sola persona, per quanto valida, non può cambiare da sola la direzione di un'intera istituzione.

Il problema resta profondo e, in ultima analisi, politico. Non possiamo accettare che il benessere di chi lavora sia considerato l'ultima voce di spesa, sacrificabile in nome del rigore finanziario.

Risulta inaccettabile che l'Amministrazione invochi la parsimonia quando si parla di conciliazione tra vita e lavoro o di diritti del personale, per poi mantenere immutati i dividendi destinati ai Partecipanti anche con utili insufficienti. **La coerenza non può essere un optional:** non è ammissibile chiedere sacrifici ai dipendenti e mostrare generosità verso il capitale.

Chiediamo un'inversione di marcia nelle priorità. Il personale non deve essere visto come un costo da tagliare, ma come il motore pulsante dell'Istituto, cosa ormai chiara a tutti. Troppo spesso riceviamo attestati di stima a parole dalla controparte che non si trasformano mai in azioni concrete durante le trattative.

Non chiediamo privilegi, ma rispetto. La nostra battaglia continuerà con fermezza finché la dignità della persona non tornerà ad avere la precedenza sulle logiche del profitto.

CAPITOLO 5: IL METODO FABI BI

Noi della FABI BI vogliamo uscire dai tatticismi. Il nostro metodo si fonda su un approccio **tecnico e articolato**. Siamo convinti che le cose complesse non vadano trattate in modo eccessivamente semplificato e superficiale, ma con la praticità e la concretezza di chi conosce i meccanismi della nostra Istituzione. E noi li conosciamo.

La nostra linea d'azione è rigorosa: si agisce solo dopo aver svolto una **completa analisi dei dati**. Non proponiamo slogan, ma soluzioni basate su evidenze documentali. Questo approccio tecnico ci permette di interloquire con l'Amministrazione su un piano di parità intellettuale, portando al tavolo proposte serie, sostenibili e orientate a risultati tangibili per tutto il personale. Ne sono un

esempio alcune acquisizioni della nostra sigla nell'accordo della riforma della rete territoriale.

Esigiamo massima **chiarezza nel linguaggio**, un principio che guida il nostro operato e che pretendiamo dalla controparte. Non siamo più disposti a tollerare **formule vuote o ambigue**, utilizzate solo per nascondere l'assenza di soluzioni o per coprire azioni poco trasparenti: simili tattiche ostacolano il vero dialogo. Allo stesso modo, **non permetteremo che le nostre istanze cadano nel vuoto**: monitoreremo con rigore ogni richiesta già presentata, contrastando la strategia del silenzio e i tempi d'attesa ingiustificati che in molte occasioni usa l'Amministrazione.

CAPITOLO 6

IL RILANCIO E L'ORGANIZZAZIONE INTERNA

Alla luce di quanto detto sopra siamo convinti che **il rilancio della nostra sigla** passi per:

- **la ridefinizione dei ruoli**: la nostra organizzazione potrà raggiungere gli obiettivi solo grazie ad una struttura dirigenziale attiva e che svolga il proprio ruolo in condivisione;
- **una forte attenzione al problema di genere**: a partire dalla nostra organizzazione interna, promuovere una cultura aziendale che metta al centro la parità di genere;
- **la presenza sul territorio**: per ascoltare le esigenze reali dei colleghi;
- **la formazione delle delegate e dei delegati**: per rispondere alla complessità della normativa, organizzativa e contrattuale;
- **i servizi alle iscritte e agli iscritti**: che dovranno spaziare, dall'affiancamento nelle fasi di passaggio, e per questo ringrazio il gruppo di lavoro che si sta dedicando alla costruzione della futura "scuola FABI BI", all'informazione sui molteplici "rivoli" normativi, alle diversificate consulenze già fornite dalla nostra Federazione Nazionale, alle quali abbiamo voluto affiancare, dal dodici di gennaio 2026, una Convenzione tra la nostra Rappresentanza sindacale aziendale e delle Avvocate che focalizzeranno l'azione sulle specificità del nostro rapporto di lavoro, ai servizi fiscali erogati in sede, che hanno raggiunto un grado di eccellenza grazie all'impegno di Sergio Cola, a cui va il mio più sentito ringraziamento per il lavoro svolto;
- **il rilancio del Coordinamento pensionati**: è nostra intenzione rilanciare il Coordinamento Pensionati. Dedicheremo nel corso dell'anno una sessione specifica per affrontare i temi più sentiti: dalla sanità integrativa al *Welfare*, passando per CSR e CASC. Ci faremo promotori sempre più del dialogo tra personale in quiescenza e l'Amministrazione. Dopo la mia nomina, il

Coordinamento ha vissuto un importante avvicendamento. **Pino Ferrazza**, anima storica di questo organismo, ha lasciato il testimone dopo anni di impegno. A lui va il nostro più profondo ringraziamento. Il suo ruolo è stato assunto da **Fabrizio Bernasconi**, figura storica e di spicco della FABI BI, che ho voluto da subito coinvolgere direttamente ai tavoli di trattativa sulle materie di interesse del personale in quiescenza. Per consolidare questo percorso, proporrò formalmente a questo Congresso la partecipazione a pieno titolo del Coordinatore nel Comitato Direttivo Centrale e nella Segreteria Nazionale. È una scelta di coerenza e prospettiva: come ho sempre sostenuto, il sindacato è una comunità continua, perché noi tutti siamo – o saremo – i pensionati di domani.

- **l'attività di proselitismo:** oggi oltre ad aver ripreso a crescere, abbiamo creato le condizioni affinché tutti noi possiamo far conoscere le posizioni della nostra sigla. Possiamo discuterle con le colleghe e i colleghi non iscritti creando le condizioni per migliorarle e renderle veramente di tutti. Quest'azione sarà propedeutica anche a far conoscere l'attività della nostra organizzazione. Possiamo sicuramente dire che ad oggi abbiamo consolidato la rappresentanza, ora dobbiamo migliorare la rappresentatività. Un lavoro che deve vedere coinvolti tutti noi qui presenti con un unico obiettivo: crescere, crescere, crescere;

CAPITOLO 7

IL RAPPORTO CON LA FABI NAZIONALE. UNA SINERGIA PER IL FUTURO

Uno degli obiettivi centrali e identitari che questa Segreteria si è posta fin dal primo giorno è il **pieno rilancio del legame con la nostra Federazione Nazionale**. Oggi la FABI non è solo una sigla, ma il pilastro imprescindibile dell'intero sistema contrattuale bancario italiano. I numeri parlano chiaro e testimoniano una fiducia senza pari: con circa **120.000 associate e associati**. Rappresentiamo il 30% della forza lavoro del settore ABI e sfioriamo il 54% nel comparto del Credito Cooperativo. Questa massa critica non è solo un dato statistico, ma la garanzia della nostra forza negoziale a ogni livello.

Sin dall'inizio del mio mandato, abbiamo investito energie per tessere relazioni più solide e, soprattutto, per condividere maggiormente le nostre attività.

Pur agendo nel pieno e legittimo rispetto dell'**autonomia contrattuale della FABI BI** – una prerogativa necessaria data la natura peculiare e le specificità del nostro Istituto – la nostra missione è creare una **sinergia perfetta**, sia sul piano delle risorse che su quello della comunicazione. Vogliamo che il rilancio della nostra sigla in Banca d'Italia non sia un percorso isolato, ma un valore aggiunto per l'intera struttura nazionale.

Consolidare la nostra presenza, sia in termini numerici che qualitativi, significa contribuire direttamente al prestigio e alla solidità di tutta la **FABI**. Condividere informazioni, strategie e successi ci permetterà di crescere insieme.

CONCLUSIONI: VERSO UN NUOVO ORIZZONTE SINDACALE

Oggi posso affermare con profondo orgoglio che grazie al lavoro svolto finora non abbiamo solo gestito l'esistente, ma abbiamo operato una vera e propria semina strategica. In tempi eccezionalmente brevi, siamo riusciti a costruire una **base strutturale solida e moderna**, una rampa di lancio che ci permette di guardare al domani con ambizione e sicurezza. Siamo qui, oggi, per dare sostanza a quello slogan che campeggia nei nostri lavori e che riassume la nostra missione: **"Un nuovo inizio, per fare la differenza"**. Non è solo una frase, è l'impegno che prendiamo con ogni collega della Banca d'Italia.

Sono fermamente convinto che la squadra che uscirà da questo Congresso non sarà soltanto un gruppo dirigente, ma il vero **motore del cambiamento della nostra sigla**. Sarà una squadra all'altezza delle sfide inedite che il nuovo scenario economico e istituzionale ci impone; un gruppo capace di mettere in campo non solo competenza tecnica, ma quella necessaria dose di energia e creatività fondamentale per superare gli ostacoli e trasformarli in opportunità.

La FABI BI non ha mai rinunciato alla sua identità: siamo stati, siamo e resteremo un sindacato che fa della serietà il proprio marchio di fabbrica. Il nostro futuro si rigenera oggi, ripartendo dai valori che ci hanno sempre distinti: **la partecipazione attiva, l'ascolto costante, il rigore del metodo, la trasparenza e, soprattutto, la concretezza delle soluzioni**. Su queste fondamenta, e guidati da un'etica condivisa, rilanciamo un'azione sindacale che ha un unico, assoluto obiettivo: il miglioramento costante della qualità del lavoro e delle condizioni di vita di tutte le colleghe e i colleghi del nostro Istituto.

Chiudo questa Relazione con una consapevolezza che è anche una promessa: questo **10° Congresso** non è un punto di arrivo, ma il primo passo di un nuovo inizio. Il futuro che abbiamo immaginato è già iniziato.

Auguro a tutti noi un proficuo proseguimento dei lavori congressuali, certo che insieme sapremo scrivere una nuova pagina della storia della nostra sigla.

Buon lavoro a tutte e a tutti e buona giornata.



**FABI RSA
BANCA D'ITALIA**

<https://fabi-bi.it>
segreteria@fabi-bi.it