

## QUALE MODELLO CONTRATTUALE?

Si è tenuto questa mattina un incontro negoziale per la “prevista verifica sul sistema di contrattualizzazione” ([http://intranet:8000/s0220\\_normw/download.asp?myfile=013410001.008.pdf](http://intranet:8000/s0220_normw/download.asp?myfile=013410001.008.pdf)) rapporto 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:

- allineare a una **cadenza triennale** i negoziati normativi ed economici, in luogo delle precedenti durate rispettivamente quadriennale e biennale;
- **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;
- prevedere una componente oggetto della **contrattazione economica di secondo livello** legata al raggiungimento di obiettivi di “produttività, qualità, efficienza ed efficacia” aziendale;
- 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 dalle scriventi OO.SS. 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), le scriventi OO.SS. hanno 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.

Roma, 12 giugno 2014

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO