



“... 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.

GUARDARE AVANTI

La gestione della riorganizzazione territoriale La Fabbricazione Carte Valori – La Riforma delle carriere

In questi giorni – con la chiusura delle prime filiali – ha preso avvio la dolorosa fase di attuazione della ristrutturazione della rete territoriale della Banca d'Italia.

Dopo il lungo periodo di aspro, e talvolta confuso, confronto con l'Amministrazione, durato circa venti mesi dal primo documento presentato da Draghi, lo scenario si è stabilizzato, si è entrati in una fase di gestione della riforma e il polverone, alzato strumentalmente anche da alcuni soggetti sindacali, sta depositandosi per lasciare maggiore spazio alla chiarezza, alla trasparenza e quindi alla verità.

La prima verità ad emergere è l'origine della “riforma”. Un progetto proveniente da istanze esterne fatto proprio dalla Banca per assecondare le pressanti richieste di cambiamento, in un più generale quadro di ridimensionamento dell'apparato di funzionamento dello Stato. Un'operazione d'immagine, in alcuni casi irrazionale, come dimostrano alcune scelte di chiusura, avulse dalla realtà locale.

Una seconda verità riguarda la “millantata” facoltà che una O.S. si è attribuita di poter impedire la chiusura delle filiali.

Parlamentari, Presidenti di Regioni e Province, Sindaci, forze politiche, e financo alti prelati, sono intervenuti presso il Governatore nel tentativo di impedire la chiusura di singole unità periferiche.

Nulla è servito! Il Consiglio Superiore ha graniticamente esercitato l'autonomo potere organizzativo attribuitogli dal nuovo Statuto della Banca d'Italia, che, come tutti sanno, ha valore di legge.

La tesi della Falbi, circa il potere sindacale di interdizione della decisione della Banca, in effetti è servita solo a preconstituire una campagna d'aggressione e denigrazione verso le altre OO.SS. del tavolo negoziale che, pur contrarie alla chiusura, hanno intrapreso la via del confronto per contenere la portata dell'originale piano aziendale di ridimensionamento.

Della fallacia dell'azione della

FALBI è testimone il fatto che, nonostante i proclami e le promesse fatte ai colleghi, alla famosa delibera settembrina (2007) del Consiglio Superiore non è seguito alcun ricorso in Magistratura. La confusione però creata tra i dipendenti delle filiali, disposti ad aggrapparsi a qualsiasi speranza in un momento di disperazione per dover abbandonare la propria residenza di lavoro, è stata tanta e con risvolti sgradevoli, arrivando a dividere l'intera compagine del personale spaccata tra favorevoli e contrari alla riorganizzazione territoriale.



Tutto questo ormai è storia. Con la caduta della polvere le Colleague e i Colleghi riusciranno a comprendere meglio la verità sui recenti avvenimenti, a distinguere meglio tra chi li ha ingannati con sterili urla utili solo al proselitismo di bottega, e chi si è impegnato per ottenere risultati concreti, che certo non ripagano l'amarrezza per lo sconvolgimento organizzativo e familiare, ma servono quantomeno a sopportare meglio i disagi derivanti dal cambiamento.

Ora comunque si deve voltare pagina, per gestire gli impatti dell'“immigrazione” riguardante i lavoratori delle realtà in chiusura - ma anche quello delle filiali superstiti - per i quali collegamenti, orario di lavoro, misure economiche di sostegno e riqualificazione professionale sono i problemi più evidenti. In questi giorni

si stanno affrontando altre fondamentali tematiche contrattuali: l'ingarbugliata riorganizzazione del Servizio Fabbricazione Carte Valori e la complessa Riforma delle Carriere.

Per il Servizio Fabbricazione Carte Valori è in gioco una delle funzioni storiche della Banca. La produzione dei “biglietti” deve rispondere sempre più a esigenze di concorrenza sui costi e, in previsione di determinanti scelte strategiche da effettuare con riferimento all'anno 2012, l'Amministrazione propone una drastica riforma organizzativa del processo di produzione, con pesanti ricadute sui

le professionalità, raggiungimento di livelli retributivi più elevati – per i meritevoli – rispetto a quelli attuali.

Noi riteniamo che l'interesse dell'Azienda debba coincidere con quello di chi ogni giorno si impegna nel proprio lavoro. Per questo affermiamo che la riforma delle carriere è urgente e certamente fattibile.

In tale ottica, il SIBC ritenne gravemente deludente l'iniziale proposta presentata dalla Banca in sede di trattativa, in quanto mancava completamente l'individuazione degli obiettivi sostanziali da conseguire, sui quali è successivamente convenuta alla firma degli accordi di giugno, con la dichiarazione congiunta sulla “Riforma”.

Ora si tratta di ripartire senza indugio con proposte concrete. Le esigenze aziendali di adeguare il sistema di inquadramento dei dipendenti ai rilevanti cambiamenti organizzativi intervenuti nell'Istituto sono compatibili con le esigenze del personale di trovare motivazioni e gratificazioni in un sistema che consenta tangibili prospettive di sviluppo professionale e retributivo.

Il SIBC non si presenterà alla trattativa a mani nude. Il nostro Sindacato ha già elaborato uno schema di riferimento per la riforma, che coniuga gli obiettivi teoricamente enunciati dalla Banca (meritocrazia, efficienza, flessibilità) con l'introduzione di strumenti nuovi: ripartizione del personale in poche aree funzionali, creazione di un duplice binario di crescita (merito/concorso), indennità professionali, formazione, valutazione per obiettivi.

Siamo consapevoli che tra gli aspetti più complessi della riforma ci sono il reinquadramento del personale esistente e il mantenimento del gradino di garanzia. A tale proposito, il SIBC ha assunto l'impegno a salvaguardare i legittimi interessi dei colleghi a non vedere pregiudicate le attuali aspettative di progressione economica e di carriera, anzi, a rendere assai più rapidi i tempi di avanzamento fra le diverse aree funzionali.

M.D.

... STA A NOI TROVARE LE RISPOSTE

IL DIFFICILE MOMENTO DEL FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

Il Corriere della Sera (on line) di lunedì 13 ottobre 2008 titolava così «Crisi, 100 milioni di poveri in più». Chissà se fra quei cento milioni hanno conteggiato anche tutti quelli che sono impegnati a costruire la loro pensione attraverso una faticosa rincorsa al contributo e all'andamento dei mercati.

«Certo è che - prosegue il Corriere della Sera - la crisi finanziaria in atto, la peggiore dal 1930, rischia di mettere in ginocchio i Paesi emergenti». E queste parole non sono mie, ma a lanciare l'allarme è il presidente della Banca Mondiale, Robert Zoellick, spiegando come questa «catastrofe è stata creata dall'uomo e sta a noi ora trovare le risposte». Dunque allora, nel nostro piccolo, proviamoci.

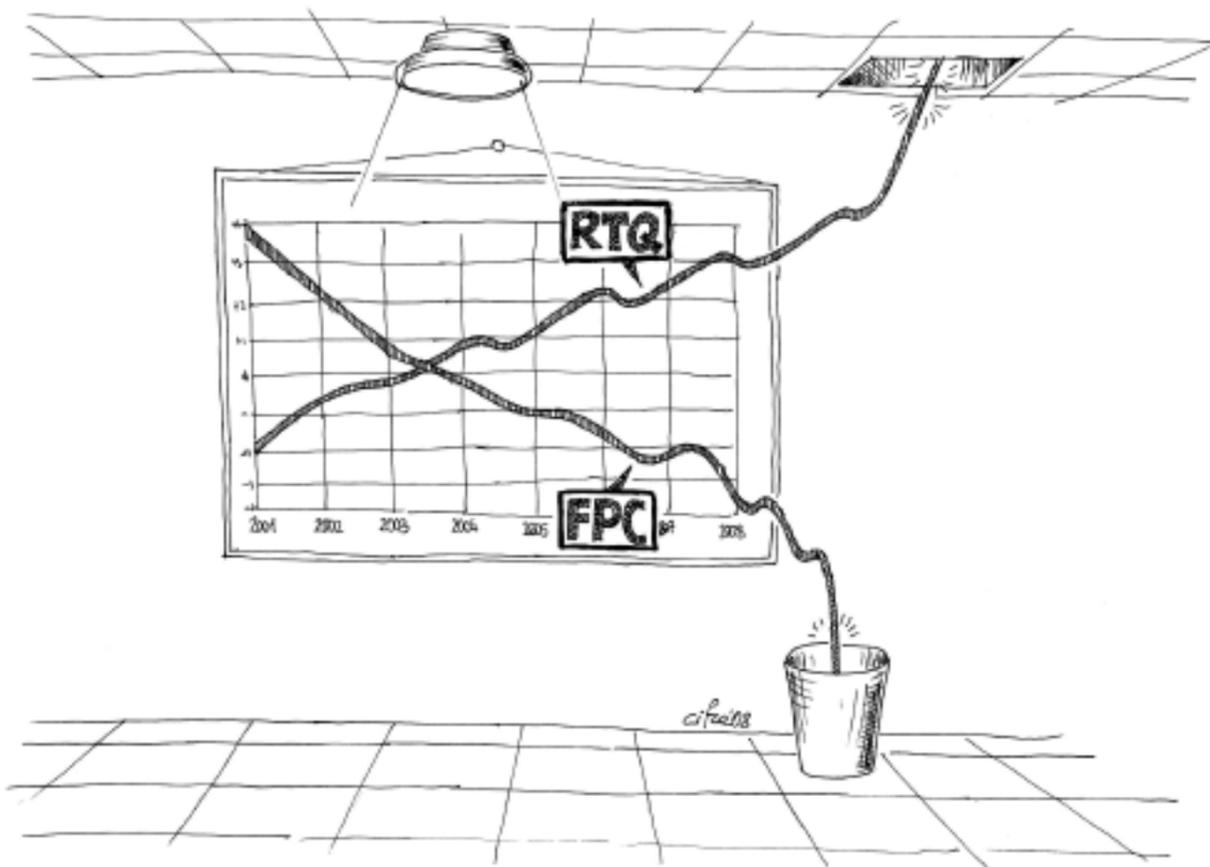
Con l'accordo sottoscritto lo scorso 26 giugno in tema di Previdenza Complementare qualche passo avanti è stato compiuto: l'aumento (progressivo) della contribuzione da parte della Banca aiuta, se pur in maniera insufficiente, a rendere meno amaro il boccone del valore delle quote del Fondo Pensione Complementare. La volatilità dei mercati rende tutto molto più complicato. Ma un altro dato positivo (attenzione perché è l'ultimo) ci riconduce all'accordo già citato, con riferimento alla garanzia del rendimento. Ho come il presentimento che oggi sarebbe stato più difficile sottoscrivere tale accordo, alla luce degli eventi che si stanno verificando.

I più saggi (non io ovviamente) mi risponderanno che bisognerebbe evitare di guardare i valori mensili delle quote del Fondo Pensione, quando l'asticella della possibilità di poter accedere alla pensione supera il 2030. Più volte ci siamo sentiti dire che dobbiamo guardare oltre! Ma oltre cosa?

Mi sono diletato a fare qualche calcolo per i colleghi ante '93, quelli che ancora hanno diritto all'IFR e mi rendo conto che il divario fra pre e post rimane e rimarrà per sempre incolmabile. Cresceremo, aumenteremo, supereremo il 50% del personale dell'Istituto e diventeremo il 100% del personale prima o poi: ma il valore del montante medio di un aderente al

Fondo impallidisce di fronte al valore medio della **liquidazione** di un collega coperto dal R.T.Q.

A breve saremo chiamati a eleggere i componenti del Comitato di Sorveglianza e del neonato Comitato Consultivo del Fondo Pensione. Anche in questa occasione credo sia indispensabile dimostrare la massima sensibilità e la massima compattezza nell'eleggere un gruppo di colle-



ghi che sappia rappresentarci al meglio.

Allo stesso tempo, anche se le tematiche contrattuali legate alla Riforma delle Carriere sono di fondamentale importanza, non bisogna smettere di cercare nuove soluzioni atte a migliorare, per quanto sia possibile, le prestazioni e i rendimenti di quella che un giorno sempre meno lontano diverranno le risorse di sostentamento (ossia le pensioni) del 100% del personale della Banca d'Italia.

Infine una nota stonata: il comportamento dei rappresentanti del nuovo **sindacato** - quello che nasceva per rappresentare i post '93 - continua a lasciare interdetti. Non hanno contribuito a ottenere risultati per il Fondo durante la trattativa dello scorso giugno e oggi si guardano bene dal presentare loro candidati agli organi consultivi del Fondo di prossima elezione, rinunciando così a rappresentare gli interessi dei loro "adepti".

SALVATORE PICCIRILLO

COMMISSIONE RTQ: VERSO LE ELEZIONI

Tra alcune settimane si svolgeranno le votazioni per eleggere i membri, in rappresentanza del Personale della Banca, della Commissione consultiva per gli investimenti, mobiliari e immobiliari, a garanzia del Trattamento di quiescenza ante - '93.

La Commissione, composta da un membro del Direttorio, che svolge funzioni di presidente, da due dipendenti di grado superiore, nominati direttamente dal Governatore, e dai due membri eletti, seppur consultiva, svolge funzioni delicate che me-

rea romana. La Banca non acquisisce nuovi immobili dagli anni '90 e nonostante un forte stanziamento autorizzato dal Direttorio nel 2005, ha soprasseduto a nuovi acquisti a causa delle condizioni di eccessiva "euforia" del mercato immobiliare. Di conseguenza, la Commissione, su iniziativa sindacale, ha chiesto un sollecito resoconto del Funzionario Generale, preposto all'area di gestione immobiliare, per esporre dettagliatamente i programmi delle possibili nuove acquisizioni da vincolare a garanzia e destinare all'affitto ai colleghi.

Si pone, inoltre, la questione di rivedere i compiti della Commissione. Oggi, essa rilascia il parere sulle distinte operazioni - di acquisto o di vendita - senza che, spesso, vi sia la possibilità di poter formulare un'adeguata valutazione in ragione dei ristretti tempi per eseguire l'investimento. Sviando in tal modo il ruolo della Commissione, riducendola ad un organismo che fornisce un placet solo formale per giustificare acquisti o vendite già decisi in altre stanze.

Sarebbe invece opportuno che la consultazione avvenisse, con cadenza periodica, sulla strategia di investimento da adottare: tipologia e caratteristiche degli asset, loro peso sul portafoglio in relazione al profilo di rischio/rendimento che si vuole assumere, analisi delle performance realizzate. La selezione del singolo titolo, invece, andrebbe lasciata alle competenti strutture, anche per rendere più rapida l'operatività sui mercati.

MASSIMO ZIO

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 Caiazza

Hanno collaborato: Alberto Antonetti, Raoul Barone, Francesco Cirillo, Patrizia D'Alessandro, Massimiliano Guarna

Vignette: Francesco Cirillo

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

Chiuso il 18/10/2008

PROMOZIONI, CORDATE E FOGLIE DI FICO

Il SIBC chiede un nuovo sistema di carriere

Quando parlo con i colleghi spesso ascolto l'auspicio fortissimo che i percorsi di carriera diventino finalmente meritocratici, ossia privilegino chi lavora bene nell'interesse dell'Istituto.

Alcuni evidenziano tuttavia i propri timori rispetto al possibile accrescimento della discrezionalità e ai suoi effetti diretti su carriera e stipendi. Mi pare giusto riflettere su questi timori: sarebbero certamente fondati, laddove la discrezionalità dovesse diventar sinonimo di arbitrio. Soprattutto sarebbero fondati ove la discrezionalità ventura si contrapponesse ad una situazione attuale più trasparente e oggettiva.

Purtroppo non è così. Anzi, sarà il caso di far saltare una volta per tutte la finzione scenica dei concorsi interni, per almeno due motivi. Primo, perché non si capisce la ragione per cui il merito sul lavoro debba essere valutato in base a qualcosa che lavoro non è: un paradosso apparentemente inspiegabile. Secondo, perché è convinzione diffusa che, accanto ad una quota variabile (bassina) di promozioni basate effettivamente sul valore della prova sostenuta, ci sia una quota ampia (crescente) di promozioni dirette da logiche diverse: di appartenenza, di amicizia, di cordata. Sarebbe certamente il caso che i sindacati denunciassero con molta for-

za questa situazione, a meno di confessare che a quelle logiche non siano completamente estranei nemmeno loro.

E' quindi davvero difficile far finta di niente e pensare agli attuali percorsi di carriera, basati su concorsi/convegni interni, come qualcosa di oggettivo rispetto alla valutazione discrezionale del Direttore, dei Capi Servizio e Direttori di Filiale. Tanto più che nemmeno l'Amministrazione si affida in modo costante alle risultanze di queste prove: un chiaro indizio lo troviamo nei casi di scavalco registrati rispetto agli esiti delle prove da condirettore. In pratica: secondo i maligni, le prove di esame vengono eterodirette, ma quando nemmeno l'eterodirezione basta a ottenere i risultati voluti, si fa finta che le prove di esame non contino niente. Sarà vero? Sicuramente è verosimile. Sicuramente i sospetti crescono se la banca mantiene paletti rigidi su un'impostazione assurda e antiquata.

Secondo me, quel che è certo è che la pantomima di concorsi e convegni serve unicamente a garantire alla Banca una discrezionalità ancor più ampia di quella che sarebbe concessa da un approccio davvero meritocratico: la vera discrezionalità è quella attuale, in cui nessuno è responsabile delle proprie scelte, quella in cui ci si può sempre trin-



cerare dietro la parolina detta o non detta dal candidato, quella in cui si può sempre scaricare altrove il barile. Ciò è tanto più grave in quanto molti hanno la brutta impressione che la permeabilità del nostro Istituto rispetto ai poteri esterni sia cresciuta a dismisura negli ultimi anni. Lasciare campo libero alle cortine fumogene di prove orali degne del teatro dell'assurdo sarebbe davvero un delitto. In buona sostanza, è urgente tornare a valorizzare l'etica della buona organizzazione: garantire che i passaggi di carriera – a tutti i livelli – siano riservati alle persone davvero meritevoli.

Sarà pertanto utile che, per reagire a questo stato di cose, il SIBC chiarisca, sin dall'inizio della nuova trattativa sulla riforma delle carriere,

un punto irrinunciabile: il nuovo sistema di carriere dovrà necessariamente prevedere una pluralità di binari idonei alla crescita individuale. Percorsi buoni per chi studia durante l'orario di lavoro, ma soprattutto per chi – durante l'orario di lavoro – lavora. Percorsi buoni per chi usa amicizie influenti, ma soprattutto per chi conta sulle proprie capacità.

Se la Banca dovesse fare orecchie da mercante, sarebbe cosa buona e giusta lanciare il boicottaggio di tutti i concorsi interni. Se discrezionalità ha da essere, che sia! Ma almeno togliamogli la foglia di fico del concorso.

A quel punto tutti potranno riconoscere che il re è nudo.

ALBERTO ANTONETTI

MOBILITÀ E LAVORO A DOMICILIO

Gli accordi sottoscritti il 26 giugno hanno lasciato una "coda" applicativa e gestionale non di poco conto sulla quale il sindacato *deve mantenere molto alta l'attenzione*.

Ne abbiamo avuto dimostrazione durante la stesura da parte della Banca delle circolari emanative degli accordi allorquando, grazie al puntuale esercizio delle prerogative sindacali previste dall'art. 5 delle Intese, è stato possibile evitare preventivamente odiose forzature e restrizioni e il conseguente insorgere di conflitti sulla reale portata applicativa delle norme stesse.

Il piano di mobilità nazionale non ha realizzato "le deportazioni di massa" annunciate dal sindacato Falbi nella sua strategia della tensione, anche grazie al favorevole accoglimento da parte dei colleghi delle misure di accompagnamento all'uscita.

Ciononostante, resta il profondo rammarico per i 26 colleghi le cui aspirazioni sulla prima sede di lavoro richiesta non hanno potuto trovare immediata e positiva soluzione.

Anche le aspettative di coloro che hanno pendente una domanda di tra-

sferimento a domanda su una sede che ha ricevuto colleghi in mobilità d'ufficio, devono trovare al più presto favorevole accoglimento per evitare la lesione di diritti già acquisiti.

In generale il tema dei trasferimenti a domanda dovrà riprendere nuovo vigore e, per quanto riguarda le Filiali, il Comitato Organici che si riunirà a novembre rappresenta per la Banca l'occasione di dimostrare che esiste davvero la volontà di *limitare i danni*.

Per quanto riguarda le richieste di distacco presso l'INPS restano in sospeso alcune posizioni da definire con idonea documentazione. Va osservato che i timori iniziali della Banca (la corsa al riconoscimento dei benefici L.104) si sono rivelati immotivati; in tutto sono arrivate undici domande, un numero risultato notevolmente inferiore alle aspettative e alla platea stessa dei possibili destinatari dell'intervento.

Restano i disagi di quei colleghi e colleghe che devono affrontare viaggi lunghi (come in Sardegna e in Liguria), viaggi scomodi perché mal collegati (Molise, Abruzzo, Sicilia e

Basilicata) e tante situazioni personali o di assistenza a familiari in difficoltà che, pur non ricadendo nelle gravissime situazioni che consentono i distacchi presso l'INPS, rappresentano fonte di disagio, stress e preoccupazione non gestibili per tutta la restante vita lavorativa.

Per questi e per molti altri il regime di telelavoro, che ci siamo impegnati a realizzare in via sperimentale proprio quale strumento da affiancare al riassetto territoriale, potrebbe rappresentare una valida soluzione.

Sul telelavoro esistono diffidenze che talvolta sconfinano nel tabù; toccherà ai sindacati firmatari sollecitare con forza la Banca a misurarsi con convinzione su questo argomento. Senza cadere negli stereotipi, *trasversali*, secondo i quali con il telelavoro si perderebbero i diritti minimi del lavoratore (stereotipo sindacale) o che si perderebbe il completo controllo su di esso (stereotipo aziendale).

Al contrario, nella prestazione resa in regime di telelavoro ci sono indubbi vantaggi sia per la Banca che per il lavoratore. Infatti la possibilità

di superare il legame tra lavoratore e Filiale, oltre a attenuare il disagio di essere pendolare a vita, consente di svincolare la prestazione dalla Filiale di appartenenza e di metterla al servizio di reali esigenze e picchi lavorativi della Banca.

In Italia sta decollando un esempio di buona pratica su questo tema.

Con la Circolare INPS n. 80 del 22 luglio 2008 sono state fornite le disposizioni attuative dell'Accordo Nazionale di Comparto sul progetto di telelavoro domiciliare. In essa sono stati affrontati (e risolti) tutti gli aspetti relativi alla realtà del lavoro a domicilio: le modalità di accesso e di svolgimento della prestazione, gli strumenti di telelavoro, gli aspetti legati alla sicurezza, ai costi, ai diritti sindacali, alla formazione, ecc.

L'elenco appare piuttosto dettagliato ma forse sarà sfuggito qualcosa, forse non tutto sarà automaticamente adattabile in Banca d'Italia (ah l'unicum!), ma si tratta di un'ottima base da cui partire.

Per chi è interessato: www.inps.it.

ANTONELLA DE SANCTIS

GLI "SCHERZI DA PRETE" DELLA BANCA D'ITALIA

Era un bel venerdì di settembre e, dopo una settimana di intenso lavoro, i dipendenti della Banca d'Italia stavano già pregustando un sereno fine settimana di distensione e riposo. Ma alle ore 16 e 20 circa un messaggio del Servizio PINE arriva come un fulmine a ciel sereno a rovinare tutte le loro prospettive... Con nota n.999069 ai Capi dei Servizi e delle Filiali infatti l'amministrazione rendeva noto che, in relazione al disposto dell'art.71 del tanto discusso "Decreto Brunetta", poi convertito in legge, dovevano intendersi modificate le previsioni del Regolamento del Personale in tema di accertamenti sanitari, in particolare quelli riguardanti le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo, che venivano così ad estendersi dalle 8 alle 13 e dalle 14 alle 20.

L'ULTIMA PROPOSTA BRUNETTA:
IL GUARDIA-MEDICO



Lasciando ora da parte la facile ironia sul comportamento della Banca, dopo aver assistito all'incontro immediatamente richiesto dai 6 sindacati del 1° tavolo per avere chiarimenti sulla modifica unilaterale del Regolamento del Personale, ci sono alcune idee che girano insistentemente nella mia testa: proverò a buttarle giù come vengono, in ordine sparso, elencandole semplicemente come spunti di riflessione e di approfondimento:

1) Il metodo scelto dalla Banca: emettere disposizioni vincolanti per tutto il personale senza darne almeno comunicazione preventiva alle organizzazioni che rappresentano i lavoratori, a maggior ragione se l'applicabilità di quelle norme legislative al personale è dubbia, è quantomeno irrispettoso e indisponente.

2) Il Segretario Generale ha ribadito più volte che, al termine di studi approfonditi, la Banca non ritiene di dover applicare altre norme del "decreto Brunetta": a questo punto sembrerebbe doveroso che l'Amministrazione lo mettesse per iscritto in modo formale e "tempestivo", analogamente a quanto fatto per la modifica "urgente" delle fasce orarie. Scripta manent...

3) Il titolo del decreto Brunetta è: "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria": a parte l'evidente vacuità della formulazione, mi sorge spontanea una domanda: noi della Banca d'Italia che cosa c'entriamo? Nell'Istituto il problema dell'assenteismo o dei "secondolavoristi" non è mai esistito. E allora? Perché correre ad applicare una norma che verosimilmente non ci riguarda? Che si tratti di un "cavallo di Troia" per aprire uno spiraglio a modifiche ben più importanti e sostanziali del nostro rapporto di lavoro?

4) Non credo che qualcuno sia contrario in linea generale ad un ampliamento delle fasce orarie di controllo: perché non arrivarci per via negoziale, concordando al tavolo sindacale una modifica del Regolamento del Personale che non ricalchi perfettamente le "fasce Brunetta" e abbia una connotazione più intelligente e non meramente punitiva (es: dalle 8 alle 12 e dalle 16 alle 20)? Questo metodo avrebbe avuto il merito di salvaguardare la nostra autonomia regolamentare, mettendoci anche al riparo da eventuali critiche dall'esterno.

5) Infine una domanda provocatoria: anche le altre Amministrazioni come la Corte Costituzionale, la presidenza del Consiglio e il Parlamento stanno correndo ad applicare le misure "urgenti" del decreto Brunetta, oppure, come avvenuto in passato continuano tranquillamente a godersi i loro benefits senza che nessuno li inquadri mai nel centro del mirino?

Concludiamo tornando alla facile ironia: ma il ministro Brunetta non è per caso quel Brunetta che si è fatto conoscere in Europa per essere stato uno tra i più assenteisti tra gli eurodeputati nell'intera storia del Parlamento Europeo?

MARCO MELINI

Lettera al giornale

Cara Segreteria Nazionale Falbi, sono passati ormai mesi ed ancora stiamo aspettando l'analisi politica che avete promesso su vari dati tra cui le percentuali dei colleghi che hanno aderito all'accompagnamento all'uscita (eppure al riguardo, dopo un volantino che riportava numeri completamente sballati, c'era stata anche una precipitosa errata corrige) e i dati dell'ultimo sciopero indetto da Voi i cui risultati sono stati in generale negativi (a parer nostro). In alcuni casi avrebbero anche potuto provocare "dimissioni istantanee" a livello locale (ovviamente mai avvenute). Basti un dato per tutti: a Padova, roccaforte del Coordinamento Falbi Veneto, capeggiato da tale DR. La Rosa, hanno scioperato in 2 (due). Eppure quel coordinamento aveva prodotto negli ultimi tempi volantini in quantità industriale (forse i colleghi della Filiale del DR. La Rosa più che alla quantità badavano alla qualità?).

Stendiamo poi un velo pietoso a proposito di quei rappresentanti locali Falbi di filiali in chiusura

che non hanno scioperato o di quelli che, pur lavorando in filiali che non chiuderanno (le specializzate in vigilanza ad esempio), hanno preso al balzo l'occasione e si sono fatti "deportare" nel salotto di casa loro (neanche questi hanno pensato di dimettersi), con misure di accompagnamento all'uscita sottoscritte dai 6 "banditi".

Il tempo passa e le speranze di essere raggiunti dalle profonde riflessioni del vostro Sindacato, della vostra Segreteria e (soprattutto) del vostro Segretario Generale si affievoliscono. Un sindacato che ha alle spalle la forza dei numeri (circa 2000), con la conseguente forza economica e di autorità che ne deriva, non può continuare a tenerci al riguardo con il fiato sospeso!

Cara Segreteria Nazionale Falbi, dicci qualcosa. Ma non rispondere con la solita attività poco nobile degli attacchi "ad personam"! Stupiscici, questa volta, per carità, dicci qualcosa di sindacale!!!

ANZOVINO VITTORIO

Rappr. SIBC di PORDENONE

IL PUNGIGLIONE



Il SIBC apprende con piacere che le proprie proposte di trasparenza ed efficienza nella gestione degli alloggi di Banca – avanzate sin dal 2005 e ufficializzate nel documento "Il tuo diritto alla casa" – hanno infine trovato un altro sindacato che le appoggia. Senza dirlo, ma le appoggia, almeno a giudicare dal tenore

del volantino circolato nei giorni scorsi, in cui le stesse proposte venivano ripetute senza nemmeno darsi troppa pena a cambiare le parole.

Pare che questo sindacato ci sostenga così tanto da appoggiare anche i principi guida della riforma delle carriere proposti da tempo dal SIBC (meritocrazia, superamento dell'obbligo delle prove d'esame per i passaggi di carriera, trasparenza nella valutazione, ecc.). Anche qui, l'appoggio arrivava implicito, in assenza di citazione degli autori delle proposte, ma chi non scuserebbe una lieve dimenticanza?

La domanda che ci poniamo non riguarda quindi la tutela delle nostre idee: più si diffondono, meglio è, non siamo gelosi. Piuttosto ci si chiede: c'era davvero bisogno di fare un sindacato nuovo per ripetere meccanicamente idee già esistenti, che per affermarsi hanno bisogno del consenso generoso dei colleghi, e non di creare nuovi steccati per piccoli orticelli?



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.