



Nuova Solidarietà

“... La logica dell'appartenenza deve essere sostituita da una nuova solidarietà fondata sulla certezza di poter esprimere senza condizionamenti le nostre capacità professionali, sulla gestione trasparente ed efficiente del servizio pubblico, sul confronto aperto delle idee e delle esperienze...”

Antonino Urso

Periodico del Sindacato Indipendente Banca Centrale - C.I.S.A.L.



- **MANTENERE L'ATTUALE PRESIDIO DEL TERRITORIO RIMODULANDO I COMPITI DELLE FILIALI**
- **RINNOVARE IL CONTRATTO CON UNA RIFORMA DELLE CARRIERE CHE PREMI I MERITI VALUTATI IN MANIERA OMOGENEA E TRASPARENTE CON OBIETTIVI CHIARI E VERIFICABILI**
- **RIORIENTARE LA PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE VERSO LE FUNZIONI ISTITUZIONALI**
- **RIDURRE LE PROCEDURE BUROCRATICHE E SEMPLIFICARE I PROCESSI DI LAVORO**

UN CONTRATTO PER TUTTI

PRESENTARE PROPOSTE O SUGGERIMENTI ALL'INDIRIZZO E-MAIL: piattaforma@sibc.it

Il Sindacato per sua natura è portatore dell'interesse collettivo, un interesse che deve essere "mediato"; il sindacato è titolare improprio dell'interesse collettivo, che non è la somma degli interessi dei singoli lavoratori rappresentati, ma, cosa ben diversa, la "sintesi" dei diversi interessi.

Queste le *linee* principali emerse durante una interessante lezione di diritto sindacale, tenuta dal prof. Ghera (ordinario di Diritto del Lavoro, presso l'Università "la Sapienza" di Roma).

E' proprio in questa ricerca della *mediazione degli interessi* che abbiamo visto nascere e crescere uno scontro sempre più aspro fra le diverse compagnie del personale della Banca d'Italia in questi ultimi mesi. Con una grossa forbice, Mister D, l'anglosassone Governatore che ha letto da poco le sue "secondo" considerazioni finali, ha nell'ultimo anno tagliuzzato e frammentato tutto il personale. Con certissima minuzia siamo stati spacchettati trasversalmente.

Oggi, abbiamo una miriade di **lobby** riconducibili alle diverse anime del personale bankitalia. Abbiamo la lobby dei direttivi e quella degli operativi. La lobby degli amministrativi e quella dei tecnici. La lobby dei colleghi di periferia e quella dei colleghi di

Roma. E al loro interno rispettivamente la lobby dei colleghi di filiale e quella di quelli di sede piuttosto che la lobby di quelli di Vermicino contro quella dell'Amministrazione Centrale. E tagliando tagliando abbiamo la lobby dei post 93 e quella dei pre 93. Potrei continuare per decine di righe a dividere la "smorfia".

Lo stesso "riassetto organizzativo" (presentato il 31 ottobre 2006; che piaccia il numero 31?) è stato sapientemente spacchettato con minuziosa dozzia.

Le ristrutturazioni dell'Area Banca Centrale e quella della Rete Periferica, sono state incanalate su binari diversi. Paralleli. Che mai possano o debbano avere punti di incontro.

La riorganizzazione dell'Area Ricerca Economica ha percorso il suo binario a bordo di un Eurostar, ad alta velocità, e, a parte la data di decorrenza dell'intervento, è giunta a destinazione. Nessuno si è stracciato le vesti. Nessuno si è incatenato ai cancelli di via Nazionale.

A giorni prenderà l'ES anche il riassetto del comparto Vigilanza; e a seguire, forse, quello dell'Area Stabili e poi l'Area Personale e poi l'Area Banca Centrale e via discorrendo. Ma vedo imbarcato su un triste **treno interregionale** il processo relativo al "riasset-

to" della rete periferica. Aver sistemato l'Area Ricerca Economica, per fare un esempio, può esser tradotto nell'aver "tranquillizzato" circa 300 colleghi. Primo mattoncino. Avanti il prossimo. Mattoncino dopo mattoncino.

State certi che nessuno si incatenerà per nessuno se continua questo cammino dello step by step. Divide et impera.

Ma questo *stillicidio temporale* che si sta attuando nel processo di "riassetto organizzativo" della rete periferica, ha ucciso letteralmente l'unico e ultimo elemento di congiunzione fra tutte le lobby possibili del personale: **il contratto di lavoro**. Il cappio sembra stringersi inesorabilmente ogni qualvolta si chiede di riaprire il tavolo di trattativa per il rinnovo del contratto. Alla corda del "riassetto" pende, purtroppo, ogni speranza di riaprire il processo "contrattuale".

Bisognerebbe evitare ad ogni costo che si raggiunga il vero grande obiettivo fin qui celato: creare la grande lobby di chi vuole, di chi ha bisogno di avere un nuovo contratto di lavoro contro l'opposta lobby di chi è contrario al riassetto della rete periferica.

Scindiamo le cose per favore. A spingere l'incagliato treno del "riassetto organizzativo" della rete periferica è quanto mai inopportuno chiamare quanti vorrebbero solo veder ricono-

sciuto un loro diritto: il rinnovo del contratto di lavoro (con tutto quanto ne deriva: dalla riforma delle carriere, a quella degli stipendi, della valutazione, delle promozioni, ecc.).

Se binari separati si sono voluti, con arguta intelligenza, per il riassetto dell'Amministrazione Centrale e per quello della rete periferica, allora binari separati si usino anche per **riassetto e rinnovo del contratto**. Senza bloccare il treno del rinnovo del contratto su un binario morto.

Sarebbe utile, a questo proposito, offrire a questo *treno* del rinnovo del contratto, che ci unisce tutti, come non avveniva da tempo, una nuova energia, una possente forza motrice. E questa energia non può che venire da una piattaforma aggiornata e concreta da poter presentare al datore di lavoro, che rappresenti quali sono le istanze reali, oggi, che interessano e preoccupano il personale. A questa **lobby** apparteniamo tutti.

Il treno del contratto è stato disegnato: provare a spingerlo insieme è un dovere comune. Contribuite, indipendentemente dalla vostra identità sindacale, inviando materiale, proposte, appunti o quant'altro alla mail piattaforma@sibc.it.

SALVATORE PICCIRILLO

PIATTAFORMA 2006/2009

Il Sbc sta lavorando alla definizione di una piattaforma contrattuale per il 2006/2009. Le linee di sviluppo che si intenderebbe portare avanti possono essere così sintetizzate:

- sistemazione delle materie ancora sospese del "contratto ponte" 2002
- criteri guida della riforma delle carriere
- criteri guida della riforma del sistema valutativo del personale
- progetto flessibilità dell'orario di lavoro/tema della conciliazione dei tempi
- piani di formazione del personale
- nuove Intese in tema di Relazioni Sindacali

Fai pervenire il tuo contributo all'indirizzo e-mail: piattaforma@sibc.it

I COLLEGHI DI SERIE B

Quello che segue è lo sfogo pervenutoci via mail da una collega di Ferrara che ci ha colpito particolarmente.

Rispetto a tanti lavoratori noi dipendenti Bankitalia siamo stati più fortunati per un lungo periodo di tempo ormai concluso. Non per questo alcuni di noi dovranno trovarsi costretti a rinunciare al posto di lavoro per l'impossibilità di trasferirsi altrove o di fare i pendolari.

Dal mio punto di vista, nessuna Filiale ha maggior diritto di rimanere aperta rispetto alle altre. E non è una questione se chiuderne 20 invece che 30, ci rimette sempre qualcuno. I numeri, in questo caso, non contano. Non siamo delle statistiche, non siamo delle percentuali. Siamo delle persone! Siamo delle famiglie! Siamo delle vite già organizzate! Chi ha preso questa decisione forse non sa cosa significa avere la propria famiglia vicino. Si vede che i suoi valori sono ben diversi e che non deve combattere con il quotidiano.

Però taglia i costi... bravo, eh? Benefattore quasi!

Perché noi siamo solo delle inutili appendici.

In Filiale c'è già gente rassegnata, hanno fatto un gran bel lavoro psicologico da Roma, trasmettendo ai nostri dirigenti il compito di "prepararci" all'idea.

Ma non ci sono riusciti con tutti.

Qui c'è gente che è disposta a tutto pur di salvare il posto nella propria Filiale.

Io mi trovo nella condizione di non poter prendere il treno per spostarmi tutti i giorni a Bologna.

Mi toccherà licenziarmi?

C'è chi fa degli spostamenti uno stile ed una scelta di vita, io non posso.

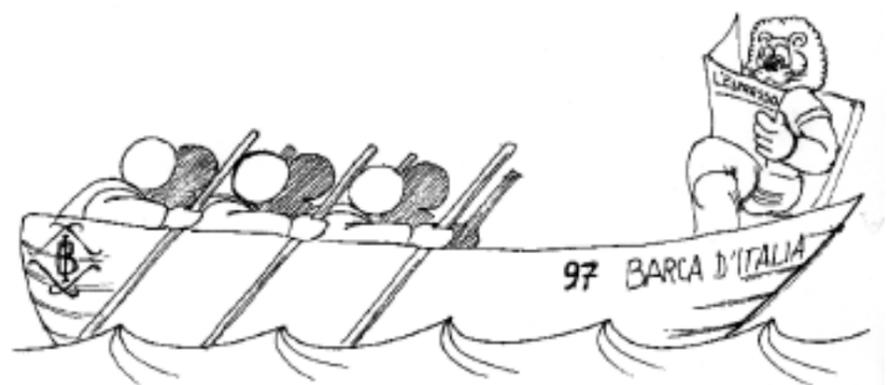
Ho cercato e trovato casa vicino al posto di lavoro ed ho organizzato la mia vita e la mia famiglia in un ristretto spazio.

Che tristezza... e che diritto hanno in più i colleghi di Bologna, Milano, Roma di conservare il posto rispetto a me?

Non siamo tutti dipendenti dello stesso Istituto?

Bene... io credo che il problema sia serio e sono stanca di vedere i sindacati azzuffarsi fra di loro, ancora e ancora...

ROSSELLA LUCCHETTI



MUTAZIONE CONGENITA



Proposte e contributi di idee dai “post 93” e non solo

I GIOVANI E BANKITALIA: UN'OCCASIONE MANCATA?

Nessun vero cambiamento può fare a meno del fattore umano

Società, economia, scienza, rapporti umani... quanti cambiamenti siano avvenuti in pochi anni, tutti lo sanno. Ormai se ne rendono conto anche i dipendenti bankitalia, che per tanto tempo si sono illusi di trovarsi, almeno da un punto di vista lavorativo, nella classica “botte di ferro”.

Come l'esperienza insegna, spesso i cambiamenti sono forieri di sofferenze: adattare se stessi e la propria vita alle novità non sempre è facile, anzi, quasi sempre comporta sacrifici. Ed anche questo è ben chiaro a tutti noi alla luce delle novità che il Governatore prospetta sulla struttura dell'Istituto.

Nello stesso tempo, però, bisogna riconoscere che ogni cambiamento, specie se attuato in contesti fortemente cristallizzati nel tempo, può offrire anche opportunità straordinarie. Ma qui casca l'asino...

Il piano di ristrutturazione finora proposto impone solo sacrifici, trascurando le opportunità già in possesso dell'Istituto: parlo della valorizzazione del “capitale umano” (eh sì, ormai dobbiamo rassegnarci, se i singoli sono “risorse”, il loro insieme costituisce un “capitale”... ma questa è un'altra storia!), ed in particolare dei giovani neoassunti o di recente assunzione. In sostanza, si vuole attuare un cambiamento operando con la sega anziché con il cesello. Ovvero, tagliando invece di far crescere.

L'opportunità di rinnovamento è invece straordinaria: in questo momento, molto più che in passato, il Governatore dispone di una notevole quantità di giovani appena o da poco assunti con un livello di scolarizzazione medio-alto anche nei profili professionali più bassi (alludo ai viceassistenti, i “paria”, come allegramente si autodefiniva una mia amica licenziatasi dopo nemmeno due anni di Banca...) e con forti attitudini a sostenere cambiamenti tecnologici ed organizzativi per evidenti ragioni generazionali. Energie nuove, menti aperte e senza preconcetti, con prospettive di crescita professionale ed economica in un contesto che per molti costituisce la massima aspirazione (“Sei

entrato in Banca d'Italia?? Beato te!!”): come immaginare un miglior serbatoio cui attingere per realizzare un qualsivoglia cambiamento?

Purtroppo, finora l'opportunità non è stata colta: i giovani sono stati inseriti in strutture non vecchie ma decrepite, istruiti con modalità non tecnologiche ma barbare, addetti a mansioni non di routine ma da automi, valutati non in funzione della qualità del loro lavoro ma del tempo trascorso in ufficio (con buona pace del contenimento dei costi relativi alle ore di straordinario...). Ed in tutto questo, completamente deresponsabilizzati da una gerarchia immobilizzante che li priva della possibilità e del piace-

re dell'iniziativa, irreggimentati in un contesto rigido ed anacronisticamente formale che spesso anche dal punto di vista umano li priva del loro naturale dinamismo, e, dulcis in fundo, quasi sempre relegati a svolgere le attività di più basso profilo, sgradite ai “veterani”. Condizioni queste che denotano, da parte di chi le pone in essere, la totale assenza di lungimiranza nella valorizzazione e nell'utilizzo delle risorse. Della serie: come ti trasformo un giovane e brillante laureato in una preziosa macchinetta contabanconote priva di senso critico...

Signor Governatore, non riuscirà a realizzare un vero cambiamento senza puntare sul fattore umano, senza aver fiducia in questi giovani; se proprio saranno necessari sacrifici, si faranno. Ma intanto cominci dalle opportunità, cominci dai giovani: non permetta, ammesso che per qualcuno non sia già troppo tardi, che si “bankitalizzino”!

Qualcuno potrebbe obiettare: non volete fare la gavetta.

Non è così. Vogliamo lavorare, facendo tutto quello che c'è da fare e anche di più, ma meglio.

E magari, perché no?, fare carriera in una Banca migliore, più efficiente, più moderna davvero.

MASSIMO GRAZIANI

Nulla di nuovo sotto il sole

Alla vigilia dell'importante scadenza sulla scelta della destinazione del TFR che attanaglia molti lavoratori italiani (esclusi noi), il decreto n. 62 del 10 maggio 2007 detta le regole per l'adeguamento delle forme pensionistiche preesistenti, al famoso decreto legislativo 252/2005.

È stato rinviato, per ora, l'obbligo di adeguarsi ai dettami del D.Lgs 252/2005 per i fondi pensioni preesistenti, istituiti all'interno di enti pubblici, anche economici, che esercitano controlli in materia di tutela del risparmio, in materia valutaria o in materia assicurativa. Nessun obbligo quindi per la Banca d'Italia e per l'UIC di istituire un comparto a rendimento garantito o di attuare la regola del silenzio assenso per i neo assunti. Nè tanto meno corre l'obbligo al Fondo Pensione di assumere personalità giuridica.

Per ora quindi nulla di nuovo. Ma tutto rinviato alla contrattazione.

DE-FORMAZIONE “A DISTANZA” IN BANCA D'ITALIA

La crescita professionale è un diritto di tutti

Caro Sindacato, qui in Banca d'Italia siamo tutti bravi, ma per eccellere davvero devi avere una specializzazione. Benissimo: io sono specializzata nella formazione a distanza. Per essere precisi, sono talmente specializzata che oramai la formazione è distante da me al punto da non riuscire più neanche a intravederla. Sorrido mentre scrivo perché ricordo, oramai con nostalgica ironia, le aspettative che avevo al mio ingresso in Banca.

In quel tempo ero fermamente convinta che la formazione fosse una leva strategica gestionale e uno strumento di qualificazione delle risorse. Solo oggi ho capito che si tratta di un mezzo discriminante rappresentativo di un potere sciocco o di premi “indiscutibilmente” meritati.

Pensa: mi hanno persino fatto credere di essere talmente efficiente e preparata da non aver alcuna necessità della formazione. Infatti, siccome sono brava io lavoro tutti i giorni in ufficio (il cosiddetto *learning by doing*) facendo pratiche da mattina a sera, mentre gli altri (poverini) vanno a Londra, Milano e Bruxelles o addirittura cambiano continente per cercare di migliorare, di sanare le loro lacune... forse, addirittura, nella prospettiva improbabile di diventare come me! E' davvero un peccato che i risultati della loro formazione siano così scarsi da costringere sempre le stesse persone a rico-

minciare da capo con l'estenuante tiritera: valigia-albergo-formazione-viaggio-diritorno-liquidazione dell'missione!

Per quel poco che conta, credo che l'esistenza di meccanismi differenziati nell'ambito formativo sarebbe giustificabile solo se supportata da chiarezza e da reali esigenze operative. La formazione non è una gratificazione del datore di lavoro, ma una delle mille sfaccettature del rapporto d'impiego, un diritto fondamentale del lavoratore che deve essere posto nella condizione di “lavorare per imparare a lavorare” e sapersi così adattare ai cambiamenti.

La conoscenza del sapere deve quindi essere garantita a tutti e a tutti i livelli con corsi specifici, mirati a potenziare l'attività per la quale la banca ci ha impiegato, in linea con le capacità e le aspirazioni del singolo individuo; pertanto, chi fa il “manager”, oltre ad avere solide ed indiscutibili caratteristiche tecniche deve spogliarsi della cultura dell'egoismo e della gerarchia e deve imparare a gestire, in modo ottimale, le proprie risorse.

Qui non succede niente del genere. L'unico corso a cui ero stata designata è stato cancellato senza che nessuno si sia mai premurato di dirmelo. Parlare di gestione ottimale delle risorse, mi rendo conto, fa ridere.

Dimenticavo: mi dicono che la nostra amata Banca, proprio la stessa che si dimentica persino di avvertirti se ti cancellano un corso, non dimentica mai nome e cognome di chi osa metterne in discussione il potere di fare e disfare, privilegiare e cestinare. Per questo ti chiedo di omettere il mio nome: non vorrei cancellassero anche il corso che mi hanno programmato per il 2015.

Lettera firmata

SONDAGGIO LA MERITOCRAZIA IN BANCA D'ITALIA

Risultato: meritocrazia = gerontocrazia

Per essere un bravo sindacalista, la prima regola è saper ascoltare i colleghi.

Nel tentativo di uscire dalla sagra del “non guardarmi - non ti sento”, ho voluto allora provare un esperimento.

Ascoltare e riportare senza alcun filtro le voci di tre colleghi che per lo più dovranno trascorrere in Banca almeno trent'anni di vita. Non è ovviamente un sondaggio scientificamente basato sulla teoria dei campioni, ma un'indicazione di umori che non sembrano trovare corrispondenza nelle priorità sindacali. Tutti derivati da una semplice domanda, proposta con la mia faccina più innocente: “che ne pensi della meritocrazia in Banca d'Italia?”

Risposta n. 1: La meritocrazia? Non esiste. Esistono i meritevoli (e gli immeritevoli) ma non ci sono strumenti istituzionali per premiare i primi, o per velocizzare il loro percorso di carriera. E' tutto ingessato, e se hai la rara fortuna di avere un capo illuminato che vuole premiare (e non solo spremerti), bisogna che ricorra a sotterfugi: ad esempio offrendoti un corso. Ma la formazione - dico io - dovrebbe essere diritto di tutti! In buona sostanza, se sei meritevole e ti premiano, hai la sgradevole sensazione di rubare qualcosa. Se non ti premiano - ed è la cosa più frequente - giustamente t'in...furi.

Risposta n. 2: Il merito è un concetto difficile da misurare in una realtà come la nostra, non basata su parametri meramente quantitativi. Però forse sarebbe un bel passo avanti intendersi su “cos'è il merito”. Ad esempio, mi pare che spesso si consideri il merito in termini eccessivamente individualistici: un merito “atomistico”. I nostri concorsi interni scambiano per merito un ammasso di conoscenze tecniche e “istituzionali”, spesso nient'affatto utili per il lavoro che si è chiamati a svolgere. Per me, invece, il merito va considerato come il contributo effettivo dato

da ciascuno rispetto all'organizzazione di cui fa parte, anche e soprattutto in termini di capacità collaborativa, propositiva, di misurarsi con problemi nuovi.

Risposta n. 3 Il merito? Ah, ah, che parolona! Non che non esista, intendiamoci. Il merito in Banca d'Italia esiste eccome. C'è un mucchio di persone meritevoli, selezionate con concorsi tostissimi. Ma tutto il resto è una barzelletta. Volete sentirla anche voi? C'era una volta un numeretto, chiamato bollettino. Questo numeretto, appena nato, è sempre un po' gracilino, anche se il collega si barcamena come un disperato in mezzo a un ambiente omertoso, competitivo e poco collaborativo. Poi, anno dopo anno, il numeretto cresce. Importa poco quel che fai: il numeretto cresce, un po' per volta. Fai poco? Crescerà lento. Fai nulla? Crescerà lento. Fai tanto? Forse crescerà un po' meno lentamente degli altri. Forse. Il bello è che se anche un anno decidi di non muovere un dito, non scende di sicuro. Insomma, aumentano gli anni, aumenta il numeretto che misura il merito. Quindi il merito cresce col passare degli anni, ossia cresce al crescere dell'anzianità. Quindi, perché chiamarlo merito? Chiamiamolo col suo vero nome: anzianità.

E parallelamente, aggiungo io, chiamiamo la meritocrazia per come viene intesa in Banca d'Italia: gerontocrazia.

(a cura di Alberto Antonetti)

Volete inviare i vostri commenti a questi articoli?

Scrivete a: giovani@sibc.it

Inviare i vostri articoli a: giovani@sibc.it

Per salvare le filiali non basta un Masaniello di carta

Appaiono sempre più numerosi gli articoli su testate nazionali riguardanti il riassetto organizzativo del nostro Istituto. In prima pagina su "L'Espresso", è comparsa di recente una bella foto del nostro Governatore con una motosega in mano, con il titolo "Tagliare si può". L'articolo era molto dettagliato e ricco di informazioni. Sotto la foto di Draghi c'era quella del "novello Masaniello" (da dittatore sanguinario adesso si è trasformato in popolano, ma ricordate la fine che ha fatto?), leader del sindacato a cui aderisce quasi il 50% dei dipendenti dell'Istituto (secondo i giornali la FALBI avrebbe quindi quasi 3700 iscritti tra i colleghi in servi-

zio!), che, insieme ai prefetti, ai Governatori delle Regioni e "in prima linea nella battaglia" sta osteggiando il progetto del Direttorio.

La prima reazione che ho avuto nel leggere l'articolo è stata quella di scrivere sulle pagine del giornale del sindacato al quale appartengo, per dire quello che penso sulla riorganizzazione: sono decisamente contrario alla chiusura delle Filiali (come lo è il Sindacato al quale appartengo)! Ho lavorato per quasi 12 anni a Ferrara, una delle Filiali candidate alla chiusura in prima istanza, e capisco benissimo quali possano essere le conseguenze di un eventuale trasferimento forzoso. Chi vive in una piccola città ha



ritmi di vita diversi da chi vive a Roma, io ricordo che riuscivo ad accompagnare i bambini all'asilo in bicicletta, timbrando comunque alle 8; ricordo che a volte nell'intervallo riuscivo a pranzare a casa, ricordo che quelle poche volte che andavo a fare dei corsi a Bologna facevo una gran fatica ad organizzare la parte finale della mia giornata.

E ora che sono a Roma non mi dimentico dei miei colleghi di periferia, so a quali problemi andrebbero incontro cambiando la loro sede di lavoro. E non penso che la riorganizzazione, così come pensata dal vertice del nostro Istituto, riesca a risolvere i problemi della Banca, che sono ben altri. Così come descritto pare che il problema drammatico dell'Istituto sia quello di far quadrare i propri conti, di sanare il bilancio. Siamo davvero così alla frutta? E dopo aver eliminato le Filiali cosa si farà? Non mi pare di aver capito un granché dei propositi successivi: si tagliano le Filiali, si crea il "tesoretto", e poi si vedrà. Nel frattempo, la Banca ha promosso una pletera di dirigenti, continuando a trasferirli anche nelle Filiali che dice di voler chiudere.

Ho visto trasferimenti verso le Filiali di Ferrara, Isernia, Ascoli Piceno, Varese, Foggia firmati dalla stessa persona che le vorrebbe chiudere. E la motosega?

A frenare le intenzioni della Banca ci vorrebbe pensare da solo un sindacato che si accredita, direi troppo ottimisticamente, 3700 iscritti, il cui capo gira le Filiali, lotta come un leone, diffonde qualunque articolo di giornale in cui compaia il suo nome (meglio se con tanto di foto a colori), e che ha diffuso *urbi et orbi* le pagine de "L'Espresso" con toni trionfalistici. Trionfalistici perché?

Forse perché l'opinione pubblica è venuta a conoscenza del nostro stipendio medio di 90.000 € (peccato che io arrivi a guadagnare appena 1/3 lordo!)?

Perché con quell'articolo si dà l'idea che le scelte del Governatore siano utili al Paese?

Bisognerebbe invece coinvolgere l'opinione pubblica in maniera intelligente, spiegando ad esempio che il nostro stipendio soggiace alla legge del pollo di Trilussa.

RAOUL BARONE

IL SIBC PER GLI ISCRITTI

Il Comitato Direttivo Nazionale, preso in esame il consuntivo economico per l'anno 2006 e approvati all'unanimità i lusinghieri risultati della gestione economica, ha deliberato di ridurre il costo dell'iscrizione per l'anno 2007.

Pertanto si è deciso di non effettuare la trattenuta sullo stipendio o la pensione relativa al mese di luglio p.v., che resterà nella busta paga degli iscritti.

Siamo convinti che le risorse in termini di libertà sindacali e contribuzioni economiche vadano utilizzate per perseguire la massima efficacia dell'attività sindacale, ma se una corretta gestione può consentire risparmi, di tali risultati devono fruire coloro i quali danno vita al Sindacato: gli iscritti.

RENDICONTO ANNO 2006

ENTRATE		USCITE	
Quote iscritti	€ 129.113,73	Spese postali	€ 8.920,33
Interessi su c/c	€ 1.237,92	Spese tipografiche	€ 5.338,61
Rimborso spese giudiz.	€ 7.344,00	Spese telefoniche	€ 4.740,50
TOTALE	€ 137.695,65	Spese legali	€ 6.979,20
		Cancelleria + fotocopie	€ 4.024,76
		Spese abbonamenti e libri	€ 1.397,52
		Spese di rappresentanza	€ 1.089,00
		Spese varie	€ 142,34
		Spese per provvidenze	€ 2.325,00
		Fisav-Cisal	€ 6.766,30
		Attrezzature tecniche	€ 720,60
		Spese di organizzazione	
		Segreteria Nazionale	€ 29.198,22
		Direttivo Nazionale	€ 20.625,16
		Riunioni quadri e rapp.locali	€ 2.193,64
		Delegazione contratto	€ 830,39
		Segreteria Amministrativa	€ 4.735,70
		Convegno Quadri	€ 11.918,60
		SICECBU	€ 1.610,54
		TOTALE	€ 113.556,41
totale entrate 2006	€ 137.695,65	Totale uscite 2006	€ 113.556,41
avanzo esercizio 2005	€ 103.558,43	Avanzo di cassa 2006	€ 127.697,67
TOTALE A PAREGGIO	€ 241.254,08	TOTALE A PAREGGIO	€ 241.254,08
ATTIVITA'		PASSIVITA'	
Cassa	€ 81,90	Delegazione contratto	€ 5.000,00
Conto corrente	€ 127.615,77	Spese legali	€ 10.000,00
		Convegno quadri	€ 20.000,00
		Rinnovo attr. Tecniche	€ 10.000,00
		Corsi formazione	€ 10.000,00
Totale attività	€ 127.697,67	Totale passività	€ 55.000,00
		Fondo associativo netto	€ 72.697,67
Totale a bilancio	€ 127.697,67	Totale a Bilancio	€ 127.697,67

NUOVA SOLIDARIETÀ

Periodico del Sindacato Indipendente Banca Centrale

Via Panisperna, 32 - 00184 Roma - Tel. 06.47923071 - Fax 06.48902056 - www.sibc.it - segreteria@sibc.it
Iscr. Tribunale di Roma n. 575 del 2/11/1992

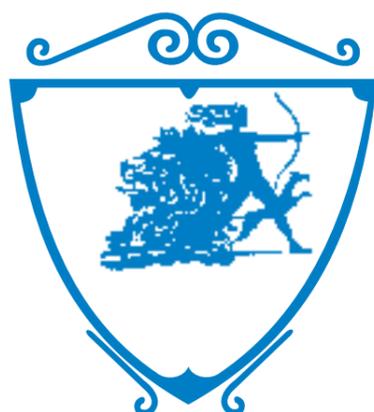
Direttore Responsabile: Pierpaolo Caiazzo

Redazione: Alberto Antonetti, Raoul Barone, Francesco Cirillo, Patrizia D'Alessandro

Vignette: Francesco Cirillo

Stampa: Tipolitografia 5M Srl - Via Giuseppe Cei, 8 - Roma - Tel. 06.2411671

Chiuso il 14/06/2007



HOTEL DIANA ★★★★★

Via Principe Amedeo, 4 - 00185 Roma
Tel. (06) 4827541 ricerca automatica
Fax (06) 486998
www.hoteldianaroma.com
e-mail: info@hoteldianaroma.com

Solo per gli Associati S.I.B.C.:
Giornale in camera (da richiedere la sera prima);
Check-out esteso fino alle ore 16.00

Centralissimo, ad un passo dalla Stazione Termini, 171 camere dotate di telefono diretto. Frigo-bar, TV satellitare con visione gratuita di Tele+, asciugacapelli, cassette di sicurezza, aria condizionata. Ottimo ristorante con cucina nazionale e da maggio a settembre splendido roof-garden panoramico per drink e cene particolari. Su richiesta servizio garage e navetta da e per l'aeroporto ogni mezz'ora.