

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Relazione sull'attività sindacale svolta da
settembre 2011 a giugno 2014

Roma, giugno 2014

Sommario

<i>Introduzione</i>	5
<i>Sezione I – La DASBI</i>	7
Andamento delle iscrizioni alle Organizzazioni sindacali operanti in Banca d'Italia.....	9
<i>Sezione II – Attività di natura negoziale</i>	10
Principali acquisizioni nel periodo ottobre 2011 – giugno 2014.....	11
17 novembre 2011: Accordi su Efficienza aziendale, Fondo complementare, Siparium.....	12
Efficienza aziendale.....	12
Fondo complementare.....	12
Siparium	12
15 dicembre 2011: Accordi (non sottoscritti) su Ruolo delle pubblicazioni per l'avanzamento nella carriera direttiva; Aspettativa in Italia; Buoni pasto.....	13
Ruolo delle pubblicazioni per l'avanzamento nella carriera direttiva.....	13
Aspettativa in Italia.....	13
Buoni pasto.....	13
20 giugno 2012: Accordi in tema di collocamento a riposo d'ufficio, Fondo complementare, RTQ e anticipi IFR.....	14
Collocamento a riposo d'ufficio	14
Fondo complementare.....	14
RTQ.....	15
Anticipi IFR.....	15
23 ottobre 2012: Accordi in tema di efficienza aziendale per l'anno 2012.....	16
28 gennaio 2013: Accordi in tema di testo organico e aggiornato degli accordi negoziali vigenti in materia di trattamento normativo ed economico del personale della carriera direttiva	17

2 ottobre 2013: Protocollo d'intesa tra l'Amministrazione della Banca d'Italia e tutte le Organizzazioni Sindacali per l'avvio di un confronto sul tema delle Filiali.	18
23 gennaio 2014: Accordi in tema di copertura previdenziale dei periodi di aspettativa per l'assunzione di impiegati presso la BCE.....	19
19 marzo 2014: Accordi su orario di lavoro, missioni e trasferimenti, strutturalizzazione di una quota della produttività 2013	20
Orario di lavoro	20
Missioni e trasferimenti.....	20
Adeguamenti tabellari	20
11 aprile 2014: Accordi relativi alle modalità di recepimento delle misure di austerità ex co. 338 art.1 della Legge di stabilità 2014.....	21
<i>Sezione III – Attività di natura non negoziale</i>	22
18 ottobre 2011: un richiamo all'importanza dell'autonomia della CSR	23
8 giugno 2012: modifica del Regolamento per l'assegnazione in locazione di alloggi ad uso abitazione	25
5 novembre 2012: Conclusione dell'esperimento e partecipazione al bando per l'assegnazione degli alloggi di Banca	26
17 luglio 2013: Documento conclusivo della Sede tecnica paritetica per il Fondo pensione complementare.....	27
3 ottobre 2013: Assemblea straordinaria per le modifiche dello Statuto della CSR	29
Le principali modifiche.....	29
I benefici attesi.....	29
1 ottobre 2013: Considerazioni a proposito della riforma dipartimentale dell'AC	31
Definizione degli obiettivi e trasparenza.....	31
Il Vertice del Dipartimento	31
Lo svolgimento delle funzioni istituzionali.....	32
La gestione del personale.....	32
Il project management	33
29 novembre 2013: Accesso al servizio di mensa per i colleghi celiaci.....	34

2 dicembre 2013: Lettera al Direttore Generale della Banca d'Italia a proposito della rivalutazione delle quote di partecipazione al capitale della Banca.....	35
4 dicembre 2013: Conferenza quadriennale 2014-17	36
9 dicembre 2013: Documento sulla valorizzazione della rete territoriale.....	38
Obiettivi	38
Questioni preliminari	38
Aspetti metodologici	38
Aspetti di natura organizzativa	39
Ambiti specifici di intervento.....	39
27 maggio 2014: Considerazioni a proposito della riforma del Dipartimento Informatica.....	41
Visione strategica	41
Analisi organizzativa.....	41
Comunicazione	41
Qualità dei servizi offerti.....	42
Superamento della frammentazione organizzativa	42
13 giugno 2014: Alcune considerazioni a proposito del modello contrattuale.....	43
I seminari della DASBI per la preparazione al concorso interno da F2.....	45

Introduzione

L'attività sindacale all'interno della Banca d'Italia è caratterizzata, purtroppo, da tempi lunghi e procedure alquanto complesse, a volte bizantine. I temi negoziali affrontano percorsi tortuosi; scompaiono per lunghi tratti dagli schermi, conoscono poi brusche accelerazioni. Questo stato di cose rende difficile per la generalità dei colleghi monitorare nel continuo lo stato di avanzamento dei vari dossier oggetto di confronto tra Banca e Sindacati. Operazione resa ancor più difficile dal fatto che negli ultimi tempi varie organizzazioni sindacali hanno abbracciato uno stile comunicativo accattivante e presenzialista che di frequente diventa la cassa di risonanza per illazioni o lo strumento di una vera e propria opera di disinformazione.

Di seguito **riportiamo una rassegna degli ambiti nei quali si è concentrata l'attività della DASBI** tra l'ottobre del 2011 (dopo il nostro primo riconoscimento come controparte negoziale) e il giugno del 2014. Abbiamo preferito un ordine cronologico per rendere evidente il modo in cui i vari temi si sono succeduti e per ampi tratti sovrapposti.

Questa relazione vuole porre le basi per un primo consuntivo sull'operato della DASBI nel periodo di riferimento, sia sul versante dell'organizzazione interna, sia nell'ambito delle attività a rilevanza esterna (distinte a seconda della natura negoziale o meno del tema trattato).

Non sono affrontati temi quali la configurazione dei tavoli negoziali o la preparazione e conduzione delle campagne elettorali per il rinnovo dei consigli dei vari enti collaterali presenti in Banca. Si tratta comunque di attività, seguite con rigore e puntualità, che hanno assorbito tempo ed energie considerevoli ai componenti del Consiglio direttivo.

Allo stesso modo **non sono affrontati gli argomenti tuttora oggetto di trattativa** quali la **riforma delle carriere** e l'assetto del **Fondo pensione complementare**.

Questi ultimi sono temi che vanno affrontati con lo sguardo rivolto al futuro. **Temi che affronteremo il prossimo 25 giugno in occasione della II Assemblea degli iscritti alla DASBI.**

Per consolidare la nostra posizione e porre le basi di una nuova fase di crescita **abbiamo bisogno della vostra partecipazione.**

Il Consiglio direttivo

Sezione I - La DASBI

Il gruppo dei promotori del progetto DASBI è equamente ripartito tra chi non era mai stato iscritto ad un sindacato e chi aveva deciso di terminare i rapporti con altre sigle. I primi non avevano mai trovato un'associazione capace di rappresentare le proprie istanze; i secondi hanno avuto modo di sperimentare che perorare idee innovative e proporre interventi di riforma voleva dire trovarsi costantemente in minoranza nell'ambito dei sindacati tradizionali. Abbiamo così dato vita, nel maggio del 2008, a una nuova associazione sindacale per poter contribuire al dibattito con idee e proposte, ponendo l'accento sui temi che più da vicino riguardano le giovani generazioni di lavoratori.

Dopo reiterati, immotivati dinieghi nei confronti delle istanze mosse dalla DASBI per essere riconosciuta come controparte negoziale, abbiamo ritenuto necessario ricorrere alla magistratura per dirimere una controversia che si trascinava da circa tre anni.

Nel corso dell'udienza che si è tenuta il 15 settembre 2011 presso il Tribunale di Roma, i rappresentanti della DASBI e quelli della Banca d'Italia hanno accettato la proposta del giudice volta a riconoscere la nostra organizzazione sindacale quale agente negoziale. Fino al settembre 2011 abbiamo svolto la nostra attività senza beneficiare della maggior parte delle tutele e dei diritti sindacali riconosciuti alle altre organizzazioni

A seguito della conciliazione la DASBI ha iniziato a partecipare a pieno titolo alle trattative sulle questioni di carattere generale e a quelle che riguardano la compagine dei direttivi. La Banca non è riuscita a imporre, e la DASBI non avrebbe mai accettato, una limitazione formale del proprio operato per escludere il comparto degli operativi.

Il 16 novembre 2012, a seguito dell'istanza avanzata sul finire di agosto, l'Amministrazione ci ha convocato per la firma degli accordi negoziali relativi alla carriera operativa, Se.Ge.Si. e Operaia. Con la firma degli accordi relativi al comparto degli operativi la DASBI ha completato il processo di pieno riconoscimento quale controparte negoziale in tutti gli ambiti oggetto di trattativa.

Riteniamo che la costituzione della DASBI, prima, e il suo riconoscimento, poi, rappresentino una buona notizia per il Sindacato in Banca. Un gruppo di colleghi, nella maggioranza dei casi in precedenza non sindacalizzato, ha scelto di impegnarsi alla luce del sole, di assumersi delle responsabilità, secondo le regole del gioco.

Di questo parere non sono state altre organizzazioni sindacali. FALBI e SIBC hanno presentato un ricorso di fatto ostile nei confronti della DASBI rigettato dal TAR del Lazio con sentenza del 1° febbraio 2012. Tale pronunciamento è stato confermato dal Consiglio di Stato con sentenza depositata il 13 settembre 2012. La FALBI ha poi promosso un ennesimo ricorso, direttamente orientato a cancellare il riconoscimento negoziale della DASBI, rigettato dalla magistratura ordinaria il 6 maggio 2013. Anche in appello, definito nel febbraio del 2014, le istanze della FALBI sono state ritenute infondate.

Rappresentanti della DASBI siedono nella Commissione alloggi, nella Commissione pari opportunità, nel Comitato di sorveglianza sulla gestione del Fondo pensione complementare. Abbiamo partecipato alla commissione tecnica per la redazione di un testo unico delle norme sul Regolamento del personale e alla Commissione paritetica per il Fondo complementare. Abbiamo designato rappresentanti per il gruppo di lavoro che dalle prossime settimane valuterà la fattibilità e la convenienza della realizzazione di una Cassa mutua aziendale. Abbiamo contribuito all'elezione di un membro del CdA della C.S.R. sia per il 2011-14, sia per il 2014-17.

Alla fine di maggio del 2014 risultavano iscritti alla DASBI 210 colleghi (a fronte dei 152 iscritti alla fine del 2011); 147 direttivi (70 per cento del totale) e 63 appartenenti alle altre carriere; 27 in filiale (13 per cento), 23 distaccati (11 per cento) e 160 in Amministrazione centrale.

Raggiunto il numero di iscritti minimo previsto dalle *Intese in materia di Relazioni sindacali*, è stata costituita una Rappresentanza sindacale locale (RSL) a Palermo; è in via di costituzione una RSL ad Ancona.

Andamento delle iscrizioni alle Organizzazioni sindacali operanti in Banca d'Italia

	FALBI	CGIL	CIDA	SIBC	FABI	CISL	UIL	DASBI	addetti
--	-------	------	------	------	------	------	-----	-------	---------

valori assoluti

dic-11	1.841	1.030	718	364	335	330	180	152	6.988
gen-12	1.833	1.029	714	374	333	333	178	150	
feb-12	1.840	1.027	714	376	334	325	175	150	
mar-12	1.854	1.028	713	377	334	325	173	154	
apr-12	1.853	1.030	713	379	334	324	173	163	
mag-12	1.861	1.030	718	379	335	327	174	163	
giu-12	1.861	1.026	712	380	324	322	171	167	
lug-12	1.861	1.025	709	382	323	317	170	168	
ago-12	1.851	1.020	703	382	319	318	170	172	
set-12	1.847	1.017	702	387	318	316	172	171	
ott-12	1.842	1.013	708	396	320	311	171	191	
nov-12	1.837	1.021	706	403	327	309	167	191	
dic-12	1.837	1.018	707	404	329	311	171	189	7.066
gen-13	1.829	1.016	703	403	336	309	171	187	7.065
feb-13	1.822	1.012	705	412	333	304	168	186	7.045
mar-13	1.805	1.008	708	412	332	304	167	192	7.035
apr-13	1.801	1.006	701	415	335	305	163	195	7.039
mag-13	1.805	1.003	699	419	334	306	161	194	7.030
giu-13	1.801	1.001	696	426	332	311	161	199	7.013
lug-13	1.792	998	689	431	322	328	161	198	6.998
ago-13	1.781	992	689	432	318	331	161	200	6.992
set-13	1.777	993	685	434	317	329	159	200	7.009
ott-13	1.778	989	690	437	317	332	161	200	7.008
nov-13	1.779	986	689	443	316	331	158	204	7.021
dic-13	1.776	985	691	441	314	326	160	204	7.030
gen-14	1.762	980	686	449	311	330	160	203	7.041
feb-14	1.755	974	688	454	307	337	161	205	7.059
mar-14	1.758	968	686	454	307	337	163	207	7.055
apr-14	1.749	963	687	454	306	337	163	207	7.052
mag-14	1.737	960	692	459	306	337	162	210	7.085

Sezione II - Attività di natura negoziale

Principali acquisizioni nel periodo ottobre 2011 – giugno 2014

17-nov-11	<p>Adeguamenti strutturali dello 0,3% delle retribuzioni con decorrenza 01-01-2012</p> <p>Aumento dell'1,64% della contribuzione della Banca al FPC</p>
20-giu-12	<p>Recepimento riforma Fornero sul collocamento a riposo d'ufficio in maniera non penalizzante per chi è entrato nel mercato del lavoro a partire dal 1996</p> <p>Commissione paritetica Banca-Sindacati su FPC</p> <p>Riconoscimento esigenza di significativi miglioramenti in un'ottica di equità intergenerazionale</p> <p>Impegno Banca a coprire eventuali squilibri della sezione di Garanzia del FPC</p> <p>Riduzione dal 2,5% all'1,5% del contributo del singolo lavoratore per fruire della contribuzione massima a carico della Banca pari al 7,34%</p> <p>Miglioramento del trattamento in caso di inabilità o morte</p> <p>Miglioramenti della governance e dell'informativa agli aderenti</p> <p>Anticipi su IFR indicizzati ai tassi praticati sulle operazioni di rifinanziamento principale della BCE con previsione di un limite massimo alla variazione dei tassi</p>
23-ott-12	Riconoscimento una tantum pari al 2,55% dello stipendio
05-nov-12	Procedura straordinaria per la conferma a ruolo dei colleghi che hanno effettuato i 6 mesi di esperimento. Dal 2014 i colleghi in esperimento non sono più inseriti in coda alle graduatorie per l'assegnazione delle case di Banca
28-gen-13	Testo organico e aggiornato del Regolamento del personale - Parte I Direttivi
28-ott-13	Riconoscimento una tantum pari al 2,52% dello stipendio
29-nov-13	Accesso dei colleghi celiaci ai buoni pasto in sostituzione del servizio di mensa erogato direttamente dalla Banca
23-gen-14	Costo del riscatto presso l'INPS, al netto dei contributi previdenziali erogati dalla BCE, a carico della Banca d'Italia
19-mar-14	<p>Nuovi istituti di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro</p> <p>Interventi di razionalizzazione nel trattamento di missione</p> <p>Adeguamenti strutturali dell'1% delle retribuzioni con decorrenza 01-01-2014</p>
11-apr-14	Recepimento delle misure di austerità dettate dalla Legge di Stabilità 2014 senza effetti sul versante previdenziale e senza effetti permanenti sulle retribuzioni. Adeguamenti strutturali dello 0,8% con decorrenza 01-01-2015

17 novembre 2011: Accordi su Efficienza aziendale, Fondo complementare, Siparium

Efficienza aziendale. – La Banca è stata indotta ad abbandonare la propria posizione e ad accogliere le considerazioni di principio di parte sindacale: se ogni anno si riconosce una maggiore efficienza aziendale, dopo qualche anno una parte di questa maggiore efficienza è da ritenersi strutturalmente acquisita e pertanto va riconosciuta ai lavoratori.

L'aumento spuntato (0,3 per cento dal gennaio 2012) non è stato particolarmente elevato. Va però considerato che il risultato rappresenta di per sé un successo, tenuto conto della fase congiunturale sfavorevole e del contesto aziendale ancora condizionato dagli interventi della primavera precedente per il blocco degli stipendi. Riteniamo che il principio di rendere strutturale una parte dell'efficienza rappresenti certamente l'aspetto più positivo perché segna un'evidente rottura col passato e un utile precedente da far valere in futuro.

Fondo complementare. – La contribuzione al Fondo da parte della Banca è aumentata in modo strutturale dell'1,64 per cento. L'accordo non ha toccato aspetti fondamentali per rendere conveniente e solida l'offerta previdenziale in Banca per i post-93.

È stato però cancellato il contributo di solidarietà a favore dei post-93 da parte dei pre-93 (a fronte della strutturalizzazione del contributo dell'1,64 per cento da parte della Banca). A questo riguardo, la DASBI ritiene che non siano venute meno le ragioni che hanno indotto a prevedere l'introduzione di questo istituto al momento della costituzione del Fondo.

Siparium. – Il negoziato non ha riguardato l'introduzione o meno del Sistema integrato per l'amministrazione delle risorse umane (Siparium). La Banca, infatti, sulla base della propria autonomia organizzativa è libera di scegliere gli applicativi che giudica più adatti alle procedure interne. Un passaggio al tavolo negoziale si è reso necessario perché Siparium ha come unità di riferimento l'ora, mentre il Regolamento del personale era codificato in giorni.

Eravamo convinti del fatto che il lavoro di auto amministrazione non sarebbe diminuito, ma sarebbe diventato soltanto meno visibile in quanto diluito sull'intera compagine.

L'amministrazione si è impegnata a non considerare le specifiche tecniche del Sistema come un vincolo alle possibili innovazioni normative. Questo impegno è stato sostanzialmente rispettato come l'accordo sull'orario di lavoro ha dimostrato.

15 dicembre 2011: Accordi (non sottoscritti) su Ruolo delle pubblicazioni per l'avanzamento nella carriera direttiva; Aspettativa in Italia; Buoni pasto

Ruolo delle pubblicazioni per l'avanzamento nella carriera direttiva. – La proposta della Banca ha eliminato le pubblicazioni dal novero dei parametri da valutare indicati nel Regolamento del personale, al contempo, con una dichiarazione a verbale, alle pubblicazioni è stato riconosciuto un ruolo nell'ambito della parte del punteggio assegnata in maniera discrezionale. La Banca non ha fornito spiegazioni convincenti sulle ragioni di un simile cambiamento. A nostro giudizio le pubblicazioni rappresentano un parametro di valutazione sul quale si può investire al fine di dotarsi di un processo verificabile e trasparente (cosa fattibile, ad esempio, ricorrendo ad indici bibliometrici).

Gli interventi della Banca hanno mosso in direzione opposta: minore trasparenza e maggiore discrezionalità. Non ci è parso opportuno espungere dal Regolamento un elemento di valutazione dall'alto valore segnaletico in molti degli ambiti di attività dell'Istituto. D'altro canto, sottolineando il fatto che le pubblicazioni non sono il prodotto specifico di tutte le aree della Banca, abbiamo ribadito la posizione a più riprese espressa dalla DASBI: il fattore "pubblicazioni" potrebbe diventare ridondante qualora il rinnovato sistema di valutazione dia garanzie di poter valutare le capacità e le competenze da cui poi naturalmente scaturiscono le prestazioni di lavoro, pubblicazioni incluse. Al momento queste garanzie non ci sono, potranno essere introdotte quando il tema verrà affrontato finalmente in maniera organica con una riforma delle carriere coraggiosa e lungimirante.

Aspettativa in Italia. – È stato introdotto l'istituto dell'aspettativa anche a fronte dell'assunzione di incarichi in Italia. Come richiesto dalla DASBI la misura trova applicazione nei confronti dell'intera compagine del personale.

Buoni pasto. – Il valore del buono pasto è stato innalzato a 10,80 euro. Numerose le criticità che abbiamo sottolineato. L'incremento non copre adeguatamente l'inflazione; il livello non è tale da garantire la consumazione di un pasto decente. Non si è voluta cogliere l'occasione per affrontare anche il problema delle grosse carenze qualitative delle mense interne. Al riguardo abbiamo avanzato la proposta di prevedere la possibilità di scelta, giorno per giorno, tra mensa interna e utilizzo del buono pasto. La possibilità di scelta avrebbe determinato una forte pressione competitiva sui gestori delle mense interne, gestori che oggi beneficiano di rendite estratte a discapito della qualità dei cibi proposti ai colleghi. Sempre sulle mense interne e in un'ottica di maggiore trasparenza, abbiamo espresso l'esigenza di garantire una maggiore e più facile diffusione dei rilievi mossi dalle varie Commissioni mensa in occasione delle verifiche periodiche.

La DASBI ha ritenuto che non ci fossero le condizioni per la sigla dell'accordo. Le misure proposte non erano collegate a precedenti accordi e non avevano una stretta attinenza tra di loro: non vi era pertanto motivo per includerle nel medesimo "pacchetto", da accettare o da rifiutare nella sua interezza. Questo modo di procedere non consente di dedicare la necessaria attenzione alle singole misure; riduce la trasparenza del processo negoziale; rende più difficile il compito del sindacato nel rendere conto del proprio operato agli iscritti.

20 giugno 2012: Accordi in tema di collocamento a riposo d'ufficio, Fondo complementare, RTQ e anticipi IFR

La sottoscrizione di un accordo che modificasse le norme regolamentari in tema di collocamento a riposo d'ufficio (CRU) si rendeva necessario per tutelare adeguatamente la situazione dei colleghi che, dopo gli interventi del Governo sulle pensioni, si sarebbero altrimenti trovati senza stipendio né pensione (una sorta di “esodati”).

Sin dall'inizio del confronto negoziale con l'Amministrazione abbiamo richiesto che, nell'ambito delle soluzioni da approntare, vi fossero anche chiari passi in avanti nel trattamento previdenziale di tutti i colleghi della Banca d'Italia, con la doverosa presa d'atto delle parti circa la necessità di muoversi in un'ottica di maggiore equità intergenerazionale. La nostra azione ha imposto quindi che, nell'ambito della trattativa sul CRU, fosse introdotto il tema della previdenza complementare.

Collocamento a riposo d'ufficio. – Si è stabilito che, per i colleghi che non hanno maturato diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011, il collocamento a riposo d'ufficio avviene al raggiungimento del requisito anagrafico previsto dalla legge per la pensione di vecchiaia.

Il testo sottoscritto consente di superare le rilevanti criticità riscontrate nelle proposte inizialmente avanzate dalla Banca. Queste, infatti, avrebbero determinato, per i colleghi sottoposti a regime contributivo puro – cioè coloro che hanno iniziato a lavorare dal 1996 – un'età per il collocamento a riposo d'ufficio ricompresa tra i 63 e i 65 anni, con conseguente decurtazione significativa del loro assegno pensionistico. È merito dell'azione svolta dalla DASBI nell'ambito del tavolo unificato (insieme a CIDA, FABI, Fiba-CISL e Fisac-CGIL) se gli effetti delle modifiche sul collocamento a riposo d'ufficio sono stati valutati prendendo in considerazione le possibili ripercussioni di lungo periodo sul trattamento previdenziale delle generazioni di lavoratori in regime di contributivo puro.

Fondo complementare. – A seguito degli accordi del novembre 2011, la Banca riteneva di aver concluso i propri interventi di miglioramento con la strutturalizzazione del contributo di solidarietà, pari a un incremento della parte di spettanza dell'Istituto dell'1,64%. All'avvio della trattativa sulle ricadute della riforma Monti-Fornero, la stessa Banca si era inoltre affrettata a sottolineare come non vi fossero effetti di sorta sui dipendenti post '93 e che quindi, a suo dire, non era pertinente parlare di aggiustamenti sul versante della previdenza complementare. È stato merito dell'azione condotta dal nostro tavolo se, dopo la presentazione della piattaforma rivendicativa, il tema della previdenza complementare è tornato all'ordine del giorno degli incontri negoziali, divenendo uno degli aspetti centrali del confronto sul tema degli effetti del decreto Monti-Fornero.

Nell'accordo viene formalmente esplicitata la concreta volontà di perseguire ulteriori significativi miglioramenti alla previdenza complementare, in un'ottica di equità intergenerazionale. Lo strumento principale individuato per il raggiungimento di tale obiettivo è stato la costituzione di una Commissione paritetica nella quale i Sindacati firmatari degli accordi e l'Amministrazione avranno lo stesso peso. I lavori sono iniziati nel luglio del 2012 per concludersi nel maggio dell'anno successivo con la diffusione di un documento contenente i risultati delle analisi condotte.

L'accordo ha consentito comunque di raggiungere alcune prime significative acquisizioni:

1. impegno all'intervento della Banca in caso di squilibri finanziari del Fondo di qualsiasi natura, ampliando così il precedente impegno che si limitava soltanto a eventuali incapacienze della riserva;
2. riduzione dal 2,5% all'1,5% del contributo del singolo lavoratore per fruire della contribuzione massima da parte della Banca pari al 7,34%; l'intervento "libera" immediatamente reddito per molti colleghi, può determinare un vantaggio fiscale e, nel contempo, sposta sulla Banca un maggiore impegno sulla contribuzione;
3. miglioramento del trattamento in caso di inabilità o morte. In particolare: a) il trattamento di reversibilità a favore dei figli – qualora studenti universitari – è stato esteso fino ai 26 anni dagli attuali 21; b) per chi non ha maturato titolo a pensione, è stato incrementato il trattamento forfetario previsto in caso di cessazione dal servizio per inabilità dal 30% al 40% e, in caso di morte, dal 35% al 45%;
4. interventi sulla governance tra i quali: a) i membri dei Comitati scelti dalla Banca dovranno essere nominati tra gli aderenti al Fondo Complementare (con esclusione del Presidente); b) le riunioni del Comitato di Sorveglianza passano dalle attuali 2 a un minimo di 3 all'anno; c) aumento da 2 a 3 dei componenti di nomina sindacale del Comitato Consultivo, con conseguente equiparazione al numero dei membri Banca; d) eliminazione dell'incompatibilità tra membro del Comitato Consultivo e attività svolta in Banca;
5. miglioramento dell'informativa a favore degli aderenti, in un'ottica di maggiore trasparenza della posizione individuale e di migliore consapevolezza dei singoli (sito intranet dedicato, ampliamento del progetto esemplificativo, esplicitazione degli effetti – anche fiscali – connessi a anticipazioni e riscatti, numero di telefono dedicato, ecc.).

RTQ. – A seguito dell'intervento legislativo che ha determinato l'allungamento della vita lavorativa sono stati introdotti con l'accordo le seguenti innovazioni:

1. riconoscimento diretto al pensionato della c.d. "quota interessato", per gli anni di servizio oltre i 40 prestati in Banca;
2. sterilizzazione, sul trattamento integrativo, delle penalizzazioni derivanti dall'accesso alla pensione anticipata prima del compimento dei 62 anni;
3. pieno riconoscimento, ai fini dell'arrotondamento per il conseguimento del diritto a pensione, dei mesi di servizio eccedenti il semestre (es. 41 anni e 8 mesi corrisponderanno a 42 anni e 2 mesi, mentre prima corrispondevano a 42 anni);
4. come per il Fondo Complementare, estensione della reversibilità a favore dei figli studenti universitari fino ai 26 anni;
5. impegno esplicito della Banca ad esaminare il tema delle anzianità convenzionali all'interno del rinnovo contrattuale 2010-2012.

Anticipi IFR. – Considerato l'andamento crescente degli interessi sugli anticipi IFR, per il calcolo degli stessi è stato adottato un nuovo più favorevole parametro di riferimento, quello relativo alle operazioni principali di rifinanziamento dell'Eurosistema. Inoltre, è stato introdotto un tetto massimo oltre il quale il tasso non potrà crescere, a prescindere dagli andamenti di mercato.

23 ottobre 2012: Accordi in tema di efficienza aziendale per l'anno 2012

L'accordo per la carriera direttiva prevede il riconoscimento una tantum del 2,55% della voce stipendio (1,7% della massa salariale) a titolo di maggiore efficienza aziendale del 2012.

È stato confermato per il 2012 la corresponsione di un emolumento economico secondo i vecchi criteri che prendono in considerazione la sola produttività misurata rispetto all'anno precedente, preso atto che il confronto negoziale sull'attuazione del 2° livello di contrattazione previsto dall'accordo del 13 luglio 2010 non aveva prodotto risultati concreti. È stato inoltre concordato che il negoziato proseguirà per la definizione dei criteri di determinazione della nuova componente economica di cui sopra. Ciò permetterà di non ridurre alla sola "efficienza aziendale" il 2° livello di contrattazione che, considerato l'attuale quadro esterno, può rappresentare un'importante occasione di crescita salariale.

Per quanto riguarda le altre carriere, l'Amministrazione ha invece proposto un testo voluto da FALBI, SIBC e UIL che, a parità di importi riconosciuti, esaurisce tuttavia il negoziato per la definizione dei criteri di determinazione del 2° livello, prendendo a base come unico elemento di riferimento la "vecchia" efficienza aziendale, riveniente dai dati forniti dalla Banca e che, pertanto, limita fortemente i margini di trattativa al tavolo negoziale.

Nella stessa giornata sono state sottoscritte le modifiche all'articolo 100/II p. del R.P. in tema di collocamento a riposo d'ufficio che non avevano trovato sistemazione per l'insensato ostruzionismo di FALBI, SIBC e UIL. Si riallineano così finalmente i due ambiti contrattuali sul pensionamento d'ufficio, estendendo a tutto il personale le tutele derivanti dall'accordo sottoscritto da CGIL, CIDA, DASBI, FABI e FIBA-CISL già in data 20 giugno u.s. per il personale della carriera direttiva.

28 gennaio 2013: Accordi in tema di testo organico e aggiornato degli accordi negoziali vigenti in materia di trattamento normativo ed economico del personale della carriera direttiva

Il 18 luglio 2012 sono terminati i lavori della sede tecnica mista Banca-Sindacati per la scrittura di un testo aggiornato del Regolamento del Personale, in conformità agli accordi negoziali sottoscritti il 25 ottobre 2010.

Il punto di partenza è stato l'accordo negoziale del 1996 e su di esso si è proceduto all'innesto delle nuove disposizioni e alla soppressione di quelle non più vigenti. Nonostante il carattere particolare delle misure di sostegno al riassetto organizzativo della rete territoriale, si è deciso di inserire l'intera disciplina in un corpo unitario a sé stante.

Ai lavori della sede tecnica sono seguiti due incontri di natura negoziale per effettuare la completa e definitiva ricognizione del testo e decidere su formulazioni alternative, ancorché equivalenti, di alcuni passaggi.

Il 28 gennaio 2013, la DASBI, insieme a CIDA CGIL CISL e FABI, ha proceduto alla sottoscrizione della prima parte del Regolamento. Con la firma diventa possibile avere a disposizione un testo regolamentare di riferimento puntuale e aggiornato, che non crei equivoci sulla portata applicativa delle norme, capace di superare una situazione per molti aspetti difficile da giustificare.

Per il personale delle carriere diverse da quella direttiva rimane invece in vigore il coacervo di testi degli accordi negoziali stratificatisi negli anni, come tale difficile da consultare, in quanto le OO.SS. maggiormente rappresentative per la carriera operativa, Se.Ge.Si. e operaia hanno rifiutato di sottoscrivere il nuovo testo, continuando nell'atteggiamento ostruzionistico che ha condotto FALBI e SIBC addirittura a non partecipare ai lavori del tavolo tecnico.

Varare un testo unico delle norme relative al Regolamento del Personale ci pare un atto dovuto in termini di certezza e trasparenza delle regole. Il tirarsi indietro anche quando si tratta di trascrivere in un unico compendio le norme che contengono accordi sindacali già sottoscritti è invece un altro poco edificante esempio, l'ennesimo, del sindacalismo del "non fare".

2 ottobre 2013: Protocollo d'intesa tra l'Amministrazione della Banca d'Italia e tutte le Organizzazioni Sindacali per l'avvio di un confronto sul tema delle Filiali.

È stato siglato il 2 ottobre 2013 il Protocollo d'intesa tra l'Amministrazione della Banca d'Italia e tutte le Organizzazioni Sindacali per l'avvio di un confronto sul tema delle Filiali.

Il testo dell'accordo prevede: 1) la costituzione di una sede dedicata; 2) per avviare da subito un confronto senza pregiudiziali; 3) sul valore e sulle prospettive evolutive del ruolo delle Filiali e sulla consequenziale configurazione della rete territoriale; 4) con l'intento di individuare soluzioni condivise entro 12 mesi.

L'accordo consentirà di avviare quel confronto franco aperto e costruttivo da noi auspicato già in aprile. Ancor più utile e opportuno in un momento storico come l'attuale, con la Banca impegnata nella revisione delle sue funzioni istituzionali – prima fra tutte la Vigilanza – e, conseguentemente, dei suoi assetti organizzativi.

Il fatto che il Sindacato veda riconosciuto un ruolo attivo di interlocuzione che, fino a ieri, è stato addirittura negato rappresenta un successo di grande valore. Alla responsabilità dei rappresentanti dei lavoratori spetta ora capitalizzare questa opportunità. Dopo la firma del Protocollo, come concordato, potrà riprendere parallelamente la trattativa sugli altri fronti negoziali che pure toccano in maniera significativa la vita dei lavoratori.

23 gennaio 2014: Accordi in tema di copertura previdenziale dei periodi di aspettativa per l'assunzione di impieghi presso la BCE

La Banca si è impegnata a sostenere il grosso del costo per il riscatto presso l'INPS del periodo trascorso in aspettativa, a condizione che l'assicurato non abbia maturato titolo a pensione presso la BCE e abbia presentato domanda di riscatto entro un anno dal rientro in servizio.

L'entità degli esborsi a carico del bilancio della Banca è pari alla differenza tra il costo del riscatto e la somma netta corrisposta dalla BCE alla cessazione del servizio a liquidazione della posizione previdenziale. Per gli impieghi che non diano luogo alla costituzione di una posizione previdenziale (cioè quelli a breve termine, con durata massima di 36 mesi) si tiene conto della misura della contribuzione prevista a carico della BCE e del dipendente.

La Banca si è anche impegnata, dietro nostra esplicita richiesta, a effettuare una ricognizione del regime previdenziale esistente presso altri organismi internazionali, in particolare FMI e Banca Mondiale, e a darne comunicazione alle organizzazioni sindacali.

19 marzo 2014: Accordi su orario di lavoro, missioni e trasferimenti, strutturalizzazione di una quota della produttività 2013

Orario di lavoro. – L'accordo sull'orario di lavoro favorirà un rilevante cambiamento di cultura aziendale, maggiormente proiettato sul conseguimento di obiettivi e risultati e meno legato alla mera presenza sul posto di lavoro. Le misure introdotte consentiranno una più efficace conciliazione delle esigenze personali e familiari con i tempi di lavoro; si estende la portata degli istituti di flessibilità; si offrono nuove e più adeguate risposte alle esigenze di tutela della genitorialità.

Il nuovo accordo sull'orario di lavoro è la testimonianza concreta e più efficace di come un confronto tra Banca e Organizzazioni sindacali, scevro da pregiudizi e basato sul reciproco ascolto, possa condurre a risultati di grande pregio per tutte le persone coinvolte.

Missioni e trasferimenti. – La nostra azione nel corso del negoziato ha permesso di introdurre significativi miglioramenti alle iniziali proposte della Banca sul versante del trattamento di missioni e trasferimenti e di modificare alcuni istituti nell'ottica di una loro semplificazione e razionalizzazione. Ciò ha consentito di correggere sostanzialmente misure che altrimenti avrebbero sortito effetti assai penalizzanti su istituti attinenti al disimpegno di funzioni istituzionali della Banca a rilevante esposizione verso l'esterno.

Con i contenuti di questo accordo abbiamo allentato il legame che si voleva costituire in maniera del tutto impropria fra risparmi conseguibili da interventi sul trattamento di missione e misura da riconoscersi quale quota strutturale della produttività, trasferendo "a pioggia" i risparmi conseguiti prevalentemente a danno di alcune categorie di dipendenti, senza preoccuparsi dell'equità degli interventi di razionalizzazione proposti e senza un'adeguata considerazione di tutti gli istituti sui quali concentrare l'attenzione. Nell'accordo non ha trovato accoglimento l'obbrobrioso principio del "concorrente interesse del dipendente" nello svolgimento di attività quali i concorsi interni e la partecipazione a convegni in qualità di relatore.

Una complessiva rivisitazione del sistema del trattamento di missione non potrà che essere effettuata nell'ambito del negoziato sulla riforma del sistema degli inquadramenti.

Adeguamenti tabellari. – Gli adeguamenti strutturali dell'uno per cento, con effetto dall'1.1.2014, consentono di limitare la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni registrata lungo tutti questi anni di "blocco" e di superare la logica di "autofinanziamento" che legava in maniera stretta i risparmi conseguiti a discapito di pochi alle maggiori erogazioni a favore della generalità dei colleghi.

11 aprile 2014: Accordi relativi alle modalità di recepimento delle misure di austerità ex co. 338 art.1 della Legge di stabilità 2014

Abbiamo definito un meccanismo che: pone al riparo il versante previdenziale (contributi INPS, Fondo pensione complementare, ifr, ecc.) da qualsiasi effetto collegato alle misure di austerità; non determina effetti duraturi di lungo periodo sul versante retributivo (stipendio, voci ad esso correlate, rappresentanza), circoscrivendo gli effetti delle misure di contenimento della spesa al solo 2014.

Tale esito è reso possibile dal fatto che l'adeguamento delle tabelle retributive per l'anno 2014 (con valenza strutturale) sarà effettuato sulla base del valore pubblicato dall'ISTAT (verosimilmente entro la fine di maggio) con riferimento all'indice IPCA 2014 al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Le tabelle adeguate verranno utilizzate per il finanziamento del Fondo pensione complementare nonché per il calcolo dei trattamenti di carattere previdenziale a carico della Banca. Per tutto il 2014 continuerà ad essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale (pari all'1,15 per cento "una tantum").

Le tabelle retributive aggiornate sulla base dell'IPCA 2014 (che si andrà ad aggiungere per i direttivi all'incremento strutturale definito il 19 marzo 2013) saranno la nuova base di riferimento valevole dal 1° gennaio 2015 per qualsiasi successivo intervento di adeguamento economico.

Si tratta di un importante risultato negoziale del confronto che abbiamo svolto su questo tema con l'Amministrazione che ha finalmente compiuto dei passi in avanti per non penalizzare ulteriormente i colleghi più giovani, facendo leva sull'autonomia della Banca d'Italia.

Sezione III - Attività di natura non negoziale

18 ottobre 2011: un richiamo all'importanza dell'autonomia della CSR

Tra i primi abbiamo individuato i grossi rischi che la Cassa correva sotto una presidenza troppo permeabile agli interessi particolari. L'intreccio anomalo tra aspetti di governance e scelte gestionali è stato oggetto di una nostra denuncia già nell'ottobre del 2011 con la lettera al Presidente della CSR di seguito riportata, successivamente resa pubblica alla generalità dei colleghi.

Signor Presidente,

anche se non abbiamo mai nutrito grande simpatia per i formalismi, in noi è ben radicato il rispetto per i ruoli e le prerogative. Questa fondamentale considerazione ci ha sempre indotti a pensare, in linea con quanto previsto dal codice civile e dalla disciplina di vigilanza, che il luogo deputato ad affrontare e risolvere le questioni inerenti la gestione della banca che Lei ha l'onore di presiedere sia il Consiglio di amministrazione. Prendiamo atto, purtroppo, che questa convinzione non è patrimonio condiviso. Già alcune settimane fa l'operato del Consiglio è stato oggetto di aspre polemiche che hanno tratto spunto dalla riforma, in corso di definizione, delle politiche di remunerazione degli organi della Cassa. Riteniamo però che di recente sia stato superato il limite, quando un'ulteriore comunicazione sindacale che commentava la proposta di introdurre mutui per l'acquisto della prima casa a tassi particolarmente vantaggiosi per i soci, ha inteso deliberatamente creare un clima di pesante ed ingiustificata pressione nei confronti Suoi e del Consiglio di amministrazione. Presa di posizione pubblica tanto più difficile da comprendere in quanto la commissione finanza da Lei presieduta, per quanto ci risulta, all'unanimità aveva inteso conferire mandato al direttore della CSR affinché fosse condotta un'attenta e dettagliata valutazione dei possibili oneri a carico del bilancio della Cassa. Nell'esprimerle la nostra piena solidarietà a fronte di un intervento che rischia di minare la credibilità della governance della nostra Cassa, confidiamo nelle sue qualità affinché la prossima riunione del Consiglio possa essere un'occasione propizia di trasparenza e di chiarezza. Attendiamo con fiducia il 20 ottobre prossimo, quindi, perché ci aspettiamo come membri del sodalizio, che tutti i consiglieri eletti dai soci possano conoscere nel dettaglio le approfondite analisi condotte per valutare l'impatto economico e finanziario della misura per i mutui prima casa delineata dalla commissione finanza. In particolare, ci chiediamo quale sia la coerenza di questa manovra con quella di settembre, che ha aumentato il costo della provvista distribuendo a pioggia risorse che qualora fossero state canalizzate verso pochi interventi mirati (un deposito vincolato all'acquisto della prima casa remunerato a tassi di favore, ad esempio) avrebbero potuto sortire effetti maggiormente significativi per soddisfare esigenze dei soci particolarmente meritevoli di tutela. Ci chiediamo, inoltre, come si concili tale aumento dei tassi sulla raccolta col significativo abbassamento del rendimento di una parte dell'attivo che deriverebbe proprio dalla proposta in esame, fermo restando il disallineamento di durata tra una provvista a vista (incentivata dalle misure di settembre) e una crescita prospettica molto accentuata degli impieghi a 30 anni. Infine, ci domandiamo se si ha in mente un plafond massimo di credito erogabile e se questo sia stato definito considerando non solo gli attuali mutuatari della Cassa, ma tutta la platea dei colleghi che ha contratto mutui presso altre banche. La prossima riunione del Consiglio, quindi, potrebbe rappresentare un giorno fausto per la gestione del Sodalizio qualora fossero messi al centro dell'attenzione i dati di fatto e le analisi economiche e finanziarie; in altri termini, l'interesse di tutti i

soci. Ci auguriamo pertanto che per garantire la massima partecipazione al Consiglio da parte degli amministratori, Ella ricorrerà a tutti gli strumenti previsti dallo statuto e in particolare a quelli di telecomunicazione (come la videoconferenza), dei quali non dovrebbero essere ignorati i significativi vantaggi, non foss'altro in termini di minori rimborsi per spese viaggio dei consiglieri a carico del bilancio della Cassa. Naturalmente speriamo che nel corso del dibattito emergano elementi concreti che consentano di pronunciarsi a favore della misura delineata, elementi che assicurino tutti i soci che sulle spalle della Cassa non verrà caricato un onere eccessivo, tale da comprometterne l'equilibrio economico e finanziario. Si tratta, infatti, di un tema di grande rilevanza, sociale oltre che economica. Vorremmo quindi evitare che una grande conquista per i tanti giovani colleghi che guardano con fiducia alla Cassa per trovare risposta alle loro attuali esigenze di credito possa maturare in un clima di scarsa chiarezza o di polemica ideologica, o peggio essere strumento di mera propaganda, rischiando di mettere a repentaglio la sana e prudente gestione della Cassa, di minare la sua capacità di rispondere, come nei suoi oltre cento anni di vita, anche domani ai bisogni di tutti soci.

Cogliamo l'occasione, signor Presidente, per inviarLe i migliori saluti.

Alla seduta del Cda della CSR del 20 ottobre fu impedito ad un consigliere di partecipare in videoconferenza, sulla base di motivazione valutate in seguito come non pertinenti. La proposta dei mutui all'1 per cento fu posta in votazione senza essere stata preceduta da una istruttoria adeguata. A fronte di 5 voti favorevoli alla delibera e 5 contrari, la proposta fu approvata perché in caso di parità il voto del Presidente vale doppio.

Alcuni mesi dopo la delibera fu ritirata in quanto, a seguito di più accorte verifiche da parte della Direzione, il Consiglio prese atto del fatto che l'esecuzione della delibera approvata il 20 ottobre avrebbe creato problemi di sostenibilità, nel medio periodo, al bilancio della Cassa.

8 giugno 2012: modifica del Regolamento per l'assegnazione in locazione di alloggi ad uso abitazione

Nella seduta dell'8 giugno la Commissione alloggi ha apportato numerose innovazioni al Regolamento. Oltre a prevedere la compilazione telematica della domanda (che dal momento della presentazione allo scadere dei termini previsti dal bando è conservata in un ambiente informatico non accessibile) e la sostituzione della documentazione a corredo della domanda con autocertificazioni attestanti i requisiti di partecipazione e di assegnazione dei punteggi, sono stati ampiamente rimodulati i criteri di assegnazione dei punteggi. In particolare:

1. rimodulazione del punteggio per il nucleo familiare;
2. rimodulazione del punteggio per il reddito, passando dal parametro del reddito netto a quello del reddito lordo, calcolato non più sulla base di scaglioni ma di una funzione lineare;
3. rimodulazione del punteggio per l'anzianità di servizio, con l'attribuzione di un punteggio maggiore per i primi 5 anni di servizio e riduzione del punteggio massimo conseguibile in funzione della mera anzianità di servizio;
4. riduzione del punteggio per trasferimento d'ufficio, per riassegnazione dopo un periodo di aspettativa per impieghi all'estero e per intimazione di sfratto;
5. eliminazione del punteggio attribuito per la separazione legale del coniuge e per la prima destinazione in sede di assunzione.

Sono state inoltre apportate modifiche per ridurre in maniera significativa il numero di assegnazioni o di cambi fuori gara.

* * *

Il nuovo regolamento compie numerosi passi nella direzione indicata dalla DASBI. Permangono tuttavia delle criticità che incidono negativamente sull'equità del processo di allocazione degli alloggi, impedendo che sia svolta in maniera efficace la funzione di *social housing*. Tre aspetti assumono in prospettiva particolare rilevanza:

1. considerare il patrimonio oltre che il reddito;
2. verificare il mantenimento dei requisiti per l'assegnazione (assenza di proprietà immobiliari in primis) in occasione di ogni rinnovo contrattuale (dopo 8 anni) e non solo al momento della prima assegnazione;
3. graduare i canoni di locazione nel tempo. In questo modo ad una fase iniziale in cui si sovvenziona il beneficiario, in modo che possa accedere più agevolmente e rapidamente alla proprietà immobiliare con i propri mezzi, segue una fase alla fine della quale i canoni siano allineati a quelli di mercato, rendendo quindi il beneficiario indifferente tra una casa di Banca o una casa sul mercato.

5 novembre 2012: Conclusione dell'esperimento e partecipazione al bando per l'assegnazione degli alloggi di Banca

Il Regolamento per l'assegnazione in locazione delle case di Banca prevedeva che le domande dei colleghi in esperimento fossero collocate in coda alle graduatorie, dopo quelle dei dipendenti a ruolo e dei pensionati. Questa norma riduceva in maniera drastica la probabilità per un collega in esperimento di risultare assegnatario di un alloggio di Banca.

Si trattava di una norma che non ci ha mai convinto. Sarebbe bastato prevedere che l'assegnazione fosse soggetta a condizione sospensiva fino al compimento con successo dell'esperimento.

In ogni modo l'impegno per la modifica di questa norma è stato esercitato in seno alla competente Commissione alloggi. Intanto abbiamo pensato che fosse importante limitare al massimo gli effetti distorsivi della norma in esame. A tal fine, il 5 novembre 2012, abbiamo sollecitato la Banca a perfezionare i provvedimenti di conferma a ruolo, per i colleghi che avessero già prestato servizio per i 6 mesi regolamentari, in tempo utile per consentire la partecipazione a pieno titolo al bando per l'assegnazione degli alloggi di Banca.

Il nostro intervento ha sortito un effetto positivo. La Banca ha infatti comunicato nei giorni successivi di aver anticipato alla fine del mese di novembre il provvedimento di conferma a ruolo che, di norma, sarebbe stato emanato nel corso del mese successivo. Questa misura ha consentito a numerosi colleghi di partecipare a pieno titolo al bando per l'assegnazione degli alloggi.

Nella primavera del 2014 il Regolamento per l'assegnazione in locazione delle case di Banca è stato modificato per consentire una partecipazione a pieno titolo dei colleghi in esperimento. In particolare, l'eventuale assegnazione di un alloggio a colleghi in esperimento diventa efficace solo dopo la favorevole conclusione dell'esperimento stesso.

17 luglio 2013: Documento conclusivo della Sede tecnica paritetica per il Fondo pensione complementare

Il 3 luglio 2013 è stato definito il documento conclusivo dei lavori della Sede tecnica paritetica per il Fondo pensione complementare, commissione costituita a seguito degli accordi sottoscritti il 20 giugno 2012 dalla DASBI insieme a CGIL, CIDA, FABI e CISL. La relazione conclusiva è stata resa liberamente accessibile nella intranet aziendale nei giorni successivi.

Il rapporto presenta un'analisi dettagliata del funzionamento del Fondo e delle prestazioni da esso garantite, individua e valuta le criticità dell'assetto attuale e presenta, per la prima volta, un'analisi del divario generatosi sul versante previdenziale tra pre e post '93.

L'esperimento della Sede tecnica dimostra che è possibile affrontare le questioni oggetto di negoziazione preparando il terreno con un'accurata analisi dei dati. Un modo diverso di fare sindacato, ispirato nelle sue valutazioni da analisi rigorose e non da slogan intrisi di retorica è sotto gli occhi di tutti. È il modo che stiamo cercando di portare avanti dalla nostra costituzione nel 2008.

L'analisi condotta evidenzia numerosi elementi di criticità, sui quali nel recente passato a più riprese abbiamo richiamato l'attenzione dei colleghi e dell'Amministrazione:

1. esiste una marcata disparità di trattamento tra post e pre '93 (cfr. capitolo 6). Si stima che, sotto ipotesi ragionevoli per la crescita dell'economia e il tasso d'inflazione, il tasso di sostituzione (rapporto tra la pensione e la retribuzione) dei post' 93 sia nel complesso più basso di quello garantito ai pre '93 di oltre il 30 per cento. Il divario è attribuibile per circa 10 punti agli effetti del massimale contributivo (cioè il meccanismo poco noto, istituito dalla normativa previdenziale nazionale, in base al quale i lavoratori che abbiano iniziato la propria attività dal 1996 hanno diritto al versamento di contributi solo fino al raggiungimento di un certo livello massimo stipendiale).
2. il meccanismo di garanzia del rendimento minimo pone il problema della capienza della sezione di garanzia (cfr. capitolo 3.3.2). Infatti, a fronte di un versamento da parte della Banca dello 0,2 per cento della retribuzione, l'andamento dei mercati registrato negli ultimi anni ha fatto crescere fino al 2 per cento l'importo necessario a fronteggiare il valore attuale delle garanzie rilasciate. La garanzia, peraltro, non offre copertura dal rischio inflazione.
3. la possibile riduzione periodica dei coefficienti di conversione in rendita determina un'inopportuna incertezza sull'ammontare delle future pensioni; nella fase di erogazione potrebbero inoltre concretizzarsi rischi di natura demografica (cfr. capitolo 3.3.3).
4. l'attuale regime di contribuzione al Fondo si scontra con un regime fiscale particolarmente sfavorevole (cfr. capitolo 4). La maggior parte degli aderenti versa al Fondo contributi di importo superiore al limite di deducibilità; eventuali applicazioni della garanzia di rendimento minimo verrebbero decurtate in maniera significativa dall'applicazione delle norme tributarie.

In un'ottica di equità intergenerazionale – principio che ha trovato sanzione contrattuale per la prima volta con gli accordi del 20 giugno 2012 – è necessario aprire quanto prima una sessione negoziale per il rafforzamento degli istituti della previdenza complementare. Si tratta di un tema di assoluta rilevanza

per una quota pari al 43 per cento del personale alla fine dello scorso anno, tema di fronte al quale non hanno senso tatticismi o convenienze di schieramento.

Sulla home page del nostro sito abbiamo attivato un orologio per contare i giorni che passeranno dalla presentazione della Relazione conclusiva all'apertura della sessione negoziale.

3 ottobre 2013: Assemblea straordinaria per le modifiche dello Statuto della CSR

Il 3 ottobre 2013 si è tenuta un'assemblea straordinaria dei soci della C.S.R. per l'esame delle modifiche statutarie proposte dal Consiglio di amministrazione della Cassa.

Le modifiche proposte, riconosciute dalla Vigilanza conformi al principio di sana e prudente gestione degli intermediari, avrebbero consentito di migliorare l'assetto di governo della Cassa, elemento fondamentale per tutelarne l'autonomia, rafforzarne le capacità operative e garantirne la stessa sopravvivenza. Il mantenimento in piena efficienza della C.S.R. è un tassello irrinunciabile anche in un'ottica intergenerazionale.

La DASBI ha assunto una posizione convintamente favorevole alle modifiche statutarie.

* * *

Le principali modifiche. – Nell'assetto delineato dalle modifiche in esame, le funzioni di indirizzo strategico e di gestione, ora entrambe esercitate dal Consiglio di amministrazione, sono attribuite a due organi distinti. Il Consiglio di sorveglianza delibera gli indirizzi strategici e programmatici; decide in ordine alle opere di natura assistenziale e sulla beneficenza. Il Consiglio di gestione è investito della responsabilità della gestione della Cassa.

L'Assemblea dei soci elegge i 9 componenti del Consiglio di sorveglianza; quest'ultimo nomina (e revoca) i 3 membri del Consiglio di gestione. In seno al Consiglio di sorveglianza è costituito un Comitato per il controllo interno per la verifica i) della regolarità dell'attività amministrativa; ii) dell'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Cassa. La presidenza del Comitato è assegnata alla lista di minoranza.

I requisiti di professionalità per i componenti del Consiglio di gestione sono rafforzati prevedendo esperienze di lavoro pluriennali, maturate negli ultimi 10 anni per non risultare obsolete rispetto alle pratiche comunemente diffuse tra le aziende di credito. Tali requisiti sono verificati, oltre che dagli stessi organi sociali, anche dal Consiglio Superiore della Banca d'Italia.

La partecipazione ai Consigli è soggetta al limite di due mandati consecutivi per quello di gestione, a tre mandati per quello di sorveglianza.

La presentazione e la descrizione di tutte le modifiche statutarie proposte sono reperibili attraverso questo link.

I benefici attesi. – I ruoli degli organi preposti alle funzioni di indirizzo e di gestione sono ripartiti in maniera chiara e trasparente. Non vi può essere confusione sulle prerogative ad essi attribuiti. Questo consente di evitare che nel futuro possano nuovamente insorgere polemiche come quelle che purtroppo hanno fortemente rallentato la capacità della Cassa di corrispondere, anche con nuovi prodotti e servizi, alle esigenze dei soci.

Il rafforzamento dei requisiti di professionalità nell'ambito dell'organo deputato a sovrintendere alla gestione quotidiana della Cassa rappresenta una maggiore tutela a beneficio della generalità dei colleghi.

Il processo per la verifica dei requisiti, che include anche le verifiche del Consiglio Superiore, delinea un percorso prestigioso e autorevole, rappresenta una garanzia a nostro giudizio valida per evitare che il cavallo dell'imperatore possa essere collocato in ruoli di responsabilità, con ricadute potenziali sulla tenuta della Cassa nel suo complesso.

L'assetto proposto è caratterizzato da una minore numerosità degli organi di amministrazione e controllo. Esso pertanto pone le basi per una gestione più snella e tempestiva.

Le modifiche proposte evidenziano una marcata sensibilità rispetto alle politiche di genere. Anche se la Cassa non era obbligata a farlo, si propone l'introduzione di meccanismi capaci di garantire l'equilibrio di genere negli organi di governo della C.S.R.

I limiti al numero di mandati consecutivi garantiscono un ricambio periodico della compagine degli amministratori. La norma transitoria che in occasione della prima applicazione delle norme prevede la ineleggibilità nel Consiglio di gestione di chi è stato eletto nel Consiglio di amministrazione o nel Collegio sindacale nei 6 anni precedenti l'entrata in vigore del nuovo statuto, rende tangibile l'impegno per una discontinuità nella gestione, evidenzia il senso di responsabilità di chi ha contribuito a stendere la proposta sottoposta al vaglio dell'Assemblea.

Le modifiche statutarie sono state sottoposte al vaglio dei soci in due occasioni, in ottobre e nel febbraio del 2014. In entrambi i casi le proposte sono state accolte con favore dalla netta maggioranza dei votanti. Tuttavia non è stato raggiunto il quorum dei due terzi dei voti favorevoli necessario per l'approvazione delle modifiche statutarie.

1 ottobre 2013: Considerazioni a proposito della riforma dipartimentale dell'AC

Con il documento “Progetto di istituzione dei dipartimenti in Amministrazione Centrale” inviato alle OO.SS il 17 settembre 2013 e con gli incontri del 18 e del 24 settembre, l'Amministrazione ha presentato un articolato progetto di riforma che prevede: a) l'introduzione di un nuovo modulo organizzativo, il Dipartimento, al posto dell'Area funzionale; b) una rivisitazione dell'articolazione delle competenze, col Dipartimento quale centro autonomo di responsabilità.

* * *

Come argomentato durante gli incontri, crediamo che alcune delle innovazioni proposte siano un'opportunità per ammodernare alcuni aspetti del modo di lavorare nel nostro Istituto. Riteniamo, tuttavia, che le opportunità offerte dal modello dipartimentale possano essere valorizzate solo con l'adozione di una riforma degli inquadramenti equa e meritocratica, che offra un nuovo e più efficace sistema di incentivi al personale.

Con la costituzione dei Dipartimenti, in luogo delle Aree funzionali, viene riconosciuta l'accresciuta complessità in cui la Banca si trova a operare e la necessità di rendere più snello il processo decisionale concentrando le responsabilità, sia sul fronte dello svolgimento delle attività istituzionali sia su quello delle funzioni aziendali, sul vertice del Dipartimento.

Definizione degli obiettivi e trasparenza. – Va chiarita la natura degli obiettivi concordati tra Direttorio e vertice del Dipartimento e le modalità con cui questi verranno definiti (ad es. in modo soft - qualitativo o hard - quantitativo) e comunicati alle strutture. È inoltre necessario capire quali meccanismi si adotteranno per valutare gli scostamenti dagli obiettivi prefissati e come questi andranno ad influenzare la definizione di nuovi obiettivi. L'attenzione su questi aspetti è giustificata dal fatto che definendo l'obiettivo in maniera chiara, rendendolo pubblico e prevedendo un meccanismo di correzione degli scostamenti si definisce, di fatto, un meccanismo che limita, governandolo, la discrezionalità dei Capi dei dipartimenti. Al contrario, obiettivi blandi o fumosi, associati a budget declinati in termini di risorse umane e finanziarie e formazione, possono aprire la via a un uso non efficiente e distorto dei più ampi margini di manovra permessi dalla riforma.

Sarà cruciale una maggiore trasparenza degli atti gestionali: per risultare legittimo e per essere percepito come equo l'impiego di più ampi margini di autonomia va coniugato con un profondo senso di responsabilità. Sarà quindi necessario che i vertici del Dipartimento comunichino ai dipendenti la motivazione delle loro scelte gestionali rendendo pubblici i criteri e le analisi sulle quali si basano.

Il Vertice del Dipartimento. – Il progetto non chiarisce adeguatamente la suddivisione dei poteri tra il Capo Dipartimento, i Capi dei Servizi e i Vice Capo Dipartimento con il rischio di:

- i) allungare, di fatto, la catena gerarchica per l'assunzione delle decisioni (in particolare per la Vigilanza);
- ii) deresponsabilizzare la dirigenza.

Lo svolgimento delle funzioni istituzionali. - In relazione al primo punto, è necessario chiarire come il decentramento verticale sia compatibile con la disciplina vigente. In particolare, come noto, la legge sul risparmio e lo Statuto della Banca prevedono che l'assunzione dei provvedimenti aventi rilevanza esterna relativi a funzioni istituzionali siano prese dal Direttorio in sede collegiale (con esclusione delle decisioni rientranti nelle attribuzioni del SEBC). Quest'ultimo può rilasciare deleghe al personale direttivo della Banca solo per l'adozione di provvedimenti che non richiedono valutazioni di carattere discrezionale. Occorre intendersi, dunque, su quale sia il tipo di "responsabilità" di cui dovrebbero essere centro i Dipartimenti. Un'efficace ed efficiente ampliamento delle materie e delle decisioni delegate dal Direttorio è fondamentale per l'effettivo decentramento delle responsabilità. In mancanza di tale ampliamento si realizzerebbe un mero allungamento della catena decisionale a detrimento dell'efficienza dei processi e con un appesantimento dei carichi di lavoro per il personale.

Suggeriamo, ispirandoci a quanto già avviene presso altre Authority, di mutare la prassi che per i procedimenti amministrativi attribuisce la responsabilità dell'istruttoria al capo dell'unità organizzativa (i.e. Capo Servizio, Direttore di Filiale). In coerenza con le linee ispiratrici della riforma, che mira a una maggiore corrispondenza tra poteri formali e sostanziali, si potrebbe incardinare detta responsabilità anche presso i Titolari delle Divisioni, dove le istruttorie vengono analizzate, o presso il loro personale direttivo cui potrebbe essere assegnata la qualifica di responsabile del procedimento. Questa modifica organizzativa, rispettosa del principio di collegialità delle decisioni finali, avrebbe un effetto motivazionale sul personale e, se accompagnata da ulteriori semplificazioni operative che eliminino controlli gerarchici ridondanti e da incentivi economici derivanti dall'accresciuta responsabilità, porterebbe un innalzamento della qualità del lavoro privilegiando la sostanza rispetto alla forma.

Una specifica analisi, prima dell'avvio della riforma, andrebbe dedicata alla Vigilanza in modo da dar conto delle modalità di lavoro anche in relazione all'avvio del SSM. E' necessario che si chiarisca come saranno svolti i compiti relativi alla vigilanza cartolare e ispettiva, con particolare riguardo ai rapporti con la BCE, nonché l'adempimento dei procedimenti amministrativi. La maggiore autonomia e responsabilità non può implicare che si lasci alle singole risorse l'onere del coordinamento in un contesto di crescente complessità operativa per l'aumento dei soggetti coinvolti nel processo decisionale, con il rischio di dover gestire crescenti criticità in termini di tempi e carichi di lavoro.

La gestione del personale. – Secondo quanto rappresentato, il Capo Dipartimento gestirà la nuova struttura secondo un sistema per obiettivi, avendo a disposizione dei budget declinati in termini di risorse umane e finanziarie oltre che di formazione.

In proposito, è necessario chiarire quale sarà il ruolo svolto dal Servizio Personale all'interno del nuovo assetto visto che alcune delle sue prerogative verranno delegate ai capi Dipartimento e ai capi dei Servizi. Quali risorse saranno rese disponibili a supporto di questi dirigenti? Riteniamo che il superamento di una gestione accentrata delle risorse debba essere accompagnata da un aumento della trasparenza delle decisioni, nonché da una maggiore condivisione degli atti gestionali e dell'efficacia delle misure intraprese. Pensiamo che il nuovo Servizio Personale non debba limitarsi a svolgere solo una funzione di counseling nei confronti del vertice dei Dipartimenti ma debba farsi anche garante di una applicazione delle prassi gestionali che sia corretta e coerente tra i diversi Dipartimenti. A tale scopo si devono immaginare strumenti di moral suasion che siano credibili e che non lascino alla buona volontà della dirigenza la gestione delle risorse.

Crediamo che siano maturi i tempi per effettuare una valutazione degli investimenti effettuati sulla formazione manageriale dei dirigenti (tramite il programma VaLe) per valutare l'effettivo miglioramento di dette capacità nella gestione delle risorse. La riforma dipartimentale può essere l'occasione per scegliere capi che, oltre a presidiare le competenze specialistiche a garanzia dell'efficacia dello svolgimento delle funzioni istituzionali della Banca, abbiano dimostrato di saper gestire e valorizzare le proprie risorse al fine di innalzare la qualità dell'azione dell'Istituto. Per poter veicolare al personale, nel più breve tempo possibile, i valori di cambiamento della riforma, cruciali per il successo della stessa, è necessario sostituire i dirigenti-super-coadiutori con capi che sappiano interpretare la vision dell'Istituto. La "scadenza" (rinnovabile) dei vertici dei Dipartimenti e l'istituzione di apposite vacancies potrebbe costituire un momento di verifica in cui sanzionare gli eventuali abusi dell'autonomia gestionale e selezionare quelle risorse che meglio hanno dimostrato di sapere interpretare l'azione istituzionale e la buona gestione delle risorse necessaria al suo raggiungimento.

Sempre sul fronte della mobilità, andrebbe chiarito come si intende gestire i trasferimenti delle risorse entro e tra i Dipartimenti. Non sono state specificate come le nuove facoltà dei vertici di disporre dell'utilizzo delle risorse all'interno del Dipartimento siano compatibili con il portale della mobilità, che dovrebbe essere attivato a breve. Non vorremmo che la nuova struttura organizzativa si rivelasse una barriera ai trasferimenti del personale.

Il project management. - Infine, secondo quanto comunicato dalla Delegazione Aziendale, la riforma dipartimentale sarà accompagnata da una revisione dei modelli di comunicazione all'interno dell'Istituto, a partire dalla normativa interna che disciplina la costituzione dei gruppi di lavoro; sarà, pertanto, favorita la diffusione di linee guida per il project management e la gestione dei gruppi di lavoro. Crediamo che tale azione possa essere efficace solo se accompagnata dalla valutazione per obiettivi del personale che fornisca alle risorse un sistema di incentivi allineato con gli obiettivi di efficacia e efficienza della Banca.

* * *

A nostro avviso, il modello dipartimentale presenta importanti elementi di novità e di rottura rispetto all'attuale articolazione delle strutture e dei processi. Va scongiurato il rischio di creare un'eccessiva frammentazione delle prassi con ripercussioni negative sulla cultura aziendale e sulla gestione delle risorse umane. La costruzione di un adeguato sistema di contrappesi per garantire un uso non distorto della maggiore autonomia può muovere i primi significativi passi in concomitanza con l'avvio della riforma dipartimentale, nell'ambito proprio delle scelte organizzative. Infine, data la complessità degli interventi delineati sarebbe opportuno prevedere un percorso di verifica che valutasse le criticità nelle diverse fasi di adozione del progetto.

29 novembre 2013: Accesso al servizio di mensa per i colleghi celiaci

La celiachia è un'intolleranza permanente al glutine, sostanza presente nel grano e in altri cereali comuni quali ad esempio farro e orzo, che si manifesta in individui di tutte le età. Al momento l'unica forma di terapia consiste nell'escludere dal proprio regime alimentare alcuni tra gli alimenti più comuni quali pane, pasta, biscotti e pizza.

Le migliori pratiche prevedono che nella preparazione di pasti per celiaci sia escluso qualsiasi contatto con gli alimenti contenenti glutine. A tal fine la soluzione più efficace è rappresentata da un locale di preparazione separato dagli altri spazi, dotato di arredi, attrezzature e utensili dedicati.

Le mense del polo di via Nazionale erano sprovviste di adeguate misure di tutela a favore dei colleghi celiaci. Il nostro intervento mirava a: 1) fare chiarezza sulle misure adottate dalla Banca per tutelare adeguatamente la salute dei colleghi celiaci; 2) sollecitare adeguamenti strutturali delle mense in modo da recepire e adottare le migliori pratiche definite nel corso degli anni; 3) consentire, in alternativa al servizio di mensa erogato direttamente dalla Banca, l'utilizzo di buoni pasto per i colleghi celiaci.

Nel febbraio del 2014 l'Amministrazione della Banca d'Italia ha accolto la nostra richiesta, permettendo ai colleghi celiaci di beneficiare di buoni pasto in alternativa al servizio di mensa.

2 dicembre 2013: Lettera al Direttore Generale della Banca d'Italia a proposito della rivalutazione delle quote di partecipazione al capitale della Banca

Lo scorso 25 novembre, in occasione dell'incontro informativo tenuto per la presentazione dei documenti relativi alla Conferenza quadriennale 2014-17, abbiamo avuto modo tra l'altro di sottolineare l'importanza di una comunicazione istituzionale efficace.

Rilievo che ne giustifica chiaramente l'inserimento nell'ambito del Piano strategico dell'Istituto; la misura del raggiungimento di una sua maggiore efficacia però solo in parte può essere approssimata dal numero di piattaforme attraverso cui le informazioni fluiscono regolarmente verso il pubblico.

Un importante banco di prova sul versante della comunicazione istituzionale sarà rappresentato, a nostro giudizio, dal dibattito che già si delinea a proposito del decreto appena approvato dal Consiglio dei ministri sull'aggiornamento del valore delle quote di capitale della Banca d'Italia.

Ci appare quanto mai opportuno fornire al pubblico chiarimenti, che vadano oltre i dettagli meramente tecnici contenuti nel documento diffuso lo scorso 9 novembre, innanzi tutto sul metodo utilizzato per determinare il valore delle quote della Banca d'Italia e sui parametri principali adottati nel processo di stima.

Del pari, è importante poter argomentare in maniera persuasiva in ogni sede come l'operazione relativa alle quote non solo non inciderà negativamente sull'autonomia e indipendenza dell'Istituto, ma anzi potrebbe rappresentare un'occasione per renderle ancora più forti.

Inoltre, andrebbe condotta una specifica riflessione sulle eventuali ricadute dell'operazione in parola alla luce di un peso più ampio che potrebbe essere rivestito dalla quota di utili riversati a soggetti privati.

Particolare attenzione dovrebbe essere attribuita alla circostanza del pieno superamento della norma prevista dal comma 10 dell'art. 19 della legge n. 262 del 28 dicembre 2005, volta alla ridefinizione dell'assetto proprietario dell'Istituto.

Peculiare elemento di delicatezza assume anche la previsione dell'acquisto da parte della Banca stessa delle quote di partecipazione eccedentarie rispetto al nuovo limite che verrà imposto a ciascun partecipante e alle procedure per ricollocarle a nuovi soggetti autorizzati a detenerle.

Nell'esprimere dunque grande preoccupazione per il ruolo che si delinea per la Banca d'Italia, di quello effettivamente giocato come anche di quello percepito dall'opinione pubblica, cogliamo l'occasione per sollecitare l'Amministrazione affinché venga quanto prima convocato uno specifico incontro informativo con le OO.SS. scriventi sul tema dell'aggiornamento del valore delle quote di capitale della Banca d'Italia.

In attesa di un cortese riscontro, porgiamo distinti saluti.

4 dicembre 2013: Conferenza quadriennale 2014-17

Il filo rosso che attraversa le presentazioni tenute da esponenti dell'Amministrazione è rappresentato dall'esigenza di reagire al cambiamento anche attraverso la manovra dell'assetto organizzativo. Tuttavia manca qualsiasi riferimento all'opportunità di avviare riforme o introdurre innovazioni con l'intento di governare il cambiamento e tentare di influenzare, in chiave organizzativa, il contesto esterno.

La discussione sui temi affrontati nella Conferenza sarebbe stata certo più ricca e funzionale qualora fossero state fornite indicazioni sui tratti principali del nuovo Piano Strategico, la cui trattazione è invece esplicitamente rimandata ad uno specifico incontro. Ciò nondimeno si rileva nel documento trasmesso ai sindacati come l'obiettivo strategico della comunicazione sia stato perseguito anche accrescendo il numero di piattaforme attraverso cui fluiscono verso il pubblico informazioni relative all'Istituto. Si tratta di una osservazione che va certo meglio specificata visto che il canale informativo sembra assumere una rilevanza superiore a quella del contenuto del messaggio. Come abbiamo sottolineato durante la Conferenza, pensiamo che un importante banco di prova circa le capacità comunicative della Banca sia rappresentato dal processo di revisione del valore delle quote di partecipazione al capitale dell'Istituto. Abbiamo chiesto di dedicare al tema grande attenzione in modo da fornire al pubblico la massima trasparenza sia sui criteri utilizzati per la valutazione sia sui presidi atti a preservare i più elevati standard di autonomia e integrità rispetto alla gestione della Banca.

Dal punto di vista organizzativo i prossimi anni saranno caratterizzati dall'implementazione e dalla messa a punto del modello dipartimentale. Sono evidenti gli sforzi che l'Amministrazione sta compiendo per introdurre alcune innovazioni (come l'introduzione della gestione per obiettivi definiti a livello di Dipartimento) e aumentare i margini di flessibilità nella gestione delle risorse (ad esempio il decentramento della mobilità all'interno del Dipartimento) a legislazione vigente. Ciò dovrebbe sollecitare una riflessione sul ruolo del Sindacato: a chi come noi ritiene che il Sindacato possa svolgere un ruolo come partner nel cambiamento e una funzione propulsiva sulla via dello svecchiamento del nostro Istituto, non può che andare stretto l'ambito definito dalle attuali Intese in tema di relazioni sindacali, secondo cui a fronte di innovazioni organizzative si avvia una fase poco incisiva di scambio di opinioni sui possibili sviluppi degli interventi proposti. È auspicabile che invece si avvii un ampio confronto negoziale nel quale sia possibile affrontare, alla luce del sole e con reciproca assunzione di responsabilità, i tanti temi che da fin troppo tempo rimangono in attesa di una soluzione.

La nuova versione del documento sui Dipartimenti tiene conto di alcuni rilievi mossi dalla parte sindacale. Ciononostante, continua a trascurare alcuni elementi a nostro giudizio di grande importanza. Non è chiara la natura degli obiettivi (qualitativa o quantitativa), né il modo in cui saranno resi pubblici. Non è dato sapere se si prevede una misurazione degli scostamenti della gestione ordinaria rispetto agli obiettivi prefissati e se tale analisi retroagirà sul processo di definizione di nuovi obiettivi. L'attenzione su questi aspetti è giustificata dal fatto che definendo l'obiettivo in maniera chiara, rendendolo pubblico e prevedendo un meccanismo di correzione si definisce, di fatto, un meccanismo che limita la discrezionalità dei Capi dei dipartimenti. Sullo sfondo resta l'esigenza di garantire la massima trasparenza agli atti gestionali relativi al personale facendo leva sul medesimo principio di accountability che è il fulcro dell'azione istituzionale della Banca.

Oltre all'introduzione di un modello di lavoro basato sulla definizione di obiettivi (quantomeno in capo al Dipartimento), vi sono due aspetti suscettibili di applicazioni innovative nella cultura gestionale e

negli strumenti: 1) in un quadro come quello delineato dalla riforma, basato su decentramento e responsabilità, è importante favorire un maggior coinvolgimento, anche negli aspetti decisionali, del middle management. Inoltre, la possibilità di ricorrere in maniera ampia all'istituto della delega favorirà una evoluzione nel ruolo giocato dal Funzionario generale posto a capo di un Dipartimento; da lui ci aspettiamo un minor assorbimento nei compiti ordinari di gestione, una maggiore capacità di vision, un maggior impegno sul versante delle decisioni strategiche e di sviluppo delle strutture e delle risorse; 2) elementi di grande interesse si rinvergono nell'ambito della mobilità del personale. Auspichiamo che il portale della mobilità possa costituire il primo passo verso un mercato del lavoro interno aperto e trasparente. Andrà supportato dal riconoscimento del diritto in capo al singolo dipendente a muovere verso soluzioni professionali preferite e da un più ampio e diffuso ricorso alle vacancy, ben oltre le attuali colonne d'Ercole dei profili specialistici.

Per favorire la trasparenza degli atti gestionali abbiamo rinnovato la richiesta di rendere nota la localizzazione dei posti messi a concorso nelle procedure di avanzamento interne, aspetto assai rilevante per i colleghi addetti alla rete territoriale. Analogamente, abbiamo chiesto di rendere pubblica la definizione della pianta organica a livello di Filiale e non più a livello aggregato regionale.

Infine, abbiamo fatto notare come la stabilità delle aliquote di promozione nasconda di fatto una erosione delle effettive probabilità di promozione a causa di fenomeni che incidono sulla composizione ma non sul volume complessivo delle platee di riferimento. Riteniamo segno di grave irresponsabilità continuare a gestire il personale della Banca d'Italia sulla base di un sistema incentivante non più attuale, che rischia di essere sempre più inefficace e demotivante non essendo capace di riconoscere e premiare il merito.

Una articolata riforma degli inquadramenti, insieme a un significativo alleggerimento dei processi di lavoro, rappresenterebbero il naturale complemento della riforma organizzativa. Se dovesse tardare finirebbero con l'avvizzire.

9 dicembre 2013: Documento sulla valorizzazione della rete territoriale

Obiettivi. – I lavori della sede dedicata devono avere l'obiettivo di porre le basi per interventi che conducano a una migliore definizione del ruolo svolto dalla rete territoriale e che ne consentano un suo potenziamento.

La valorizzazione delle risorse umane deve essere il principio cardine nel definire queste attività e risulta indispensabile per assicurare ai colleghi delle Filiali prospettive di impiego e di sviluppo professionale analoghe a quelle riscontrabili in Amministrazione centrale.

È necessario offrire un quadro complessivo dell'assetto organizzativo che offra punti di riferimento stabili, in modo da favorire scelte di medio e lungo termine per gli assetti professionali e familiari.

Gli interventi sulla rete hanno un significativo impatto sociale oltre che economico; per essere percepiti come equi e legittimi vanno delineati con un profondo senso di responsabilità e coerentemente con le altre riforme che stanno prendendo forma nell'Amministrazione centrale.

Questioni preliminari. – Nel 2012 sono state rese pubbliche le conclusioni di una task force, composta da rappresentanti di diverse funzioni dell'Amministrazione centrale e di Filiale coordinata dal Segretario Generale, istituita per definire iniziative per il miglioramento dei servizi informativi e operativi alla collettività sul territorio. Riteniamo opportuno rendere edotta la Sede dei risultati delle analisi allora condotte, dei dati utilizzati e delle metodologie applicate.

L'informativa resa in aprile a proposito delle prospettive della rete territoriale propone un confronto tra realtà che nel periodo considerato - tra il 2007 e il 2012 - hanno mutato assetto operativo, passando dalla piena operatività a una configurazione di specializzate nei servizi all'utenza. Un confronto significativo deve essere basato su dati omogenei circa le funzioni svolte nel periodo di riferimento dalle Filiali in esame.

Aspetti metodologici. – Riteniamo opportuno impostare i lavori della sede in modo da focalizzare l'attenzione prima sulle funzioni che andranno svolte e dedicarsi successivamente alla definizione operativa dell'ambito territoriale dove queste andranno attuate.

Le funzioni della rete devono essere compatibili, quantomeno nel medio periodo, sia con i vincoli di natura normativa, sia con quelli tecnologici e organizzativi.

Le opzioni considerate dovranno essere accompagnate da un'accorta analisi costi-benefici che tenga conto anche degli aspetti di natura sociale. Si dovrà tener conto, oltre che dell'impatto sui costi sostenuti dall'Istituto, dei benefici e dei costi sociali nonché come il loro impatto vari per le profonde differenze socio-economiche tra le macroaree del Paese (un esempio di beneficio sarebbe costituito dalla maggiore prossimità rispetto agli utenti nell'erogazione dei servizi).

Per i servizi da erogare a fronte di una richiesta da parte della collettività, riteniamo opportuno condurre degli approfondimenti per stimare l'ampiezza della domanda potenziale. A tale scopo andrebbero predisposti questionari da indirizzare ad amministrazioni, enti pubblici e associazioni.

Nella trattazione di nuovi compiti e funzioni è opportuno distinguere tra interventi che determinerebbero un ampliamento dell'attività della rete, come quelli che accrescono i volumi di operatività, da quelli che ne produrrebbero un arricchimento, in cui è invece preminente l'aspetto qualitativo connesso con una componente che accresce la professionalità dei colleghi coinvolti. Riteniamo questa distinzione utile nell'impostare l'analisi della sede dedicata; l'esperienza degli ultimi anni ha evidenziato come gli ambiti di intervento caratterizzati in prevalenza da attività operative siano maggiormente esposti al rischio di obsolescenza.

Accanto all'individuazione di nuovi compiti e funzioni riteniamo che vada offerta una stima del fabbisogno di risorse umane e del tempo necessario a colmare l'eventuale divario rispetto alle disponibilità correnti.

Nella fase iniziale dei lavori è necessario dunque partire dalla pianta organica di ogni Filiale, teorica ed effettiva, e valutare la sua eventuale evoluzione in base alle opzioni individuate.

Aspetti di natura organizzativa. – Nell'ambito dei lavori della sede si presenterà l'opportunità di discutere a proposito di forme di presenza sul territorio diverse da quelle rappresentate dalla filiale tradizionale che possano coniugare flessibilità di intervento e contenimento dei costi. Di possibili nuove forme organizzative sul territorio si dovrà tener conto nell'impostare e condurre l'analisi costi-benefici associata alle modalità di articolazione e funzionamento della rete.

Andrà valutata la possibilità di adottare strumenti tecnologici e modalità di riorganizzazione dei processi di lavoro che consentano di stabilire una più efficiente corrispondenza tra dotazioni di personale e carichi di lavoro, limitando gli interventi sulla distribuzione geografica del personale.

L'organizzazione interna delle filiali insediate nei capoluoghi regionali potrà in ogni caso beneficiare dell'istituzione di board di Direzione con funzioni di indirizzo e coordinamento, in coerenza con la riforma dell'Amministrazione centrale basata su un più ampio decentramento e una maggiore responsabilità del middle management.

Ambiti specifici di intervento. – Di seguito sono individuati alcuni ambiti nei quali sarebbe possibile valorizzare il ruolo della rete territoriale. Altri potranno essere aggiunti e meglio specificati in seguito, alla luce degli approfondimenti sulla consistenza della domanda potenziale di servizi da parte del pubblico.

La nuova disciplina degli intermediari finanziari stabilisce che gli intermediari che si iscriveranno all'albo unico andranno vigilati secondo regole di tipo prudenziale. Questa evoluzione determinerà un impegno crescente da parte dell'Istituto. L'efficacia del processo potrà essere garantita prevedendo una partecipazione qualificata delle professionalità disponibili nella rete delle Filiali. Inoltre, il presidio della correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, così come previsto dalla riforma del Testo Unico Bancario, nonché il crescente impegno a garanzia dell'integrità del sistema finanziario rispetto ai fenomeni di riciclaggio e usura richiedono una risposta da parte del nostro

Istituto, sotto il profilo operativo e organizzativo, che risulterebbe incompleta ove non si predisponessero i margini per una adeguata partecipazione da parte della rete territoriale. Bisognerà valutare le forme più opportune per garantire una maggiore diffusione sul territorio dei servizi dell'Arbitro Bancario Finanziario (ABF). In un'ottica di medio periodo andranno approfonditi i margini

per una possibile collaborazione con l'IVASS, così come andranno valutati gli effetti della costituzione dell'SSM sull'attività di vigilanza svolta dalle Filiali.

Le operazioni di politica monetaria sono condotte a fronte della presentazione da parte delle banche di idonee garanzie. Tra le attività che possono essere stanziate a garanzia rientrano anche i prestiti. Nell'ambito del SEBC, le banche centrali nazionali sviluppano modelli per la valutazione dei prestiti erogati da banche prive di un sistema interno di rating. L'attività di valutazione dei prestiti a fini di politica monetaria potrebbe essere ampliata coinvolgendo la rete territoriale, sulla falsariga del modello già in uso da anni presso altre banche centrali e ancora oggi riconfermato nella sua validità alla luce dell'elevato fabbisogno di garanzie da parte del settore creditizio.

Andrebbe predisposto un articolato programma per determinare un significativo incremento dei controlli sui gestori del contante. I compiti della rete potrebbero inoltre prevedere il decentramento di alcune funzioni della CSR oggi accentrate negli uffici di Roma con forti benefici per la qualità e la tempestività dei servizi erogati ai soci (ad esempio istruttoria per la concessione dei crediti).

27 maggio 2014: Considerazioni a proposito della riforma del Dipartimento Informatica

Con il documento “RIFORMA ORGANIZZATIVA DEL DIPARTIMENTO INFORMATICA” inviato alle OO.SS il 13 maggio 2014 e con l’incontro del 15, l’Amministrazione ha presentato un progetto di riorganizzazione del Dipartimento Informatica.

Sulla base delle vigenti Intese in materia di relazioni sindacali si inviano le riflessioni della DASBI a proposito del progetto.

* * *

Crediamo che gli obiettivi dichiarati nella proposta di riforma, seppur condivisibili in principio, restino ancora vaghi. La proposta riorganizzativa è insoddisfacente per almeno tre aspetti: 1) manca una visione strategica; 2) l’analisi organizzativa che ha dato origine alle misure proposte è stata inadeguata così come 3) la comunicazione relativa al progetto

Visione strategica. – Quali sono le priorità? Quali gli ambiti nei quali si vuole eccellere? Come acquisire, mantenere e valorizzare il capitale umano indispensabile per raggiungere livelli di eccellenza? Non si è dichiarato quale ruolo si vuole dare al Dipartimento IT e qual è la visione di lungo periodo che dovrebbe indirizzare le scelte strategiche e la riorganizzazione del Dipartimento IT. Tale carenza appare tanto più evidente se si pensa all’intensità dei processi innovativi che interessano l’area IT del nostro istituto e quindi richiedono una cornice di lungo periodo in cui inquadrare l’evoluzione dell’area.

Analisi organizzativa. – Il progetto dell’Amministrazione non chiarisce:

- a) perché l’assetto attuale del Dipartimento IT non serva in maniera adeguata il raggiungimento degli obiettivi dichiarati;
- b) in quale modo le misure proposte rispondano a tali mancanze e come supportino gli obiettivi della riorganizzazione;
- c) quali sono gli indicatori qualitativi e quantitativi per la valutazione della riorganizzazione, nonché le modalità e la tempistica del processo valutativo.

Comunicazione. – Se si esclude il forum lanciato dall’allora Funzionario Generale Dott. Appetiti nel lontano luglio 2011, rimasto disponibile per pochissime settimane, lo staff non è stato coinvolto nel processo di riorganizzazione.

Il mancato coinvolgimento (anche con questionari di valutazione e colloqui individuali) fa dubitare che siano stati pienamente compresi gli obiettivi e le necessità del cambiamento. Riteniamo che escludere lo staff possa pregiudicare a) l’instaurarsi di un proficuo clima di collaborazione e fiducia tra staff e management b) la raccolta di informazioni essenziali all’analisi organizzativa e in ultima istanza alla piena riuscita della stessa riorganizzazione.

Ricordiamo che il Piano Strategico 2011-2013 riporta come primo obiettivo “Rendere più attenta ed efficace la comunicazione, sia all’esterno sia all’interno”; non ci sembra che la Banca abbia tenuto in

dovuta considerazione le direttive che essa stessa si è data, e ciò è ancor più grave se si tiene conto che critiche analoghe vennero mosse in occasione della precedente riorganizzazione.

* * *

Pensiamo che la riforma del Dipartimento debba prendere in considerazione due questioni fondamentali: 1) una riorganizzazione che dia un peso rilevante al raggiungimento dei massimi standard di qualità dei servizi offerti; 2) il superamento di un'eccessiva frammentazione di alcune attività.

Qualità dei servizi offerti. – Il Dipartimento IT, soprattutto nell'ottica di integrazione europea dell'Istituzione, dovrebbe aspirare a raggiungere i massimi standard di qualità dei servizi offerti per potersi proporre come fornitore affidabile in ambito europeo (certificazioni ISO 20000, 27001, 9000). Apprezziamo che il Dipartimento abbia da tempo deciso di adottare l'insieme di pratiche standard per la gestione dei Servizi IT denominato ITIL, non riteniamo però che sia avvenuto il necessario cambiamento culturale e organizzativo che supporti tale decisione: mancano la definizione chiara dei ruoli, delle responsabilità, dei processi e dei relativi indicatori che, anche quando presenti, non sono misurati e migliorati in accordo agli standard. Crediamo che debba essere introdotta una struttura che riporti direttamente al Capo Dipartimento e che abbia come responsabilità esclusive la qualità dei servizi e i processi e che disegni una roadmap per la certificazione dell'IT Service Management del Dipartimento.

Superamento della frammentazione organizzativa. – Una delle maggiori criticità rilevate dallo staff durante il citato Forum 2011 è stata l'eccessiva frammentazione per funzioni, non adatta a una moderna IT Company.

La proposta di riorganizzazione non risolve questo problema perché mantiene la separazione per funzioni. Riteniamo che questo approccio sia in conflitto con gli obiettivi di “rafforzare il ruolo della funzione informatica nel supporto ai processi di business” e di “ridurre la complessità gestionale”.

Nell'assetto attuale troppe strutture, con obiettivi per loro natura divergenti, sono coinvolte per l'assolvimento di un singolo compito. Questo non consente di ridurre il Time-To-Market e di erogare servizi IT in maniera efficiente e in tempi certi.

L'IT è innovazione, apprendimento continuo, ricerca; inquadrare questa funzione in una struttura di tipo amministrativo tradizionale comporta inefficienze e rischia di frenare l'innovazione.

13 giugno 2014: Alcune considerazioni a proposito del modello contrattuale

Si è tenuto lo scorso 12 giugno un incontro negoziale per la “prevista verifica sul sistema di contrattualizzazione” rapporti di impiego del personale della Banca d'Italia introdotto il 13 luglio 2010 per la carriera direttiva e per le altre carriere.

Ricordiamo a tutti che stiamo parlando di quella “carta costituzionale” che venne disdettata unilateralmente dal Governatore Fazio nell'ambito della nota vicenda della modifica non negoziale dell'art. 79/I parte del Regolamento del Personale per trattenere in servizio oltre i limiti previsti tre Funzionari Generali e che venne ripristinata dopo la condanna della Banca per comportamento antisindacale in quella stessa vicenda.

Si tratta dunque, con tutta evidenza, di un tema da affrontare con la massima serietà e attenzione, evitando approcci sciatti e sbrigativi. Dopo il ripristino della situazione violata con modifiche unilaterali e attraverso la disciplina dell'ultrattività delle norme fintanto che non intervengano nuovi accordi (l'art. 11 prevede come noto che “tutti gli accordi negoziali e comunque le disposizioni pattizie non abrogate né modificate da accordi successivi restano integralmente in vigore, anche oltre la scadenza prevista, fino a quando non siano sostituiti da nuovi accordi”), sono state introdotte alcune modifiche, volte a: 1) allineare a una cadenza triennale i negoziati normativi ed economici, in luogo delle precedenti durate rispettivamente quadriennale e biennale; 2) adottare l'IPCA – depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati – quale parametro di riferimento per negoziare la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni; 3) prevedere una componente oggetto della contrattazione economica di secondo livello legata al raggiungimento di obiettivi di “produttività, qualità, efficienza ed efficacia” aziendale; 4) allestire un quadro di organica trattazione degli argomenti negoziali attraverso la previsione di piattaforme rivendicative sei mesi prima della scadenza del periodo di vigenza.

Tutto ciò premesso, è stato rimarcato dalla DASBI che l'art. 15 prevede un rinnovo tacito di 4 anni in 4 anni ove non sia intervenuta una diversa volontà delle parti al termine del 2013, fatta salva la possibilità che una delle parti comunichi all'altra la disdetta con un preavviso di almeno 6 mesi e ferma restando la validità degli accordi disdettati sino alla loro sostituzione con altre intese.

Occorre dunque sotto un profilo tecnico e formale verificare se il tacito accordo sia già operante. Successivamente, potranno essere esaminati elementi di merito. Nel presupposto che l'accordo di contrattualizzazione sia in regime di rinnovo per mancata diversa volontà espressa al termine della durata sperimentale (ripetiamo, il 2013), la DASBI ha rimarcato la positiva novità sperimentata con la cadenza triennale della parte normativa, mentre diversi fattori, esterni e interni all'Istituto, hanno nei fatti impedito di poter attuare gli accordi concernenti la parte economica, e di conseguenza valutarne la congruità.

Infatti, da un lato il noto quadro di blocco della contrattazione ha impedito di applicare l'IPCA previsionale nel periodo 2011-2013 e di confrontarlo con l'IPCA effettivo. Dall'altro, la definizione dei criteri di determinazione della componente economica di secondo livello legata a obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia non è stata oggetto di negoziato ed è rimasta ancorata alla sola rilevazione della produttività aziendale.

Inoltre, anche la parte relativa alla presentazione di proposte sindacali per il rinnovo degli accordi triennali, cui la Banca dà riscontro per la definizione del perimetro del negoziato per il triennio a venire, non è stata di fatto implementata. Tutti motivi che inducono le scriventi OO.SS. a ritenere in vigore le attuali intese, chiedendone con forza l'applicazione e l'effettiva implementazione, piuttosto che imbarcarsi in improvvise avventure di cambiamento per il cambiamento di un modello che non è stato in realtà neanche attuato.

I seminari della DASBI per la preparazione al concorso interno da F2

La DASBI negli ultimi 4 anni ha organizzato una serie di incontri in vista del concorso interno da F2. Gli interventi si tengono generalmente nella pausa pranzo per dare la possibilità al maggior numero di colleghi di partecipare. La durata degli incontri è di circa un'ora.

Abbiamo scelto il modello della partecipazione aperta a tutti i colleghi, iscritti e non. I seminari, organizzati con lo scopo di fornire spunti di riflessione sulle tematiche oggetto di presentazione, sono anche una utile occasione per discutere assieme ai relatori gli aspetti di maggiore interesse e chiedere eventuali approfondimenti e chiarimenti.

Nell'ultima edizione, tra il 28 ottobre 2013 e il 27 gennaio 2014, abbiamo organizzato 19 seminari frequentati in media da 40 persone. Il materiale preparato dai relatori è stato distribuito a una lista di circa 100 destinatari.