



“... 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.

RIFORMA DELLE CARRIERE

CAMBIARE ROTTA

Gli esiti dei primi appuntamenti negoziali per la Riforma delle Carriere hanno provocato un diffuso sconcerto tra le Colleghe e i Colleghi che tanta speranza affidano a un nuovo sistema di inquadramenti e all'opportunità di nuovi avanzamenti economici e funzionali.

Pur avendo presente che al momento siamo di fronte alla mera esposizione delle proposte aziendali, ci si chiede, proprio sulla scorta di quanto fin qui esposto dalla delegazione aziendale, quale fine abbiano fatto le promesse e gli impegni assunti dal Direttorio nei riguardi del Personale dell'Istituto.

La Riforma delle Carriere è stata definita dal vertice della Banca come un obiettivo strategico per gestire il cambiamento, favorire il rilancio dell'Istituzione e dare risposta alle aspettative dei colleghi che, specie i più giovani, chiedono un riconoscimento alla professionalità sulla base del merito.

Una riforma, altra affermazione dei membri del Direttorio, da realizzare in tempi rapidi e comunque nell'ambito del contratto 2006-2009, pur tenuto conto della complessità dell'argomento e i ritardi dovuti al vuoto contrattuale 2002-05.

Proprio questo aspetto è il primo motivo di critica da parte del Sinda-

cato Indipendente, perché se è vero che incontri privi di contenuto concreto sono inutili, è ancora più vero che quando tra controparti credibili ci si dà un obiettivo temporale circo-



scritto, per cui la Riforma delle Carriere deve essere definita prima dell'estate 2009, tutti gli sforzi devono essere tesi a cogliere quell'obiettivo senza alibi inaccettabili, come quelli prospettati dalla Banca in queste settimane. Gli atteggiamenti dilatori che vanno avanti da mesi hanno raggiunto il limite della credibilità e

alimentano il sospetto che il Direttorio spinga per rendere ineludibile la definizione della Riforma solo nel 2010. Se si passa all'analisi delle proposte concrete, che l'Amministra-

zione ha esternato con cadenzata lentezza, è evidente il tentativo di procedere ad un'innovazione gattopardesca. Cambiare tutto per non cambiare niente!

Così alle "quattro famiglie professionali" oggi esistenti, Assistenti, Coadiutori, Funzionari e Dirigenti, si vorrebbero sostituire 4 Aree di identi-

co contenuto professionale, replicando tutte le difficoltà di avanzamento in carriera che oggi affliggono il personale della Banca. In particolare le generazioni più giovani, dovrebbero, se si accogliesse la proposta aziendale, continuare a percorrere la solita demoralizzante trafila per cogliere l'opportunità remota di vedersi riconosciuti i meriti derivanti dalla preparazione e dall'impegno sul lavoro. Che dire poi della valutazione? Mentre i dipendenti reclamano un sistema valutativo delle prestazioni, trasparente e chiaro negli obiettivi lavorativi da perseguire per ottenere un giudizio equo, il Direttorio fa proporre dalla sua Delegazione la solita commedia, valutatori che non conoscono i valutati, fattori di giudizio imponderabili, conoscenza a posteriori del metro di giudizio e un contenzioso già scontato nei responsi negativi, da parte di un'Amministrazione che gestisce da sola il progetto.

Così non va, si deve cambiare rotta.

Finora il Direttorio del cambiamento, oltre che per le "apparizioni" internazionali, si è caratterizzato per il ridimensionamento della rete territoriale e il proliferare delle "posizioni" di Funzionario Generale e Capo Servizio, ci sembra davvero poco!

M.D.

LA NOSTRA PROPOSTA DI RIFORMA DELLE CARRIERE

Aperta a contributi e suggerimenti: segreteria@sibc.it

DECORRENZA 2009

Le nuove carriere saranno basate su un numero molto limitato di Aree funzionali con contenuti mansionistici omogenei. La maggior flessibilità mansionistica viene ripagata dall'eliminazione dei punti di accumulo e dalla possibilità di una remunerazione economica della capacità professionale senza steccati prefissati.

AREE FUNZIONALI

Dall'attuale sistema basato su 10 gradi da vice assistente a direttore si propone un sistema più semplice, basato su 3 grandi Aree funzionali, al cui interno non sussistono rapporti gerarchici:

- **Area "A" – Impiegati e profilo transitorio SEGESI** - con generalizzate mansioni operative e concettuali, suddiviso in un segmento inferiore (con 5 livelli retributivi) comprendente anche mansioni propriamente esecutive e un segmento superiore (con 5 livelli retributivi) nel quale è possibile anche lo svolgimento di mansioni di primo coordinamento. La carriera SEGESI verrebbe transitoriamente inquadrata in un profilo dell'Area A;
- **Area "B" – FUNZIONARI** - con generalizzate mansioni di analisi specialistica, coordinamento e direttive, suddiviso in un segmento

- inferiore avente anche mansioni di analisi, sostituzione/surrogazione (con 5 livelli retributivi) e un segmento superiore con possibile attribuzione di responsabilità di uffici/progetti (con 5 livelli retributivi), da attribuire con criteri di assoluta trasparenza;
- **Area "C" – DIRIGENTI** - titolari di strutture e *professional*, suddivisi in due segmenti differenziati per rilevanza crescente dei compiti manageriali e di governo delle strutture, da attribuire con criteri di assoluta trasparenza;
- Gli appartenenti alla **Carriera OPERAI** verrebbero inquadrati in un profilo tecnico con 2 Aree per-

fettamente corrispondenti all'Area A ed all'Area B-seg.inferiore.

ASSUNZIONI

Nell'Area A-IMPIEGATI si viene assunti:

- come Categorie Protette al livello stipendiale iniziale del segmento inferiore con il diploma di scuola inferiore;
- al II livello stipendiale del segmento inferiore con il diploma di scuola superiore;
- al livello stipendiale iniziale del segmento superiore con il diploma di laurea triennale.

Nell'Area B-FUNZIONARI si viene assunti:

- con la Laurea magistrale al primo livello retributivo dell'Area;
- con la Laurea magistrale e specializzazioni o precedenti esperienze lavorative al III livello retributivo.

REINQUADRAMENTO MANSIONISTICO

Saranno reinquadrati:

- nell'Area A - Gli Assistenti Superiori, gli Assistenti, i Vice Assistenti, i Segesi e gli Operai (dalla III cat alla I super);
- nell'Area B - I Primi Funzionari, i Funzionari I, i Funzionari II, i Coadiutori principali, i Coadiutori, nell'apposito profilo i Capi Riparto, i Capi Officina.
- nell'Area C - Il personale di grado superiore.

NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO

Le Aree A e B sono composte da 10 livelli economici. Ogni livello è diviso in 6 scatti. L'Area C prevede l'avanzamento solo per scatti.

L'avanzamento economico nelle Aree A e B si ottiene annualmente con il conseguimento di uno, due o tre scatti all'interno dello stesso livello. Con il raggiungimento del sesto scatto si avanza al livello economico successivo. Raggiunto il decimo livello, se non si passa con apposito concorso all'Area successiva, si continua ad avanzare economicamente grazie agli scatti annuali senza soluzione di continuità.

Nell'Area C è previsto un livello unico iniziale. La crescita economica è data dagli scatti che possono variare da uno a cinque ogni anno.

Alla normale retribuzione che spetta in considerazione dell'inquadramento in un determinato livello e in un dato scatto si aggiungono i compensi per attività specifiche corrispondenti all'esercizio di funzioni e/o assunzione di responsabilità particolari. (es.: Titolare di un ufficio, divisione o struttura, sostituto del Titolare, responsabile di gruppo di lavoro, capo settore, delegato funzionale, esercizio di specifiche deleghe, etc.); al venir meno della funzione, verrebbe meno la parte variabile corrispondente.

Il conseguimento certo di uno scatto di "garanzia" annuale consente a tutti una progressione economica che riconosca la professionalità derivante dall'anzianità di servizio. Una maggior velocità della progressione economica dipende dal risultato del processo valutativo e premia in maniera meritocratica, attraverso una valutazione obiettiva e trasparente delle prestazioni lavorative di ciascuno, i migliori di ogni carriera. In tal modo, si determinerà una forte progressione economica e in tempi relativamente brevi per i migliori, accanto al raggiungimento di livelli intermedi analoghi agli attuali per chi è meno meritevole.

Quale forma di garanzia, analoga a quanto già avviene in altre Autorità di controllo, verrebbe previsto un contingentamento, in forza del quale ogni anno sarebbero garantiti: tre scatti al 30% del personale compreso in ciascun livello; due scatti al 50% del personale; un solo scatto al 20% del personale.

In definitiva, la corretta valutazione del merito consentirà ai migliori

di percorrere velocemente il percorso retributivo, da un minimo pari alla situazione attuale fino ad un massimo pari all'attuale stipendio di F1 per l'Area A e Direttore per l'Area B.

Per l'Area C, il sistema non comprenderebbe livelli stipendiali successivi, ma l'attribuzione annuale da uno a cinque scatti a cui verrebbero sommate le diverse indennità per le posizioni funzionali ricoperte.

Anche per quest'Area verrebbero individuate fasce di garanzia per l'attribuzione degli scatti annuali.

Con il reinquadramento mansioni-

tivo (8 anni per l'Area A, 12 anni per l'Area B).

L'avanzamento all'Area superiore avverrebbe mediante selezione, che potrebbe essere per famiglie professionali, con prova valutativa nella quale dovranno essere tenute in considerazione le doti professionali di ognuno (valutazione, titoli, esperienze lavorative, conoscenze professionali, formazione, etc).

In astratto, chi entra in Banca con il livello iniziale della ex carriera Impiegati deve avere la possibilità di arrivare alla ex carriera da dirigente

solo per l'attribuzione degli scatti annuali e dei conseguenti passaggi di livello economico.

La modalità straordinaria con cui si determina la posizione del singolo in relazione al passaggio d'Area superiore e alla conseguente prova valutativa.

I descrittori della valutazione vanno estesi ed aumentate le possibilità di attribuzione di punteggio per singolo descrittore.

Ogni attività svolta può aver riconosciuta una modalità valutativa.

Va impiantato ex novo un procedimento che consenta al singolo di opporsi al giudizio attribuito e ne permetta una nuova formulazione da soggetti terzi.

Gli elenchi di meriti dei valutati vanno compilati per Aree funzionali, compiti specifici e localizzazioni geografiche omogenee.

LA MOBILITÀ

Gli avanzamenti economici sarebbero slegati dalla mobilità e pertanto i trasferimenti d'ufficio sarebbero sempre concordati, salvo se relativi a incompatibilità ovvero a seguito di provvedimenti disciplinari.

Ordinariamente le vacanze a posizioni funzionali o di organigramma dovrebbero essere ripianate dalla Banca selezionando, in maniera trasparente, i dipendenti che hanno presentato la propria candidatura.

La mobilità si baserebbe quindi sull'incentivo ad accedere a posizioni funzionali più remunerative (in termini economici e di avanzamento in carriera) e/o con trattamenti economici di incentivo alla mobilità.

Al fine di agevolare il necessario ricambio e di coprire posizioni poco ambite, si potrebbero prevedere l'opzione di rientro alla fine di un determinato periodo (3 anni) in un ambito regionale di gradimento del dipendente trasferito o con rientro nella precedente sede, ovvero incentivi economici.

VANTAGGI DELLA PROPOSTA SIBC

Un sistema di carriere così congegnato eliminerebbe steccati anacronistici e strozzature ad imbuto per il passaggio a gradi superiori che sono attualmente presenti.

Garantirebbe a tutti riconoscimenti economici maggiori ove maggiore è il merito. Darebbe la possibilità di ristori sia economici che funzionali svincolati dalla scala gerarchico funzionale attuale. L'impatto diretto della valutazione si avrebbe anno per anno con un risultato tangibile in maniera concreta.

Con un sistema di carriere che punti a dare sia riconoscimenti economici che riconoscimenti funzionali, si svilupperebbe la motivazione del personale, si intraprenderebbe una trasparente scelta democratica che premierebbe anche l'impegno funzionale oltre alla riconosciuta professionalità.

Riforma delle carriere? No, riforma dei nomi

Caro Sindacato,

per parlare della riforma delle carriere forse dovremmo fare tutti - prima - un bel bagno di umiltà. Ad esempio, ammettendo che la tattica negoziale del tavolo sindacale andrebbe un filino ripensata, a meno che non vogliamo noi stessi che la riforma delle carriere non si faccia mai.

Mi spiego: al primo incontro della nuova trattativa, è arrivata dalla Banca l'ennesima riproposizione della situazione attuale sotto mentite spoglie, ossia previo camuffamento dei nomi dei gradi.

Nessuna Riforma delle Carriere, quindi: solo una modesta (e offensiva) Riforma dei Nomi.

Mi sarei aspettato una controproposta sindacale, o se proprio non vogliamo scoprire le carte (ammesso che ne abbiamo) una serratissima critica alla sciatta proposta della Banca. Niente di tutto questo: nel volantino unitario abbiamo persino apprezzato i "passi in avanti della Banca" pur rilevando l'esistenza di "alcune significative criticità", in particolare (udite, udite)... "la decorrenza fissata all'1.1.2010". Roba forte, come si suol dire.

Su tutto il resto, un silenzio grosso come un macigno che - tuttavia - non sembra aver impressionato troppo l'Amministrazione, che infatti ha proseguito sulla propria strada proponendo un sistema di valutazione farraginoso, incongruo e privo di trasparenza.

Ma di che stupirsi? Se nessuno batte i pugni sul tavolo e spiega chiaro e tondo alla controparte che per noi Riforma delle Carriere non significa inventarsi qualche nomignolo di fantasia, bensì:

- 1) modificare radicalmente i percorsi di avanzamento, azzerando i punti di accumulo attuali e non riproponendone di nuovi in prospettiva, grazie ad un'ampia estensione della crescita retributiva interna al grado di appartenenza;
- 2) rifiutare il capestro obbligatorio del concorso per il passaggio di grado, anche attraverso la creazione di un doppio binario per gli avanzamenti;
- 3) articolare il personale in modo armonico fra i diversi gradi, evitando lo schiacciamento dei due terzi del personale nel grado "Supporto" (o "Supporto", ora non ricordo).
- 4) riconoscere le professionalità formatesi nel tempo, attraverso meccanismi di reinquadramento flessibili che tengano conto di una pluralità di fattori (titoli, anzianità, valutazione, mansioni effettivamente svolte);
- 5) consentire percorsi di carriera più rapidi e il riconoscimento a tutti i livelli di figure "specialistiche"...

ecco, se nessuno ricorda queste (e molte altre) cose all'Amministrazione, dobbiamo forse pretendere che sia Piccialli a muoversi a compassione?

Io direi che sarebbe il caso di cambiare rotta, visto che così non si arriva da nessuna parte e si prendono in giro le speranze di tantissimi colleghi. Se gli altri sindacati non hanno idee, o hanno paura di esporle, o le hanno troppo diverse dalle nostre, facciamocene una ragione. Ma non aspettiamo troppo ad avanzare e difendere strenuamente le nostre proposte. Altrimenti, c'è il rischio concreto di perdere la faccia e fare il gioco di chi si accontenterebbe molto volentieri di questa moderna versione del gioco delle Tre Carte, pardon, volevo dire delle Quattro Aree.

ALBERTO ANTONETTI

stico, tutto il personale in servizio sarà allineato al livello retributivo superiore rispetto allo stipendio percepito.

AVANZAMENTI ALL'AREA SUPERIORE

I tempi per il passaggio all'Area superiore saranno più che dimezzati rispetto alla situazione attuale (che prevede per chi entra al più basso livello della carriera operativa un minimo di 18 anni per diventare funzionario, una media di 23 anni da coadiutore a condirettore).

La proposta del Sindacato è di rendere possibile il passaggio dal momento in cui si raggiunge un tempo minimo di permanenza nell'Area e/o da un determinato livello retribu-

in un tempo ragionevolmente stimabile di venti/venticinque anni di servizio.

IL NUOVO SISTEMA VALUTATIVO

Il nuovo sistema valutativo ha due modalità di funzionamento.

La modalità ordinaria con cui si determina la posizione del singolo

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

Iscri. Tribunale di Roma n. 575 del 2/11/1992

Direttore Responsabile: Pierpaolo Caiazzo

Vignette: Francesco Cirillo

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

Chiuso il 28/11/2008

Quel pasticciaccio brutto de... VIA NAZIONALE

L'andamento delle trattative per la Riforma delle Carriere riporta alla mente il titolo del romanzo dello scrittore Emilio Gadda

Non ci siamo. Non ci siamo proprio. Chiamarla Riforma della Carriere tradisce pienamente tutte le aspettative del Personale della Banca d'Italia. Non riesco neanche a immaginare se i vertici dell'Istituto si possano ritenere soddisfatti delle proposte che la delegazione aziendale ha coraggiosamente presentato alle organizzazioni sindacali. Ultime in ordine cronologico sono state le proposte in tema di sistema di valutazione del Personale. Nell'incontro in cui tali proposte sono state avanzate la sensazione che hanno provato gli uditori presenti è stata di grande sconforto. Ma anche di grande delusione e un pochino di rabbia nei riguardi delle

Organizzazioni Sindacali stesse. E queste critiche vengono dall'interno proprio per evitare che si vadano a percorrere strade che risultino difficilmente praticabili andando avanti.

Aprire ad esempio un dibattito intorno al sistema di valutazione del personale, così come è stato presentato nei giorni scorsi implica l'aver accettato il fatto che una Riforma delle Carriere è in embrione. Usiamo una metafora chiarificatrice: commentare un'ecografia embrionale è conseguenza del fatto che la **mamma** sia incinta. Ma attenzione, io credo che da più parti si stia consolidando l'idea che stiamo dibattendo solo di una **gravidanza isterica**. Se questa è

la Riforma delle Carriere che si vuole discutere, cominciamo ad avere forti, fortissimi dubbi che la **mamma** sia veramente in stato interessante.

La trama che Organizzazioni Sindacali e Delegazione Aziendale dovrebbero tessere in tempi brevi, ma non frettolosamente, sembra disfarsi ancor prima della sua realizzazione. Si ha l'impressione che le proposte avanzate abbiano il solo fine di procrastinare nel tempo un progetto di cui nessuno si sente veramente convinto. Gli unici a essere convinti che sia giunto il momento di cambiare le cose sembrano essere solo i dipendenti, che da tempo attendono fiduciosi. Un po' per l'aspetto economico, un po'

per rendere meno faticoso il lungo periodo (più lungo che in passato) della nostra carriera in Banca.

Veti incrociati e impegni a catena. Anche i tempi necessari alla costruzione del progetto sembrano veleggiare contro questo progetto di riforma.

Tutti intorno a un tavolo per capire se ci sono i **presupposti per fare una Riforma delle Carriere** è la proposta che raccolgo ascoltando le voci di tante colleghe e di tanti colleghi. Uno, due, dieci giorni o oltre, non importa. Ma cerchiamo di capire adesso se la **mamma** è incinta, prima di iniziare a cercare il nome per il nascituro (o per la nascita, [pari opportunità], ndr).

SALVATORE PICCIRILLO

Il valore della differenza

I principi delle pari opportunità nella legge italiana sono contenuti nella Costituzione agli Artt. 3, 37, 51 e 117. La parità tra donne e uomini, quale principio cardine delle democrazie occidentali, è inoltre un obiettivo prioritario dell'Unione Europea. Uno sviluppo economico omogeneo implica infatti un livello omogeneo di integrazione sociale, fondata su pari diritti e pari dignità nel lavoro e, ancora prima, nella formazione professionale, nella sicurezza sociale e nella vita civile. L'art. 7 del D. Lgs. 165/2001 – comma 1 – *Gestione delle risorse umane* – recita che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro. L'art. 57 invece riserva alle donne almeno 1/3 dei componenti delle commissioni di concorso. In Banca d'Italia è stato avviato da tempo un esteso e complesso progetto di revisione degli assetti organizzativi interni. In questo contesto di riorganizzazione è fondamentale la valorizzazione delle donne e delle loro doti di flessibilità, disponibilità all'innovazione e capacità relazionale, che può rappresentare un plus valore e un elemento di successo per l'intera Istituzione. Inoltre la valorizzazione delle differenze di genere e delle caratteri-

stiche del personale femminile, quindi delle attitudini e delle specificità femminili, può costituire elemento distintivo della Banca, rafforzando la propria immagine nell'ambito della collettività e dell'opinione pubblica, e contribuendo a rafforzare ulteriormente il ruolo della Banca Centrale. E' presente in Banca d'Italia la Commissione per le pari opportunità che, dopo diversi anni di interruzione, nella seconda metà del 2006, a seguito della firma dei vigenti accordi negoziali, ha ripreso i propri lavori con la partecipazione di tutti i Sindacati operanti in Banca. E' necessaria sia una maggiore presenza di figure femminili tra le posizioni dirigenziali, sia la possibilità di conciliare gli impegni familiari (esigenza comunque comune al personale maschile e femminile) con gli impegni professionali. La maternità, seppur molto tutelata in Banca d'Italia, è una scelta che espone al rischio concreto di un rallentamento nel processo di crescita professionale. Inoltre l'essere donna non deve rappresentare una discriminante nell'assegnazione di compiti o mansioni, che tuttavia devono essere commisurati anche alle capacità delle dipendenti.

SARA MITTIGA

SE.GE.SI.

Estinzione o riforma?

Sin dall'assunzione in Banca, nel 1994, i ritmi della mia appartenenza alla carriera Se.Ge.Si. sono stati scanditi dall'esigenza dell'Amministrazione Centrale di estinguere questa carriera, ormai obsoleta e caratterizzata da mansioni di scarsa rilevanza.

Per perseguire tale risultato è stata promossa la partecipazione del personale Se.Ge.Si. alle selezioni interne per il passaggio al Ruolo Unico. Il risultato, per i vincitori, è stato il conseguimento del grado di Vice Assistente, e il contemporaneo obbligo di "trascinare" le residuali mansioni Se.Ge.Si. o, in molti casi, l'aver continuato ad appartenere di fatto alla vecchia carriera Se.Ge.Si. pur essendo Vice Assistenti. Già, perché qualcuno certe cose, benché ritenute inutili, deve pur farle...

Per i colleghi, che allora rimasero nel ruolo, fu ipotizzata la creazione di un profilo ad hoc che ne valorizzasse le mansioni connesse alla sicurezza a discapito di quelle, per così dire, di supporto. Un progetto rimasto tale, il cui unico effetto è stato il reinquadramento economico dei Se.Ge.Si. Reinquadramento giunto con l'ultimo rinnovo contrattuale che, almeno per tutti i Primi Operatori,

ovvero coloro con la mia anzianità di servizio, ha prodotto effetti modestissimi, pressoché inconsistenti, con tacita abolizione delle residue speranze di una rivisitazione della carriera sotto il profilo squisitamente professionale. Tutto ciò in attesa, ancora una volta, di una riforma delle carriere che sempre più somiglia alla biblica terra promessa.

A tutt'oggi, comunque, nella realtà dei fatti le mansioni S.GE.SI. esistono e la carriera non si è estinta. Svuotata e svilita nei contenuti, ridotta di organico e superata dalle esternalizzazioni, ma non estinta. Mi domando: non sarebbe stato più produttivo ed efficace pensare, qualche anno fa, alla riforma dei mansionari obsoleti piuttosto che alla ben più complessa Riforma delle Carriere?

Fornire la risposta a questa domanda è compito dell'attuale progetto di Riforma delle Carriere, che nelle intenzioni dovrebbe razionalizzare il lavoro e concedere a tutti i meritevoli nuove possibilità di sviluppo professionale.

Vorrei crederci, ma nella mia mente risuona sempre quella frase: "Qualcuno certe cose, benché ritenute inutili, deve pur farle..."

MASSIMILIANO GUARNA

Incontro 22-23 novembre 2008 costituzione GRUPPO SORDI BANCA D'ITALIA

Pur riconoscendo alla Banca il merito di essere stata una delle prime amministrazioni pubbliche ad aver attuato l'assunzione di lavoratori disabili ai sensi della legge 68/99, noi lavoratori sordi abbiamo sentito la necessità di organizzare un incontro di due giorni, il 22 e il 23 novembre, con lo scopo di confrontare le nostre esperienze nelle diverse realtà lavorative della Banca. Alla luce di questo dibattito-confronto è emersa la volontà di dare vita alla Associazione "GRUPPO SORDI BANCA D'ITALIA" con lo scopo di focalizzare l'attenzione su tre tematiche fondamentali:

- **La formazione** il più possibile personalizzabile per il dipendente sordo con la conseguente creazione di un percorso di crescita professionale differenziato.
- **Piena integrazione** attraverso l'eliminazione delle cosiddette barriere architettoniche.
- **La puntuale applicazione** della L. 104/1992 e della L. 4/2004.

Sono stati individuati tre coordinatori nelle persone della dott.ssa Federica D'ARPINO, dott. Giacomo SUSCO e Sig. Alvaro NATALE, per l'elaborazione e la stesura di una bozza programmatica per realizzare una migliore integrazione dei colleghi e delle colleghe sordi nella struttura aziendale.

Si tratta di una data storica per la nostra comunità, sicuramente la più vecchia e numerosa nella realtà lavorativa della Banca d'Italia: basti pensare che l'assunzione del primo dipendente sordo risale al 1960! Gastone Cristianini.

FEDERICA D'ARPINO

EMERGENZA CASA

Il giorno 17 novembre scorso ho partecipato con piacere ad un'assemblea indetta presso il CDM da tutte le sigle sindacali a seguito delle pressanti richieste di un gruppo di "giovani" colleghi in merito allo scottante problema degli alloggi. Sottolineo con piacere; e questo per almeno tre motivi.

Innanzitutto perché è stato evidente il valore informativo dell'incontro, dal momento che è emerso chiaramente come molti presenti non conoscessero non tanto i meccanismi di assegnazione degli alloggi di Banca, quanto le dinamiche delle relazioni sindacali nell'ambito della Commissione alloggi e della CSR.

Secondo, ho apprezzato il coinvolgimento e la passione dimostrati da questi colleghi che, auto-organizzandosi, si sono fatti promotori di un'iniziativa di interesse generale che a questo punto non potrà essere trascurata da nessuna O.S.. Questo dimostra, al di là delle sigle e della retorica e di ogni forma di qualunquismo, che "il Sindacato" rappresenta davvero "i Lavoratori".

Infine, altrettanto apprezzabile è stata l'ampia convergenza che tutte le OO.SS. hanno mostrato non solo riguardo l'accoglimento delle istanze e l'impegno a portarle al tavolo della trattativa con la Banca, ma anche nell'atteggiamento pragmatico e realista di chi vo-

le affrontare un problema senza farsi illusioni.

La situazione è emersa in tutta la sua complessità, partendo da un dato di fatto evidente: l'esiguità del numero degli alloggi messi a disposizione dalla Banca pone i dipendenti in una situazione di competizione sfrenata, anche in considerazione delle attuali oggettive difficoltà del mercato degli immobili, in particolare sulla piazza di Roma. In questo quadro appaiono largamente condivisibili le proposte emerse, relative alla necessità di rivedere i criteri delle graduatorie, rendendoli concretamente idonei allo scopo di aiutare i nuclei familiari economicamente più esposti, di ottimizzare i tempi che intercorrono tra un bando e l'altro, generando graduatorie "aperte" che rimangano valide per tutto l'anno e non vincolino il richiedente ad un determinato alloggio, di un reale controllo da parte della Banca delle situazioni "illegali", di ridurre al minimo il meccanismo poco trasparente delle "assegnazioni fuori bando", di far pressione sull'Amministrazione affinché, mediante nuove acquisizioni, il ventaglio degli alloggi offerti in locazione si avvicini maggiormente, anche nei tagli, alla domanda, ed infine di ottenere mutui di importi commisurati al valore attuale degli immobili, a tassi realmente agevolati, per coloro che fossero intenzionati ad acquistare.

D'altronde, la perseguibilità di questi obiettivi si scontra con difficoltà legate alle attuali previsioni regolamentari, che prevedono una maggioranza garantita per la Banca in Commissione alloggi, ed il diritto di veto per ciò che riguarda la CSR; l'esperienza pregressa non lascia certo ben sperare, nel senso che più volte l'Amministrazione ha dato ad intendere di non voler permettere a nessuno di sindacare sull'utilizzo dei "suoi" immobili. Basti pensare che perfino sul tema dei subaffitti illegittimi, che pure dovrebbe essere caro all'Amministrazione quanto ai dipendenti, la Banca, sollecitata dal nostro sindacato con lettera ufficiale ad aumentare la vigilanza e ad intervenire laddove necessario, ha tranquillamente glissato.

Ovviamente, questa criticità nelle relazioni sindacali non può essere utilizzata come alibi; tutti i Sindacati dovranno da una parte continuare a sollecitare la Banca ad avviare la riforma del sistema di assegnazione degli alloggi in locazione secondo criteri di efficienza ed equità, dall'altra portare al tavolo della trattativa la richiesta di modifica della normativa che definisce le regole del gioco. E naturalmente, nel frattempo, dovranno impegnarsi per far approvare quanto prima quelle modifiche regolamentari che, a costo zero, possono migliorare sensibilmente la situazione, come

ad esempio quello delle graduatorie "aperte".

Ancor più della questione "morale" degli alloggi di Banca, i Sindacati dovrebbero impegnarsi nell'essere latori del messaggio che **la casa è un diritto**, cui tutti dovrebbero poter aspirare concretamente, senza rimanere perennemente soggetti all'incertezza di vivere in un immobile altrui ed alle periodiche fluttuazioni dei prezzi (che inevitabilmente colpirebbero, come hanno già colpito, anche i contratti di locazione dei dipendenti). E' quindi necessario avviare un confronto serrato con la Banca e con la CSR affinché vengano rimossi i vincoli alla concessione di mutui di importi tali da permettere l'acquisto di immobili ai prezzi attuali, a condizioni **realmente** agevolate rispetto a quelle di mercato. Come noto, infatti, il problema delle garanzie è inesistente (stante il fatto che il prelievo della rata avviene sullo stipendio e, soprattutto, che la garanzia consiste nell'ipoteca sull'immobile acquistato), pertanto non si capisce come l'Amministrazione possa esimersi dal mettere in pratica a favore dei propri dipendenti quei comportamenti virtuosi, consistenti nell'aiuto alle famiglie ed in particolare ai giovani, tante volte menzionati dallo stesso Governatore.

MASSIMO GRAZIANI

MATERA - BARI: un viaggio impossibile

La filiale di Matera – alla quale appartengo – chiuderà i battenti nel giorno in cui si commemora l'anniversario dell'attacco alle Torri Gemelle di New York, vale a dire l'11-09-2009.

Limitati ristori economici sono stati riconosciuti dall'Istituto Centrale a coloro che, come il sottoscritto, dovranno abbandonare la filiale nella quale hanno trascorso 25 anni della propria esistenza.

Ma quel che è peggio non è il dover viaggiare giornalmente per Bari (distante 65 km da Matera), bensì andarci sapendo che non ci sono mezzi adeguati per poter viaggiare. In auto neanche a parlarne. Il tratto stradale che conduce da Matera a Bari è inadeguato e molto trafficato e spesso sono occorsi incidenti anche mortali. A Bari, poi, trovare un posto auto (se non a pagamento) è una pia illusione. In treno è ancora più

difficile: a Matera esistono solo le Ferrovie in concessione Apulo – Lucane, con treni a scartamento ridotto. Storico è il gap che vede la città di Matera, patrimonio mondiale dell'Unesco, unico capoluogo di provincia italiano privo del collegamento alla rete nazionale.

Il rapporto tra i treni e la Basilicata è stato storicamente difficile. Mezzi obsoleti, stazioni degradate e orari che risalgono a 10 anni fa. La tratta ferroviaria che collega Matera a Bari è lunga 76 km. Entrata in esercizio nel 1915, stenta ad adeguarsi (ma questo è un eufemismo) agli standard tecnologici del Terzo Millennio.

La linea Matera - Bari è utilizzata in prevalenza da lavoratori e studenti pendolari, spesso costretti a viaggiare in piedi.

Tutto stride con gli interventi messi in atto a partire dalla seconda metà degli anni'80 per rilanciare la



tratta: dall'inaugurazione della stazione Matera Centrale alle opere di ammodernamento volte a migliorare il tracciato originario. Nel 2006 furono annunciati 5 nuovi treni (costo 25 milioni, di cui 12 finanziati dalla Regione Basilicata). Del primo convo-

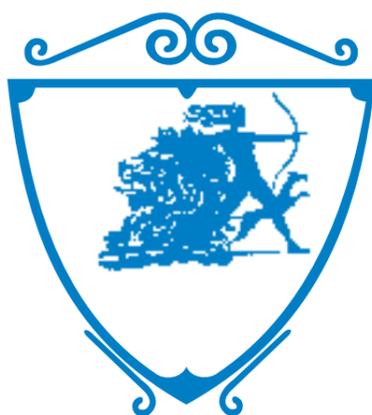
glio (che sarebbe dovuto entrare in esercizio dopo 23 mesi) non c'è traccia, tanto che recentemente alcuni senatori lucani hanno chiesto al Ministero delle Infrastrutture di "sbloccare le procedure relative ai ritardi nella consegna dei cinque vagoni ferroviari".

Tante le criticità. Tra le principali ricordo:

1. tempi di percorrenza
2. necessità di trasbordo su altro locomotore alla stazione di Altamura
3. parco mezzi a dir poco vetusto.

La prospettiva, per me e altri colleghi, di affrontare dieci o addirittura venti anni di pendolarismo nelle condizioni sopra descritte è davvero desolante, pertanto invito il Governatore a verificare personalmente lo stato della linea ferroviaria menzionata.

ORAZIO LICCIARDELLO
filiale di Matera



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.