

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Incontro di venerdì 1 dicembre su Banconote ed Efficienza

L'incontro negoziale di venerdì pomeriggio non ha fatto registrare passi in avanti sui due temi oggetto di discussione: Banconote ed Efficienza aziendale. Esito purtroppo prevedibile alla luce della massima frammentazione sindacale raggiunta in questo periodo.

Abbiamo quindi colto l'occasione per fare il punto sulle due materie in discussione, richiamando gli aspetti ai quali la Dasbi attribuisce maggiore rilevanza.

Per quanto riguarda **Banconote**, sono due i fattori che possono permetterci di capire quanto buona sia la proposta in discussione: **efficacia** ed **equità**.

Il piano di interventi inizialmente delineato dall'Amministrazione mirava ad abbattere, ma non eliminare, il divario di costo nella produzione rispetto ai valori di riferimento per gli altri produttori di biglietti. Nella trattativa che ne è seguita, alcune componenti della proposta sono state smontate o annacquate nella loro capacità di incidere. Resta quindi importante comprendere in che misura gli interventi attualmente in discussione siano in grado di rilanciare la competitività del polo produttivo del nostro Istituto. A tal fine, ci aspettiamo che l'Amministrazione fornisca a breve elementi numerici, accanto alla descrizione delle misure da introdurre.

Ma non può essere soltanto la capacità di contenere i costi di produzione il metro col quale giudicare la bontà delle proposte. L'altra faccia della medaglia è rappresentata dall'equità degli interventi, soprattutto in termini di ripartizione degli oneri tra vari gruppi. Tra area operativa e area manageriale, ad esempio, dove la sensibilità dedicata finora alla seconda ci pare ancora inadeguata. Ma anche tra dipendenti attualmente in servizio e quelli che verranno domani. Avvertiamo infatti il rischio che possa emergere, nell'ambito del polo produttivo, una nuova segmentazione tra generazioni. Un film purtroppo già visto, dove si finirebbe per far salve le posizioni acquisite da alcuni, gettando interamente sulle spalle di chi verrà dopo i costi della transizione al nuovo assetto.

Per quanto riguarda l'**efficienza aziendale**, abbiamo richiamato la necessità di strutturalizzare una quota non simbolica. Il motivo ci pare molto chiaro, nonché logicamente fondato. Se di anno in anno si registra costantemente un miglioramento sul versante dell'efficienza, dopo qualche tempo almeno una parte di questo miglioramento può ritenersi ragionevolmente acquisito. È quindi appropriato prevederne una strutturalizzazione per remunerare la compagine del personale che ha conseguito quei guadagni di efficienza. In un contesto dove il capitale umano e la *retention* del personale assumono rilevanza strategica, la relazione tra andamento di medio termine dell'efficienza e riconoscimenti strutturali dovrebbe diventare una leva consolidata nello strumentario per il buon governo del personale. Ci pare quindi peregrino il legame, adombrato dall'Amministrazione, tra la strutturalizzazione di una parte dell'efficienza e la conclusione di altre trattative in corso. Accondiscendere a questa pretesa sarebbe un grossolano errore tattico da parte sindacale.

Sul versante dell'efficienza, un ruolo da cenerentola è stato finora svolto dalla quota da destinare al finanziamento della **Lump sum**. L'Amministrazione sostiene di non aver ancora iniziato ad

affrontare questo aspetto, nonostante le comunicazioni di altre organizzazioni sindacali dove tale quota veniva indicata nello 0,3 per cento. Sul perché sinora non sia stata dedicata la giusta attenzione a questo tema influiscono a nostro avviso due fattori: 1) **l'incertezza sulla piena legittimità dello schema di finanziamento** definito con gli accordi di giugno, anche alla luce di alcuni ricorsi presentati nelle scorse settimane (quello della SIBC presentato al TAR ha visto rigettata la richiesta di sospensiva, ma deve ancora essere discusso nel merito; quello della Dasbi di fronte al Consiglio di Stato non è ancora stato esaminato né per la sospensiva, né nel merito); 2) le **tensioni relative alla redistribuzione** da un gruppo a un altro delle quote di efficienza che tutti hanno contribuito a conseguire (negli anni a venire questo aspetto sarà stemperato dal fatto che non vi saranno apporti di gruppi esterni al meccanismo della Lump sum e che lo storno di efficienza rappresenterà per gli aderenti una partita di giro).

Se non ci fosse incertezza sulla legittimità, sarebbe a nostro avviso **opportuno esordire con un finanziamento non meramente simbolico** del meccanismo di Lump sum.

Per **gestire questa incertezza** scorgiamo due vie che possono essere imboccate con relativa facilità.

La prima, massimamente prudente, sarebbe quella di **attendere** almeno una prima definizione di merito dei ricorsi presentati. Questa scelta permetterebbe di non dover gestire imprevisti o casi complessi nel caso in cui i ricorsi fossero fondati, e favorirebbe una ricomposizione unitaria del movimento sindacale ove non lo fossero (una volta spazzati via tutti i dubbi sulla legittimità del meccanismo, l'unico impegno sensato sarebbe quello di far funzionare e migliorare lo schema di Lump sum). Questa linea di condotta non produrrebbe effetti in capo ai beneficiari, dal momento che l'importo individuale della Lump sum è basato su un coefficiente (3 per cento), sull'ultimo stipendio e sull'anzianità di servizio: fattori non influenzati dallo stallo nella definizione della quota di efficienza da devolvere alla Lump sum.

La seconda, prevede di associare la **strutturalizzazione** di una quota dell'efficienza al finanziamento una-tantum del meccanismo di Lump, in modo da sostituire un gioco meramente redistributivo con un intervento idoneo ad ampliare le risorse disponibili per tutti i dipendenti dell'Istituto, in modo tale da non generare fratture della compagine.

* * *

Abbiamo già riferito in apertura dell'attesa, quasi messianica, che dal brodo primordiale del versante sindacale possano emergere aggregazioni capaci di interloquire e confrontarsi con l'Amministrazione. Condividiamo quella che è la speranza di tutti, ossia di poter procedere in maniera trasparente sulla via di acquisizioni a beneficio della generalità dei colleghi, evitando uno stillicidio di incontri capaci soltanto di offrire una rappresentazione plastica dello stallo.

Dal canto nostro, sottolineiamo che accanto ai temi già intavolati, assume **rilevanza strategica l'implementazione adeguata della riforma delle carriere per l'Area manageriale / alte professionalità** (a partire dall'imminente impostazione dei budget per i passaggi di segmento e di livello per il prossimo anno) e **l'avvio delle trattative sulla riforma dell'Area operativa**, in modo che il personale possa condividere e riconoscersi in un unico insieme di regole, principi e valori comuni.

Il Consiglio direttivo

Roma, 4 dicembre 2017