



DASBI



“ARIA FRITTA” E FALSITA’

Abbiamo più volte espresso l’auspicio che il confronto sindacale potesse essere incentrato sui fatti e sul modo più efficace di tutelare i diritti e le istanze delle lavoratrici e dei lavoratori della Banca d’Italia. Non ci appassionano le diatribe e crediamo che i comunicati sindacali siano uno strumento per comunicare con i lavoratori e non piuttosto il fine dell’azione sindacale.

Dopo il documento diffuso ieri, vale peraltro la pena di chiedere a FALBI/SIBC più UIL: **ma se i fatti vi danno ragione, perché urlate tanto?** La nostra opinione è che dietro i toni usati per tentare una sconsiderata “escalation” anche sul tema dell’efficienza, vi sia **una preoccupante assenza di contenuti**. Due riflessioni più dettagliate riteniamo opportuno fornirle sull’**efficienza aziendale** e sulla **rappresentatività sindacale**. Sulla firma dell’accordo di ottobre in tema di **collocamento a riposo d’ufficio** del personale delle carriere operativa, Se.Ge.Si. e operaia - non sottoscritto a giugno - ci soffermeremo invece con apposito comunicato.

Efficienza aziendale. – FALBI/SIBC e UIL hanno preferito inquadrare l’accordo nell’ambito del secondo livello di contrattazione. La scelta fatta dalle organizzazioni “*maggiormente rappresentative nel comparto delle altre carriere*” non è solo una scelta di natura formale (perché stiamo parlando comunque dello stesso 1,7 % della massa salariale), ma presenta a nostro giudizio almeno un paio di **significative criticità**. **Se accanto alla produttività si considerassero anche parametri aggiuntivi quali l’efficacia, l’efficienza e la qualità (previsti dall’accordo di contrattualizzazione del 13 luglio 2010), il risultato non dovrebbe essere uguale a 1,7 % perché ciò significherebbe riconoscere che quei parametri aggiuntivi valgono zero!** In secondo luogo, se la contrattazione di secondo livello si limitasse di fatto alla “vecchia efficienza”, gli aspetti innovativi del nuovo modello contrattuale adottato nel 2010 si ridurrebbero semplicemente all’adozione dell’IPCA, anziché della variazione dell’indice dei prezzi al consumo, quale parametro per l’indicizzazione dei salari. Si verificherebbe così una conseguente **perdita di potere d’acquisto in capo ai lavoratori, dovuto alla dinamica dei prezzi dei prodotti petroliferi**. Infine, le parti hanno tutto il diritto di concordare un’applicazione differita di un accordo se ravvisano, congiuntamente, che non sono stati compiuti i passi intermedi inizialmente definiti. Si tratta dell’applicazione ordinaria della **libertà contrattuale delle parti**.

Rappresentatività sindacale. – I “maltrattamenti” subiti dal principio di libertà contrattuale sono poca cosa di fronte alle “sevizie” inferte al principio di rappresentatività sindacale. I dati forniti ieri ai Sindacati, infatti, evidenziano che **il numero complessivo di iscritti alle 5 Organizzazioni Sindacali scriventi ammonta a 2.542 unità a fronte delle 2.410 adesioni a FALBI/SIBC più UIL.** Chi pensa di aver sottoscritto per le altre carriere un accordo migliore di quello della carriera direttiva non deve compiere nessuno sforzo per ritenere che 2.410 deleghe valgano più delle altre 2.542. Nel tentativo di comprendere quale potesse essere l’origine di un’affermazione tanto roboante quanto bislacca, ovvero la conquista della maggioranza “trasversale” da parte di FALBI/SIBC più UIL, abbiamo sommato in modo diverso le deleghe, **cioè senza considerare (in modo arbitrario e ingiustificato) le adesioni degli operativi iscritti a CIDA e DASBI.** Solo questo computo bizzarro e scorretto conferirebbe una “maggioranza” di 3 iscritti al tavolo FALBI/SIBC e UIL.

A questo punto, vale la pena specificare un aspetto di fondamentale importanza in tema di rappresentatività sindacale. Nel quantificare la maggioranza legittimata a sottoscrivere accordi negoziali:

- **per le carriere non direttive** si contano solo gli iscritti a Sindacati che hanno già sottoscritto accordi in quel comparto (tutti tranne CIDA e DASBI);
- **per la carriera direttiva** si contano gli iscritti direttivi di tutti i Sindacati, poiché tutti hanno già sottoscritto accordi per la carriera direttiva;
- **sulle questioni di natura “trasversale”**, che riguardano tutte le carriere, dove per definizione non rileva la distinzione tra direttivi e altri, **“uno vale uno”**, come da sempre avviene nei contesti democratici. Chi ha deciso di iscriversi a un Sindacato vuole evidentemente farsi rappresentare da quello, negando di conferire la propria delega ad altri Sindacati.

In conclusione, emerge chiaramente che FALBI/SIBC e UIL somministrano per l’ennesima volta **la solita abbondante porzione di “aria fritta” quanto ai contenuti che avrebbero ispirato la loro azione al tavolo negoziale, senza perdere invece l’occasione di assestare un “calcione” alla libertà contrattuale e al principio della rappresentatività sindacale.**

Su questa via è bene che **si incamminino da soli!**

Roma, 25 ottobre 2012

Le Segreterie Nazionali