

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Incontro su Vigilanza europea e Filiali

“Colpa loro. La vita è responsabilità. E invece stiamo facendo appassire la nostra vita, il nostro futuro nell’eterna assoluzione di noi stessi. La colpa è sempre degli altri; di chi è al governo o al municipio, della dottoressa dell’ASL, del vigile urbano. La colpa è del geometra. Siamo poveri per colpa degli altri. Colpa loro: la scelta più agevole per un ignavo. L’indice puntato.” (Ascanio Celestini)

- Il processo di definizione del Sistema unico di vigilanza europeo va seguito con grande attenzione perché in questa fase si assumeranno decisioni con ricadute importanti sugli assetti organizzativi e sui profili professionali di moltissimi colleghi della A.C. e della rete territoriale. Il modo in cui l’amministrazione ha gestito internamente la ricerca di profili professionali per intraprendere il processo di costruzione della Vigilanza Europea rende evidente la necessità di un mercato del lavoro interno aperto e trasparente (vacancy). La mobilità deve essere un diritto del singolo, in un’ottica di crescita professionale e/o personale, non una concessione delle Direzioni di appartenenza.
- Riteniamo necessario avviare una fase di confronto aperto, franco e costruttivo con l’amministrazione a proposito dell’assetto della rete territoriale. L’esercizio dell’autonomia organizzativa della Banca nel definire gli assetti territoriali, per risultare legittimo e per essere percepito come equo, va coniugato con un profondo senso di responsabilità e capacità di analisi. La credibilità di una posizione aumenta se perorata con competenza e cognizione di causa. Va condotta un’attenta disamina delle funzioni attualmente attribuite alle Filiali, valutando con responsabilità e competenza i costi e i benefici del mantenere o meno la presenza sul territorio nelle sue attuali forme.
- È al tavolo della trattativa che si difendono i diritti e le legittime aspettative dei colleghi. L’incontro si è svolto in un clima di forte e palpabile tensione. È giunto il tempo di riflettere sullo stato poco edificante delle relazioni sindacali.

Si è tenuto lo scorso 11 aprile, a seguito delle richieste di parte sindacale, l’atteso incontro informativo sul Sistema unico di vigilanza europea (SSM) e sulle prospettive della rete territoriale.

L’amministrazione ha illustrato gli obiettivi del SSM, i tratti principali della ripartizione delle responsabilità tra BCE e autorità nazionali, l’andamento dei lavori preparatori. È stato specificato che l’assenza di un quadro normativo definito non consente di valutare le implicazioni gestionali per la Banca d’Italia, né le ricadute sul versante delle risorse umane.

Relativamente all'assetto della rete territoriale, la delegazione aziendale ha sostenuto che i mutamenti del contesto esterno e l'andamento dell'operatività delle filiali, considerati alla luce delle esigenze di efficacia ed efficienza nell'operare dell'Istituto, rendono necessario un consolidamento del modello incardinato su filiale regionale, filiali ad ampia operatività e strutture specializzate nel trattamento del contante. Pertanto sarebbe necessario chiudere 23 filiali specializzate nei servizi all'utenza con un processo che, nelle intenzioni della Banca, dovrebbe aver luogo tra il 2014 e il 2015.

Abbiamo apprezzato il riferimento del Direttore Generale, dott. Saccomanni, alla opportunità di fornire informazioni quanto più possibile dettagliate su questi temi per favorire il formarsi di adeguate aspettative tra i dipendenti dell'Istituto, soprattutto nella componente più giovane, sul proprio futuro professionale. Abbiamo però fatto notare come, più in generale, i segnali trasmessi dalla Banca creino talvolta disorientamento, anziché favorire l'emergere di un quadro più chiaro.

Si resta disorientati quando l'amministrazione afferma di essere attenta alle evoluzioni del contesto esterno, ma poi insabbia la trattativa sull'orario di lavoro che avrebbe introdotto in Banca fondamentali forme di flessibilità e di lavoro in remoto che già da tempo sono adottate in Istituzioni con le quali la Banca collabora e si confronta. Disorientamento che aumenta quando si va a constatare che la trattativa è stata avviata su un binario morto un attimo prima di porsi il problema del riassetto della rete territoriale, naturale banco di prova di tutte le forme, anche innovative, di flessibilità. Ancora, si resta disorientati di fronte a una Banca che sembra accorgersi della situazione disagiata in cui opera la componente del personale con più bassa anzianità di servizio e che al tempo stesso non pare capace di imprimere la necessaria accelerazione alla trattativa sulla riforma delle carriere, dalla quale ci aspettiamo che possano essere rivitalizzate le leve per incentivare e motivare il personale. Non aiuta a formarsi aspettative di crescita il fatto che oramai da troppi anni la Banca stia ponendo l'accento sui processi di riduzione, di contenimento, sulle politiche di tagli, atteggiamenti tipici di un'azienda in crisi. La storia recente dell'Istituto testimonia invece che le competenze, la professionalità e la dedizione del personale hanno contribuito a rendere meno gravi gli effetti della crisi economica e finanziaria tra i quali, tuttora, il Paese si dibatte.

Per quanto riguarda il *Sistema unico di vigilanza europeo*, abbiamo richiesto un aggiornamento dell'informativa non appena saranno definiti gli aspetti oggi velati di incertezza, ponendo al contempo una serie di domande su aspetti specifici rispetto ai quali era legittimo aspettarsi una risposta compiuta da parte dell'amministrazione. Abbiamo chiesto di sapere se, nelle intenzioni della Banca, il trasferimento di compiti verso Francoforte verrebbe bilanciato, anche solo in parte, da un contemporaneo trasferimento di compiti dalle Filiali verso Roma. Nel costituirsi, accanto a quello tradizionale di Roma, di un polo di vigilanza a Francoforte, abbiamo chiesto di conoscere intanto, al di là della possibile futura sistemazione normativa, la posizione del vertice del nostro Istituto sul rapporto che dovrebbe caratterizzare i due poli. Siamo passati poi al tema delle *vacancy*. L'informativa che ci è stata tardivamente trasmessa (a incontro già iniziato!) offre informazioni sull'esito della ricerca di profili professionali avviata dalla BCE lo scorso febbraio (numero delle candidature presentate e accolte, trattamento economico riservato, ecc.). A tal proposito abbiamo evidenziato due criticità. In primo luogo una grossa carenza informativa: tra febbraio ed aprile, al di là del passaparola tra colleghi, le uniche informazioni minimamente strutturate su tempi e modalità della selezione in Banca sono state offerte da un post su Yammer da parte di un Funzionario Generale. Alla carenza informativa, inoltre, si sono accompagnate pratiche di trasmissione delle informazioni relative alla ricerca BCE differenziate non solo tra Aree, ma tra Servizi della stessa Area. Eppure, senza ricorrere a strumenti sofisticati, sarebbe bastato mandare una mail agli addetti dei Servizi interessati o pubblicare un avviso sulla intranet. Sulla base di questo episodio, purtroppo non isolato, la DASBI

resta convinta della necessità di realizzare in tempi brevi un mercato del lavoro interno aperto e trasparente. La mobilità deve essere un diritto del singolo, in un'ottica di crescita professionale e/o personale, non una concessione delle Direzioni di appartenenza. Nove delle sedici candidature presentate sono state accolte. Abbiamo chiesto di sapere se la Funzione personale aveva svolto riflessioni sulla politica seguita in questa tornata: le professionalità candidate erano troppo alte o troppo basse rispetto alle richieste della BCE? Questo può aver influito sulla probabilità di successo delle candidature? Si tratta infatti di elementi importanti da valutare in vista delle vacancy che la BCE offrirà in occasione dell'avvio del SSM. Inoltre, abbiamo chiesto conferma dell'intenzione della BCE di rendere accessibili anche ad accademici o esponenti dell'industria finanziaria le posizioni per il SSM e quale fosse a tal proposito la posizione dell'Istituto. Infine, relativamente alle modalità di selezione che la BCE intende adottare, abbiamo chiesto se anche i colleghi dell'Istituto, pure quelli con ruoli direttivi o dirigenziali, dovranno partecipare all'esame, scritto e orale, che pare essere la modalità cui la BCE si atterrà.

Relativamente al tema dell'*assetto della rete territoriale*, abbiamo richiamato l'autonomia organizzativa della Banca e quindi la potestà dell'amministrazione di introdurre modifiche anche di carattere strutturale. Tale autonomia rende a tutti chiaro che restano in capo al Direttorio, tutte e per intero, le responsabilità di interventi sulla rete che hanno un evidente e significativo impatto sociale, oltre che economico. L'esercizio dell'autonomia, a nostro avviso, per risultare legittimo e per essere percepito come equo va coniugato con un profondo senso di responsabilità. Al tempo stesso la credibilità di una posizione aumenta se perorata con competenza e cognizione di causa. I dati forniti nel corso dell'incontro non possono essere considerati come una verità rivelata; al contrario, vanno analizzati e discussi. Va condotta un'attenta disamina delle funzioni attualmente attribuite alle Filiali e valutata la possibilità di mantenere una presenza sul territorio, anche con forme nuove rispetto a quelle fin qui sperimentate. Ciò che avvertiamo essere urgente è che ai colleghi che operano nella rete territoriale siano assicurate prospettive di sviluppo professionale e d'impiego analoghe a quelle del resto della Banca. Ad esempio, conciliando le aspirazioni di residenza e quelle lavorative sfruttando la tecnologia per lo svolgimento di alcune attività in modo decentrato. Pertanto riteniamo necessario avviare una fase di confronto aperto, franco e costruttivo con l'amministrazione a proposito dell'assetto della rete territoriale che, ove di comune accordo lo si ritenga necessario, possa rappresentare una base solida e condivisa per la messa a punto di adeguate misure di sostegno e di accompagnamento.

L'incontro si è svolto in un clima di forte e palpabile tensione. I frequenti brusii da parte del folto pubblico hanno lasciato spazio a intemperanze verbali, anche gravi, rivolte all'indirizzo della delegazione aziendale al momento della decisione assunta dai colleghi della CGIL e di altre organizzazioni sindacali di abbandonare l'incontro. La delegazione della DASBI, con senso di responsabilità nei confronti dei propri iscritti, è rimasta al tavolo in attesa del proseguimento della riunione che, ricordiamo, aveva carattere informativo. La delegazione aziendale ha poi annunciato di voler interrompere la riunione. La mancata ripresa dei lavori ha impedito di ricevere quantomeno una prima risposta alle numerose domande da noi poste. Esse restano comunque aperte ed attuali. Il modo in cui si è concluso l'incontro ci spinge a due ordini di considerazioni. In primo luogo, riteniamo che è al tavolo della trattativa che si difendono i diritti e le legittime aspettative dei colleghi. Il regalo più grosso che si possa fare sul tema delle filiali alla parte datoriale è quello di impedire l'insediamento di una sede di confronto. In tal modo la Banca potrebbe procedere nei suoi propositi senza contraddittorio, senza dover rendere conto del proprio operato, risparmiando anche sul capitolo degli ammortizzatori sociali. In secondo luogo, è giunto il tempo di riflettere sullo stato

poco edificante delle relazioni sindacali. Alla Banca va imputata una sensibilità rispetto ai tempi e ai modi della trattativa pari a quella di un elefante in una cristalleria. Anche da parte sindacale, però, è forse giunto il tempo di far compiere un passo indietro alle smanie di protagonismo e di considerare con spirito critico la strategia di accollare sempre ad altri le responsabilità, per confrontarsi piuttosto con la realtà che ci circonda e mettere avanti a ogni cosa gli interessi dei lavoratori.

Roma, 12 aprile 2013

Il Consiglio direttivo