



CIDA
MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA
SINDACATO NAZIONALE
DEL PERSONALE DIRETTIVO
DELLA BANCA CENTRALE

DASBI



INCONTRO DEL 12 NOVEMBRE

Si è tenuto ieri pomeriggio il previsto incontro con la Banca, convocato per discutere di:
i) orario di lavoro; ii) missioni e trasferimenti; iii) versione aggiornata del Regolamento del Personale.

Preliminarmente, le scriventi OO.SS. hanno chiesto alla Delegazione aziendale di illustrare le ragioni che hanno indotto a mutare il criterio che da marzo a ottobre è stato applicato per procedere alla convocazione degli incontri negoziali. Il dr. Aponte ha dapprima cercato di sostenere che nulla fosse mutato, ha poi cambiato parzialmente avviso mettendo in campo delle giustificazioni invero singolari. Posto che nella sostanza del confronto negoziale nulla cambia (non muta la maggioranza sulle questioni di carattere trasversale; non è l'ordine di precedenza o l'orario in cui ci si siede al tavolo a determinare la qualità delle acquisizioni che si possono conseguire a beneficio dei colleghi), e ribadita la volontà di queste OO.SS. di intavolare trattative sulla sostanza delle questioni senza lasciarsi distrarre da polveroni su questioni di forma, abbiamo rappresentato alla Delegazione aziendale che prendiamo atto del cambiamento del criterio di convocazione dei tavoli negoziali, anche se al momento questa scelta resta immotivata e, legata com'è all'accertamento di maggioranze parziali, perde di vista la rappresentatività complessiva dei tavoli, mandando segnali confusi alla compagine del personale, che possono dare luogo a polemiche tanto partigiane quanto sterili.

Per questi motivi, abbiamo chiesto di essere convocati su un ordine del giorno che abbia a oggetto le relazioni sindacali, anche al fine di varare innovazioni procedurali basate su premesse ragionevoli.

Con riferimento al "testo unico" delle norme aggiornate del Regolamento del Personale, abbiamo fatto notare come sia ingiustificato il perdurare di una situazione di profondo disagio per tutti gli utenti a fronte della predisposizione, completata a luglio, di un testo aggiornato e organico che tenga conto di tutte le innovazioni introdotte con gli accordi degli ultimi 16 anni.

In un contesto aziendale come quello della Banca, dove i doveri e i diritti dei lavoratori sono definiti dal Regolamento del Personale, è più che opportuno che sia prontamente reperibile, a disposizione di tutti i colleghi e le colleghe, un testo di riferimento.

Pertanto, abbiamo ribadito la richiesta di essere convocati quanto prima in sede negoziale per addivenire alla firma di un nuovo testo regolamentare. Qualora altre Organizzazioni Sindacali perdurassero in un atteggiamento ostruzionistico sul tema, le scriventi OO.SS. hanno chiesto di poter comunque varare in tempi brevi una versione aggiornata della Parte Prima del Regolamento, riservandosi di valutare le forme più opportune per rendere disponibile anche alle carriere operativa, Se.Ge.Si. e Operaia un testo aggiornato e di altrettanta facile lettura.

Abbiamo infine proposto di valutare la predisposizione di meccanismi che consentano di aggiornare in via ordinaria il Regolamento del Personale dopo ogni modifica introdotta da successivi accordi negoziali.

Successivamente, la Delegazione aziendale ha comunicato l'intenzione di voler considerare congiuntamente la trattativa sull'orario di lavoro (avviata in marzo) con quella sui trattamenti di missione e trasferimento (avviata in ottobre). Le scriventi OO.SS. hanno giudicato molto negativamente questa pretesa, dal momento che non esistono complementarità di sorta tra una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e la remunerazione delle missioni.

Oltre a questo, lo stato di avanzamento del negoziato sull'orario di lavoro, che ha già scontato ben otto incontri di tavolo, non può essere paragonato a una trattativa "tirata fuori dal cilindro" della Banca da poco tempo e che merita una particolare attenzione considerate le sue possibili ricadute sul personale.

Il documento predisposto dalla Banca presenta numerose e diffuse criticità (a mero titolo di esempio e fatti salvi ulteriori approfondimenti, incomprensibili appaiono le proposte sulla corresponsione del contributo sul canone di affitto a fine di ciascun anno, sulla scomparsa tout court dell'istituto dell'anticipo, sull'eliminazione della maggiorazione di diaria per incarichi ispettivi, sulla rinuncia al mantenimento dell'alloggio nel fine settimana, sui tagli alle missioni addestrative, sul trattamento differenziato della partecipazione a convegni nell'ambito dell'attività istituzionale di ricerca, sull'accorpamento delle fasce cui correlare i diversi importi della diaria che, così come prospettato, determinerebbe forti iniquità di trattamento tra diversi gradi e carriere), anche in relazione agli effetti che tali ipotesi determinerebbero sui futuri trattamenti, e non fa alcun cenno alla destinazione dei risparmi che gli stessi interventi potrebbero comportare. Inoltre, proposte della specie rappresentano un'evidente forzatura in quanto sconnesse da una riforma delle carriere che, tra l'altro, dovrebbe andare a superare l'attuale sistema dei gradi a cui i trattamenti di missione e trasferimento sono strettamente ancorati.

Nel dichiararsi quindi indisponibili a uno stralcio del tema delle missioni da quello più ampio della riforma delle carriere, le scriventi OO.SS. hanno sottolineato come ostinarsi a voler procedere su questo tema determinerebbe una significativa perdita di credibilità del processo di riforma degli inquadramenti che resta invece, a nostro giudizio, fondamentale e non ulteriormente rinviabile.

.*****

A margine dell'incontro la Delegazione ha assicurato che è stata risolta l'anomalia con la Previgén delle doppie franchigie applicate su prestazioni in assistenza "base" e "plus". Resta da chiarire, come da noi sollecitato in più interventi sindacali, l'iter attraverso il quale la Previgén individua il ciclo di cura a cui assoggettare la franchigia unica.

Roma, 13 novembre 2012

Le Segreterie Nazionali