

# DASBI

---

## Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

### Un incontro interlocutorio nel tentativo di riavviare il confronto

L'amministrazione manifesta l'intenzione di riannodare i fili della trattativa su alcuni ambiti d'azione prioritari. Tra questi sono stati ricompresi la chiusura del contratto 2010-12, l'orario di lavoro, la riforma delle carriere.

Per quanto riguarda il riassetto della rete, argomento non ricompreso tra quelli prioritari, l'amministrazione conferma il sostanziale superamento del livello provinciale nell'articolazione territoriale come obiettivo di medio termine e intende confrontarsi con i sindacati per definire tempi e modalità del processo.

L'incontro ha avuto l'obiettivo principale di chiarire le priorità delle organizzazioni sindacali.

Per la DASBI prioritaria resta la riforma delle carriere. Per ragioni di equità è necessario affrontare il tema della produttività aziendale e il potenziamento della previdenza complementare. Per modernizzare il modo di lavorare in Banca va adottato un pacchetto di misure sull'orario di lavoro e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli aspetti organizzativi (ricadute Vigilanza europea, Filiali, introduzione dei Dipartimenti) vanno affrontati in maniera unitaria e in un'ottica di medio periodo. Al momento mancano elementi essenziali per poter compiere scelte ponderate. Si impone pertanto una moratoria in attesa che l'incertezza si diradi.

Per le Filiali è necessario che parta un confronto franco, aperto e costruttivo. Un confronto che non può essere limitato ai tempi e alle modalità di un disimpegno.

Il rilancio dell'attività negoziale passa anche per una maggiore trasparenza delle trattative e una più ampia disponibilità di dati.

Si è tenuto ieri pomeriggio l'atteso incontro col Direttore Generale per fare il punto dello stato delle trattative nelle diverse materie in discussione. Il dr. Rossi ha esordito richiamando l'incontro informativo dello scorso 11 aprile su Vigilanza europea e assetto della rete territoriale dopo il quale si è determinato uno stallo nei rapporti tra Banca e sindacati.

Il sostanziale superamento del livello provinciale nell'articolazione territoriale della Banca resta confermato come obiettivo di medio termine, in coerenza con l'evoluzione delle funzioni dell'Istituto, della tecnologia impiegata e della normativa di riferimento. I tempi e le modalità del processo andranno definite nell'ambito di un confronto approfondito con le organizzazioni sindacali, garantendo gradualità e flessibilità nelle soluzioni da definire, tenendo presente che non si prevedono riduzioni del numero complessivo di addetti.

Secondo l'amministrazione il tema delle Filiali non deve ritardare la ripresa del confronto sui temi rilevanti. Tra le priorità sono state incluse la chiusura della tornata contrattuale 2010-12; il dossier su orario di lavoro e bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro; la riforma delle carriere. In spirito di realismo e concretezza, quindi, è stato formulato l'invito a valutare l'opportunità di riannodare i fili della trattativa innanzitutto su questi temi rilevanti.

\* \* \*

Nel nostro intervento abbiamo fatto notare come lo stallo nelle relazioni sindacali, di fatto, duri da quasi un anno. Si impone un rilancio dell'attività negoziale per affrontare non solo i problemi lasciati in sospeso (orario di lavoro e carriere tra questi), ma anche i nuovi temi emersi nel frattempo (eventuali riassetti organizzativi necessari alla luce del varo della Vigilanza europea).

Il rilancio dell'attività può avvenire, a nostro avviso, a condizione che si scelga la via della responsabilità, creando le condizioni affinché guardando ai fatti concreti, agli accordi sottoscritti (non già agli atteggiamenti e alle mere dichiarazioni d'intenti) i colleghi possano effettuare un vaglio attento e ponderato dell'azione dei sindacati e dell'azienda.

Che fare? – Per quanto riguarda l'agenda dei prossimi mesi, è a nostro avviso prioritario dedicarsi ad un'organica riforma delle carriere per un più ampio riconoscimento del merito. Spazi più ampi per il merito devono coesistere con la solidarietà tra generazioni di lavoratori. Una maggiore apertura alla concorrenza interna può essere accettata in quanto basata su meccanismi ed istituti percepiti come equi e trasparenti dai colleghi.

Collegato alla riforma delle carriere da evidenti ragioni di equità è il tema del riconoscimento ai dipendenti degli effetti dell'accresciuta efficienza aziendale. Se in prospettiva si accetta di concedere un po' più di spazio alla competizione interna è a nostro avviso necessario prevedere sia una premialità individuale, sia una premialità collettiva. Giova forse ricordare che nella vigenza del blocco contrattuale (sotto il cui peso, dopo le recenti sentenze della Corte Costituzionale, oramai giacciono solo le generazioni più giovani) quello della maggiore efficienza è l'unico canale disponibile per conseguire incrementi retributivi strutturali.

Sempre in chiave equitativa va colta la possibilità di sedersi al tavolo della trattativa per beneficiare degli elementi conoscitivi che la Commissione tecnica paritetica consegnerà in luglio e per introdurre quindi miglioramenti sostanziali al quadro della previdenza complementare.

Passi avanti nella direzione di una modernizzazione del modo di lavorare possono essere compiuti sul tema dell'orario lavoro. Lo schema delineato sul finire dello scorso anno va affinato per poter introdurre anche nel nostro Istituto le pratiche migliori emerse nel frattempo in altre realtà aziendali.

L'incontro dell'11 aprile. – Nell'incontro di aprile è risultato assai bistrattato il tema della Vigilanza europea. Al momento sul tema non esistono punti fermi. Non sappiamo quante banche vedranno accentrata a Francoforte la responsabilità nella supervisione. Non è chiaro quante risorse saranno coinvolte e in che modo. Non si è fatta chiarezza sull'intenzione dell'amministrazione di realizzare, eventualmente, un'osmosi di compiti dalle Filiali verso l'Amministrazione centrale. Si tratta di elementi rispetto ai quali ponemmo domande specifiche l'11 aprile. La conclusione anzitempo dell'incontro non ci ha permesso di ricevere chiarimenti. Da settimane circolano voci circa l'imminente riforma in chiave dipartimentale delle Aree funzionali.

A nostro giudizio gli aspetti organizzativi vanno affrontati in una chiave unitaria, senza parcellizzazioni, e in un'ottica almeno di medio periodo. Al momento non ci pare che vi siano sufficienti elementi di fatto per affrontare con cognizione di causa questi aspetti. Si impone pertanto una moratoria e l'opportunità di avviare un confronto franco, aperto e costruttivo per approfondire aspetti solo accennati nell'informativa dello scorso 11 aprile. Aspetti che non riteniamo possano essere circoscritti soltanto ai tempi e alle modalità di un disimpegno.

Accanto ai temi da trattare e al momento in cui emerge l'esigenza di affrontarli, vi è anche una questione di metodo. Che non va trascurata perché tocca in maniera trasversale tutti i temi sul tappeto. Da questo punto di vista abbiamo sollevato tre temi come spunti concreti per l'avvio della discussione.

Trasparenza delle trattative. – Bisogna riflettere su di un aspetto che può condizionare il dibattito sindacale e le opinioni che i lavoratori si formano, di riflesso, sui principali fatti aziendali. Come si è potuto verificare negli ultimi mesi, oramai troppo spesso trovano spazio descrizioni pressoché opposte di determinati eventi. Visto che ai colleghi va fornita una descrizione fedele dei fatti prima di chiedere che siano condivise le opinioni che si basano su quei fatti, riteniamo opportuno che sia aumentata in maniera significativa la trasparenza sul modo in cui sono tenute le trattative e sui contenuti delle stesse. Con la tecnologia oggi disponibile in Banca e con investimenti modesti sarebbe possibile diffondere sulla intranet una registrazione degli incontri negoziali. Si potrebbe fare un maggior ricorso a procedure in forma scritta.

Informative basate sui dati. – Abbiamo ribadito l'auspicio che le trattative possano essere costantemente precedute e corredate da un'adeguata informativa. Una buona disponibilità di dati è a nostro avviso necessaria per poter valutare la congruità delle proposte avanzate

dalla Banca e per poterne avanzare a nostra volta di migliorative. È un elemento fondamentale per poter impostare una linea d'azione con un respiro almeno di medio periodo. Per facilitare la trasmissione di informazioni e l'avvio della trattativa vera e propria siamo favorevoli a incontri tecnici durante i quali tutte le organizzazioni possano essere messe al corrente degli elementi di fatto più importanti ed eventualmente richiedere ulteriori elaborazioni ed approfondimenti. Se permettiamo che il dibattito prescindia dai dati favoriremo l'emergere di posizioni che mirano unicamente a lucrare un pugno di deleghe su di un orizzonte di qualche settimana.

Per un diritto di petizione. – La trasparenza interna della nostra organizzazione aziendale potrebbe essere accresciuta facilitando il fluire delle informazioni tra il vertice e la compagine. Scorrendo gli articoli del Regolamento, tuttavia, ci si imbatte in una norma che di fatto priva i dipendenti dell'Istituto del "diritto di petizione". Al personale è fatto divieto di presentare istanze o reclami se non per il tramite dei Capi dei Servizi o delle Filiali (cfr. art. 14h/I; art. 18h/II). Questo assetto può essere criticato (almeno) da due punti di vista. In primo luogo, non c'è motivo per cui l'azienda si debba privare di un canale informativo che risulterebbe estremamente utile quantomeno per monitorare il clima aziendale. L'assenza di rimostranze non vuol dire che non vi siano focolai di malumore, semplicemente si evita che possano emergere. In secondo luogo, è opportuno riflettere sulle implicazioni che tali disposizioni hanno sul ruolo del Sindacato. Queste disposizioni, di fatto, attribuiscono il monopolio di rappresentare eventuali situazioni di disagio alle organizzazioni sindacali. Riteniamo che il Sindacato potrebbe beneficiare dell'abolizione del divieto di petizione, in quanto il suo ruolo di interlocuzione con l'azienda e di tutela degli interessi dei lavoratori sarebbe basato ancor più sulla credibilità e sull'effettiva incisività dell'azione e non anche su di una norma a nostro giudizio anacronistica.

Il sentiero verso il cambiamento va delineato con determinazione e spirito innovativo. Non possiamo certo pensare di ottenere qualcosa di diverso dal solito se continuiamo a comportarci come abbiamo sempre fatto.

\*\*\*

Il Direttore Generale ha apprezzato la chiarezza delle posizioni sindacali illustrate durante l'incontro e si è riservato di replicare nei prossimi giorni dopo un'opportuna fase di riflessione sugli spunti emersi durante la riunione.

Dal canto nostro auspichiamo che possano essere valorizzate le aperture al confronto costruttivo, al dialogo e al rispetto del ruolo del sindacato piuttosto che le suggestioni di una via unilaterale al cambiamento su tanti aspetti che hanno un evidente impatto sociale oltre che economico.