DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Gli incontri del 4 e 5 ottobre hanno segnato la riapertura della stagione negoziale, vedendo la per la prima volta la presenza della DASBI al tavolo delle trattative.

1. Un'indicazione di metodo

All'avvio dei lavori abbiamo fatto presente alla delegazione aziendale il nostro auspicio che le trattative possano essere costantemente precedute e corredate da un'adeguata informativa. Una buona disponibilità di dati è a nostro avviso necessaria per poter valutare la congruità delle proposte avanzate dalla Banca e per poterne avanzare a nostra volta di migliorative. È un elemento fondamentale di trasparenza nei confronti della generalità dei colleghi.

Ad esempio, in occasione dei tagli unilaterali dello scorso marzo ci saremmo aspettati da parte della stessa Banca una stima dell'impatto delle misure e della loro distribuzione tra generazioni di lavoratori. Ce lo saremmo aspettati sulla base di un elementare rapporto di lealtà nei confronti della compagine dei lavoratori.

Su questo aspetto la delegazione aziendale ha mostrato una generica disponibilità. Dal canto nostro continueremo ad avanzare proposte sulla base di riferimenti quanto più possibile concreti, come abbiamo sempre fatto, e incalzeremo la Banca a fare altrettanto per ogni passaggio di rilievo.

Per facilitare la trasmissione di informazioni e l'avvio della trattativa vera e propria ci siamo espressi a favore di incontri tecnici durante i quali tutte le organizzazioni sindacali possano essere messe al corrente degli elementi di fatto più importanti.

2. Fondo Complementare

Durante l'incontro abbiamo illustrato i tratti essenziali della nostra proposta relativa al Fondo complementare (cfr. file allegato per maggiori dettagli).

La via principale per garantire il miglioramento dei trattamenti che saranno erogati dal Fondo complementare passa necessariamente per tre snodi: 1) una maggiore contribuzione da parte della Banca nella fase di accumulo; 2) una garanzia di rendimento adeguata, capace anche di incentivare il gestore ad un continuo miglioramento della propria performance; 3) un meccanismo efficace di difesa del rateo pensionistico durante la fase di erogazione, quando il pensionato non ha tutele contro l'erosione del proprio potere d'acquisto.

Riteniamo inoltre che un contributo di solidarietà a favore dei post-93 da parte dei pre-93 vada mantenuto. Non sono infatti venute meno le ragioni che hanno indotto a prevedere l'introduzione di questo istituto.

La delegazione aziendale ha delineato, tra l'altro, interventi che, nell'arco di un triennio, porteranno la contribuzione aziendale massima al 7,34 per cento dall'attuale 5,7 per cento.

Ha sottolineato, senza convincerci, come il contenuto della dichiarazione a verbale sia sufficiente a conferire robustezza all'impegno sul versante della garanzia.

È stata prospettata la possibilità, al momento oggetto di approfondimento, che la garanzia sia maggiormente focalizzata al mantenimento del valore reale dei conferimenti al Fondo, ma con un valore di riferimento variabile nel tempo. Questo aspetto, naturalmente, andrà monitorato con grande attenzione.

Ha proposto modifiche sul versante della governance (quali ad esempio la frequenza delle riunioni dei comitati) che se implementate in maniera adeguata potrebbero determinare miglioramenti sul versante della gestione tattica del Fondo.

Per quanto riguarda il contributo di solidarietà, l'Amministrazione si è dichiarata neutrale posto che non esistono questioni tecniche tali da rendere impraticabile questa via.

3. Efficienza Aziendale

La Banca ha semplicemente ripresentato quanto già avanzato lo scorso giugno (2,8 per cento monte salari), con la questione dell'erogazione rateale delle spettanze superata dai fatti visto che siamo a ridosso della fine dell'anno.

Da parte nostra abbiamo sottolineato due aspetti. In primo luogo, ci pare per certi versi strumentale il riferimento alla fase congiunturale sfavorevole. Visto che la contrattazione ha sempre posto al centro dell'attenzione le condizioni specifiche del nostro Istituto le considerazioni congiunturali, per loro natura transitoria, non hanno mai assunto un rilievo determinante. Né, d'altra parte, condizioni esterne favorevoli sono state invocate per giustificare trattamenti di maggior favore. Collegare anche l'efficienza aziendale alla congiuntura esterna, nel bene o nel male, è scorretto. Piuttosto occorrerebbe rafforzare la funzione incentivante e premiante di questa componente della retribuzione legata alla produttività. Vero è che all'esterno potrebbero essere colta qualsiasi occasione per fare polemica contro il nostro Istituto e i suoi dipendenti. Tuttavia a tali eventuali critiche strumentali la Banca avrebbe gioco facile nel replicare, in linea con le proprie posizioni di politica economica generale, che l'efficienza aziendale è proprio quella componente salariale che va valorizzata. Inoltre, la miglior difesa rispetto a tali attacchi esterni, consiste nel rafforzare l'impegno di forgiare un'immagine del nostro Istituto coerente con le professionalità di cui si avvale e dei compiti che esso svolge a tutela di alcuni fondamentali interessi della nostra società.

In secondo luogo, riteniamo ineludibile la questione di un riconoscimento strutturale di parte della maggiore efficienza riconosciuta nel corso degli ultimi anni. Non si tratta, a seconda dei punti di vista, di una concessione o di una rivendicazione. Si tratta di un'esigenza per certi versi semplicemente logica. Se per molti anni consecutivi si riconosce una maggiore efficienza aziendale ci pare del tutto ovvio che dopo qualche tempo una frazione di questa maggiore efficienza possa ritenersi stabilmente acquisita. Ci troviamo quindi in una situazione in cui, a fronte di una maggiore efficienza oramai acquisita, la Banca avanza argomentazioni traballanti per giustificare un'appropriazione a danno dei lavoratori.

4. SIPARIUM

Dal punto di vista regolamentare, l'innovazione principale sta nel fatto che i congedi saranno gestiti in termini di monte-ore e che il loro consumo terrà conto della durata effettiva dell'orario di lavoro del giorno in cui sono fruiti. Si tratta di un'innovazione che a livello di sistema valutiamo complessivamente in maniera favorevole.

Alla delegazione aziendale abbiamo comunque espresso preoccupazione su alcuni aspetti. In primo luogo, il nostro timore è che l'applicazione della nuova procedura non determini un calo significativo degli adempimenti complessivi, ma si limiti a ridistribuirlo in maniera differente. Il lavoro cioè non scomparirebbe, diventerebbe semplicemente meno visibile in quanto diluito sull'intera compagine chiamata ad alimentare e gestire personalmente la procedura.

Abbiamo sottolineato come con la costituzione di un'unica base di dati nella quale confluiranno le informazioni precedentemente segmentate in vari contenitori, assumeranno un rilievo tutto nuovo i presidi a tutela della riservatezza delle informazioni individuali, di quelle sensibili in particolare.

Infine, il contenuto informativo delle applicazioni al momento disponibili sulla Intranet ci pare molto poco soddisfacente. Abbiamo in particolare espresso il nostro disagio per i frequenti "spot pubblicitari" a beneficio dell'azienda che ha contribuito allo sviluppo della nuova procedura, il cui ruolo dovrebbe essere comunque quello di partner meramente tecnico.

La delegazione aziendale ha ribadito la propria posizione relativamente alle possibili riduzioni dei carichi complessivi di lavoro, precisando che non dovrebbero verificarsi concentrazioni di adempimenti in capo ai singoli capi struttura.

Gli aspetti di privacy saranno tutelati tramite un'accorta riproposizione dei vari profili di accesso, aspetto che sarà messo a punto prima dell'avvio in produzione della procedura. La tutela degli aspetti di privacy può beneficiare anche del fatto che il partner tecnico non è abilitato ad accedere in remoto ai dati contenuti nella piattaforma.

Infine, nelle prossime settimane dovrebbe essere reso disponibile del materiale informativo maggiormente equilibrato.

Roma, 7 ottobre 2011

Il Consiglio direttivo