

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Messaggio di saluto del Segretario nazionale della DASBI-Sinfub in occasione dell'apertura dei lavori del V° Congresso ordinario del Sindirettivo-CIDA (Roma, 17 giugno 2017)

* * *

Cari colleghi,

ho accolto con grande piacere l'invito a essere presente alla fase introduttiva del vostro quinto congresso. Vi porgo, a nome mio e dell'intero Consiglio direttivo della DASBI, un augurio di buon lavoro per il fruttuoso prosieguo della vostra assise.

Sperando di non abusare della vostra disponibilità vorrei dedicare qualche considerazione non di circostanza all'ultima fase delle relazioni sindacali in Banca e, in particolare, al rapporto tra la CIDA e la DASBI. Due organizzazioni distinte, autonome, indipendenti che negli ultimi tempi hanno fatto del loro meglio per dare corpo a un'azione sindacale responsabile, competente, autorevole.

In questi giorni sono andato a rileggere il comunicato col quale, nell'ottobre 2013, rendevamo nota la costituzione della nostra alleanza, indicando in maniera chiara e trasparente gli ambiti sui quali ci saremmo impegnati:

1. Aspetti previdenziali per i colleghi che assumono impieghi all'estero (prende corpo allora il Meccanismo unico di supervisione);
2. Orario di lavoro;
3. Contratto 2010-12 con gli strascichi circa il blocco della contrattazione e degli adeguamenti economici;
4. Riforma delle carriere;
5. Fondo pensione complementare.

Siamo riusciti sui primi quattro punti a spuntare risultati significativi, date le circostanze spesso difficili nelle quali abbiamo operato. Sul quinto punto, sappiamo, registriamo divergenze che non ci hanno consentito un percorso comune.

C'è un dato di politica sindacale che vale la pena sottolineare e che attraversa in maniera diagonale questi ultimi anni e questi temi. C'è sempre stata la volontà di confronto, la predisposizione al dialogo. Si è sempre riconosciuto un valore positivo alla possibilità di aggregare fronti quanto più ampi possibili intorno a determinati temi. Ma (e mi assumo la responsabilità di esplicitare il punto di vista della Dasbi) non si è voluto riconoscere a nessuno un potere di veto, la possibilità cioè di bloccare trattative dagli sviluppi fruttuosi da parte di chi si sentiva investito di qualche autorità superiore.

Gli accordi separati tra i comparti direttivo e operativo sono stati la rottura di una prassi che rischiava di soffocarci; sono stati uno strumento che abbiamo scelto di impiegare convinti che alla fine la realtà avrebbe prevalso, come ha prevalso, sulla retorica. Una scelta per certi versi difficile e sofferta per chi, come noi, ha lavorato duramente per conquistare sul campo la titolarità negoziale sia sul versante degli operativi che su quello dei direttivi.

Non entro qui nel dibattito filosofico che pare appassionare alcuni tra noi, circa, ad esempio, un'unica cornice negoziale. Mi limito a constatare che il doppio contratto ci ha permesso di alzare un argine agli effetti negativi di un contesto sindacale, come quello aziendale, anomalo nei toni e nei modi da più punti di vista. Mi affascina il punto di vista di chi pensa di poter cambiare musica senza cambiare spartito, strumenti, e, soprattutto, direttori d'orchestra, ma solo spostando la collocazione dei musicisti.

Gli esempi positivi e di successo non li ho citati per una forma di auto incensamento. Sono elementi che testimoniano della bontà di un approccio. Approccio che va però soppesato, per saggiarne la complessiva bontà, tenendo conto anche degli elementi che non hanno funzionato.

Forse non molto numerosi, certo rilevanti, sono stati gli strappi che nell'ambito del comune schieramento si sono registrati. A fine 2016 la divergenza a proposito del Codice di comportamento. Aggiungere nuovi limiti o obblighi in capo ai colleghi senza ottenere nulla in cambio non ci è parsa, e non ci pare, una buona idea. Insoddisfacente ci pare l'accordo sulla polizza sanitaria, dove sono stati addirittura sciupate le aperture che l'Amministrazione aveva prospettato nelle prime fasi della trattativa. La previdenza complementare, infine, con una divaricazione che data novembre 2014. L'equità intergenerazionale non è un'opzione, ma una necessità, rispetto alla quale muovere con coerenza inducendo la Banca a destinare risorse adeguate.

Cari colleghi, se la storia insegna e se chi vi parla non si inganna, questa nostra alleanza ha saputo cogliere il successo quando siamo stati in grado di i) delineare obiettivi ambiziosi; ii) soluzioni innovative e coraggiose; iii) giocare un ruolo da protagonisti, senza subalternità a chicchessia.

Le ragioni dell'attuale appannamento possono essere ricondotte a mio avviso, fondamentalmente a una sorta di eccessiva accondiscendenza nei confronti delle istanze e delle esigenze dell'Amministrazione.

Pur in una cornice di sindacato responsabile, mi chiedo, e vi chiedo, se abbia senso accogliere sempre quel che si ottiene all'ultimo incontro della trattativa. Il fatto che nella controparte aziendale si sia radicato il convincimento circa questa condotta, influenza fin dall'inizio tutta la trattativa, riducendo lo spazio di manovra e di fatto limitando il valore della trattativa stessa.

Mi chiedo, e vi chiedo, quali effettivi margini di manovra abbia avuto nell'ultimo anno la lunga e tortuosa trattativa sullo schema di Lump Sum dal momento che alcune organizzazioni sindacali, tra queste la Cida, già nel luglio 2016 si erano dette favorevoli allo schema che all'epoca ci magnificava l'allora Segretario generale, dott. Proia.

Mi chiedo, e colgo l'occasione per chiedervi, se vi sia consapevolezza sull'effetto alla lunga corrosivo di un tandem negoziale dove uno dei due partner si trova in maniera quasi sistematica a dover giocare la parte del poliziotto cattivo nei confronti dell'Amministrazione.

Cari colleghi, in attesa di conoscere le deliberazioni del vostro Congresso, esprimo fin d'ora l'auspicio che a breve tra noi possa esservi l'occasione per parole nuove per delineare un'azione efficace per concludere quelle opere ambiziose che insieme abbiamo avviato. Penso in primo luogo al tema dell'implementazione efficace, coerente e decisa della riforma delle carriere. Con i tentennamenti dell'Amministrazione, i non detti, le politiche remunerative da ultimo messe in campo in tema di maggiorazioni abbiamo visto, purtroppo, quali e quanti guasti può determinare un'Amministrazione che non si è ancora decisa a cambiare passo e che non perde occasione per interpretare secondo vecchi schemi la carica innovativa degli istituti delineati con la riforma.

Cari colleghi, tra propositi ideali troppo vicini all'impossibile e una rassegnazione al possibile troppo vicina all'opportunismo ritengo che vi siano ampi margini per una nuova stagione di impegno e di risultati.

Concludo questo mio intervento, rivolgendomi al Presidente Stefano Barra. Persona che ho imparato a conoscere strada facendo, con la quale abbiamo affrontato gomito a gomito situazioni parecchio ingarbugliate. Ho scoperto anche alcune affinità caratteriali con lui, e questo è sicuramente un bene, ma può anche rappresentare un limite. Un collega col quale in più occasioni si è discusso, col quale si sono consumate inevitabili rotture, ma rispetto al quale è sempre stata presente la sensazione di muoversi in una cornice dove la discussione era necessaria, il disaccordo possibile, le scorrettezze mai ammesse. Al Presidente, a Stefano, va il mio non rituale e convinto ringraziamento.

Mi auguro, infine, che in questo Congresso la CIDA sappia scegliere nel suo seno i migliori per un'azione sindacale che, da domani, con rinnovato slancio e ancor maggiore credibilità sappia chiedere di fare altrettanto alla Banca d'Italia.

Un augurio di buon lavoro

Il Consiglio direttivo

Roma, 19 giugno 2017