



NUOVA SOLIDARIETÀ

Periodico del Sindacato Indipendente Banca Centrale

Federazione Indipendente Sindacati Autorità Vigilanza
Banca d'Italia - CO.N.SO.B. - A.G. Privacy - A.G. Comunicazioni - A.V.C.P.

ANNO XXII NUMERO DUE

31 MAGGIO: RELAZIONE FALSA O RELAZIONE SEGRETA?

Buongiorno a tutti, abbiamo ricevuto un plico contenente nientemeno che la bozza della presunta relazione del Governatore. Noi non sappiamo se sia quella vera o meno, noi ve ne diamo lettura, giudicate un po' voi.

Signori Partecipanti, Autorità, Signore, Signori, è con vero piacere che vi espongo oggi le linee guida di una gestione che sta dando i suoi frutti.

La Banca d'Italia è sempre meno rispettata nel Paese: il caso Montepaschi ha svolto un ruolo essenziale in questa direzione. Estremamente brillante si è dimostrata l'idea di fornire **tre versioni diverse sul ruolo della Banca d'Italia in soli tre giorni**. Primo giorno: le carte stavano in cassaforte, non ci hanno dato le chiavi, che potevamo fare? Secondo giorno: che c'entriamo noi, la lotta al crimine non è mica di nostra competenza. Terzo giorno: i Pm li abbiamo informati noi.

Il Direttorio procede con analogha coerenza su molti argomenti di interesse del personale. Abbiamo avviato, insieme con le organizzazioni sindacali, una **complessa opera di riforma degli inquadramenti del personale**, delle modalità di reclutamento, di valutazione e avanzamento nei percorsi di carriera, di retribuzione. Vorremmo superare un assetto formale che non valorizza più compiutamente il capitale umano, le competenze specialistiche acquisite, i compiti rivestiti.

Lo so, questa frase è **uguale a quella pronunciata nella relazione di un anno fa**. Ma se in un anno faccio convocare solo tre riunioncine sull'argomento, che passi avanti potevamo mai fare?

A proposito di coerenza: sappiamo benissimo, signori Banche Partecipanti, che della riforma delle carriere del personale poco vi interessa. C'è altro che vi preme ben di più: la **spoliazione della Banca d'Italia**. Ricordo ancora, come fosse ieri, il primo impegno che assunsi come neo Governatore nell'incontro con le organizzazioni sindacali: *"sarebbe irrazionale e irragionevole toccare la rete territoriale della Banca, prima di 10 anni!"*. E invece, dopo nemmeno un anno e mezzo, non si parla d'altro. **Poi dicono che la coerenza paga. Sapete quanto paga l'incoerenza!**

Per consolidare l'immagine di **una Banca molto "Casta"**, oltre a occupare militarmente le posizioni strategiche nel Paese (Ministro dell'Economia, Ragioniere Generale dello Stato, Presidente della Rai), abbiamo speso ogni energia per tutelare i bilanci delle Banche, naturalmente a costo di ignorare quelli di imprese e privati. **Le banche sono nostre azioniste, i cittadini no, ci dispiace per loro.**

In momenti gravi come questi, è dovere di ognuno non rinchiudersi nell'egoismo e condividere le responsabilità. Se la pubblica opinione inizia ad avere una cattiva opinione dell'azione della Banca, il sottoscritto e il Direttorio intendono **condividere il pubblico discredito con tutti i dipendenti della Banca d'Italia.**

Utilizzeremo un metodo sperimentato con successo in passato: farli additare dalla pubblica opinione come **privilegiati**. Anche quest'anno, quindi, comunicheremo il **dato medio del costo del personale**, così come lo scorso anno, quando scrivemmo **109.300 euro**, esponendo 7.000 dipendenti all'invidia sociale, perché fuori di qui credettero davvero che il loro stipendio fosse così alto. Naturalmente, non è affatto così, e **non solo per il principio del pollo di Trilussa**: se uno mangia due polli e l'altro digiuna, per la statistica mangiano un pollo a testa. Non è così perché anche questo anno abbiamo infilato nel costo del personale una serie di **spese per decine di milioni di euro extra stipendio che gestiamo in modo totalmente discrezionale**, che concentriamo su una ristretta minoranza di persone, che ci garantiscono fedeltà e appoggio, che **spontaneamente avranno anche un occhio di riguardo verso i sindacati "giusti"**.

A proposito di sindacati. Permettete una parola di encomio per i cinque Sindacati che hanno firmato un anno fa l'**introduzione della legge Fornero in Banca d'Italia senza chiedere niente in cambio per i lavoratori**. Questo è un esempio di **comportamento costruttivo e collaborativo nei confronti del Direttorio**, specie da parte di chi, fuori di qui, combatteva la legge Fornero. Mentre qui dentro, si sa, tutti diventano più buoni - o per lo meno, i sindacati diventano più buoni. Anche grazie a quei cinque sindacati, abbiamo rinviato di un altro anno gli interventi per rappropare le mille lacune della pensione complementare. **Molto saggia è risultata l'idea di sostituire la pensione dei giovani con una commissione di studio.** Quando i giovani arriveranno all'età pensionabile, sarà troppo tardi per chiedere conto a chi oggi li sta prendendo in giro. In questo senso, lasciatemi esprimere il **più vivo consenso per il cosiddetto sindacato dei giovani. Se avessimo saputo che era così innocuo, anzi, collaborativo, l'avremmo riconosciuto prima!**



DASBI



FIRMATI POSITIVI ACCORDI

Roma e Francoforte, la Vigilanza è "cosa loro"?

Molti colleghi vorrebbero sapere qualcosa sulla prossima **riorganizzazione dell'Area Vigilanza**. Esistono infatti **gruppi di lavoro** che per questo fine studiano e lavorano da anni, ma nessuno ha sinora sentito il bisogno di coinvolgere, informare, rendere partecipi i compagni di lavoro.

E' quindi naturale che fiocchino **storielle più o meno verosimili** e che i colleghi si sentano un filino presi per il naso, essendo **la Vigilanza cosa di tutti (e fondamentale per l'intero Istituto) e non un giocattolo in mano a una combriccola di capetti** che si riuniscono di nascosto e giocano con le funzioni, le strutture e le persone scambiandosi **come i giocatori del Fantacalcio**.

La storia più gustosa ce l'ha raccontata un amico. La riorganizzazione funziona così: **aumenta il numero dei Servizi**. Uno dice: ma già la precedente riorganizzazione ha fatto questa genaiata, e la Vigilanza funziona peggio di prima. **Obiezione respinta**: se aumenta il numero dei servizi, aumenta il numero delle poltroncine di Capo Servizio e di Vice Capo Servizio, si sistemano un po' di posizioni, qualcun altro lo sbologniamo a Francoforte e **per un po', a certi livelli, non mugugna nessuno**. Ti pare poco?

Una volta completata questa geniale operazione di **moltiplicazione dei pani e dei pesci a uso e consumo di pochissimi**, si può finalmente pensare agli altri. No, non ai colleghi Funzionari, Coadiutori, Assistenti e Vice dell'area. No, ci riferiamo ai **Funzionari Generali**. Non è giusto pensare anche a loro? Ma certo che sì! Al Funzionario Generale si affiancherebbero addirittura **due Vice Funzionari Generali** (figura peraltro non prevista dal Regolamento del Personale, quindi questa è la parte più inverosimile della storia): uno di provenienza Vigilanza, almeno ne capisce qualcosa, e uno di provenienza di altra Area dove per definizione sono tutti bravissimi, vengono sempre promossi tutti e quindi è **esportatrice netta di Funzionari Generali**, membri del Direttorio, riserve della Repubblica, ecc. ecc..

E gli altri, direte voi? Gli altri sono i giocatori del Fantacalcio, le pedine di un gioco a cui non possono partecipare con autonoma volontà. Spiacenti, **il resto si saprà a giochi conclusi, a decisioni già prese**, che è un bel modo per dimostrare la considerazione che si ha per il personale da parte dei capi. La Vigilanza, d'altro canto, è "cosa loro". E **anche Francoforte vorrebbero che diventasse "cosa loro"**.

Anche il contenuto dell'ultimo **messaggio** sul progetto del SSM, ossia dell'Unione bancaria, appare coerente con questa logica "proprietaria". La Banca comunica poco, ma se quando comunica ripete in gran parte cose già dette nel *roadshow* BCE, non permette grandi passi avanti. Inoltre, questa fase avanzata viene gestita solo attraverso una rigida **procedura informatica** (casella funzionale, sito sharepoint): invece, questa mitica *task force* del Personale potrebbe più utilmente presentarsi alle strutture e **confrontarsi con i mille chiarimenti che i colleghi attendono** (automatismi nel rientro post-aspettativa, avanzamenti e concorsi in corso di aspettativa, formazione, ricongiungimento delle posizioni previdenziali, versamenti doppi per il Fondo Complementare, interruzione dei versamenti INPS, come già [segnalato dal SIBC lo scorso 21 giugno](#), ecc.).

Soprattutto, le **modalità di selezione del personale restano del tutto opache**. E quel che è peggio, la Banca impone ai colleghi interessati di **informare le Direzioni sin dal momento della candidatura**, che poi "sarà valutata anche sentita la Direzione d'appartenenza".

....SEGUE da pagina 1

Ma non vogliamo fare discriminazioni fra Organizzazioni sindacali. Ringraziamo quindi tutti, o *quasi*, per non darci mai troppi problemi.

Ad esempio, sui **due pesi e due misure per le promozioni**: in Banca promuoviamo circa il 20% dei dirigenti e l'1% per cento di assistenti. Altre succederebbe la rivoluzione: qui, invece, **tutti zitti, tranne uno**.

Ad esempio, per il silenzio di tutti - *quasi tutti* - sulla **discriminazione generazionale** che deriva dagli effetti del **blocco triennale della contrattazione**. Discriminazione che colpisce chiunque abbia decenni di servizio ancora da svolgere, e che falciava in modo particolare i più giovani.

Ad esempio, per il fatto di non pronunciare una sillaba sui **finti risparmi della chiusura di Filiali**. E' giusto sottolineare in questa sede che la Banca non ha venduto nemmeno uno sgabuzzino, ma i **sindacati ci contestano che "non è giusto fare una politica di risparmio"**. **Beati loro, che ancora ci credono: ma quale risparmio?**

Infine, **ringraziamo tutti i sindacati - tranne uno - per il silenzio di tomba sulla mancanza di trasparenza**. Come faremmo ad autorizzare missioni per pochi, a tutti i livelli gerarchici, e contemporaneamente a negare opportunità a migliaia di colleghi, se non tenessimo il segreto di Stato sugli organici delle diverse strutture? Pensate a come gestiamo i trasferimenti in disponibilità, pensate ai distacchi, pensate alle aspettative, pensate alle missioni non istituzionali. A ogni richiesta che non ci piace, possiamo trincerarci dietro l'omissis degli omissis, gli organici, che solo noi conosciamo. Per fortuna non ce li chiede nessuno - *tranne uno*.

E naturalmente, **si fidano tutti, o quasi. Si fidano! E finché si fidano, state tranquilli: se cambieremo, sarà solo in peggio**.

Finita qui. Noi tendiamo a escludere che questa sia la relazione, non perché - al netto dell'ironia e della satira - le cose non siano in buona sostanza vere, ma proprio perché sono "troppo vere". Non le direbbe mai. Ma forse è il caso che ognuno, quest'anno, rifletta e tragga le proprie conclusioni su dove sta andando la Banca. E' il caso che ognuno faccia in qualche modo una propria relazione. E tragga le conseguenze, altrimenti è inutile.

prima ancora che l'aspirazione del singolo possa manifestarsi al Personale o - Dio non voglia - direttamente alla BCE, di favorire, incoraggiare, oppure, al contrario, ostacolare esercitando forme di **"moral dissuasion"** facilmente immaginabili, predeterminando così l'esito del processo di selezione.

Sommare l'opacità dei criteri di selezione con una simile **"rete di contenimento"** sulla stessa manifestazione delle candidature può dar luogo a esiti equi per i colleghi ed efficienti per l'Istituto? Difficile pensarlo.

Come ha annotato correttamente pure il CIDA, il rischio è che scelte di grande rilievo come quelle del personale da impiegare a Francoforte finiscano con l'essere **subordinate ad aspetti**

"microgestionali" incoerenti con l'importanza del passaggio che la Banca affronta.

Per non farci mancare nulla, **alla faccia del principio secondo cui contano le competenze** e non il grado (anzi, secondo la ipotetica proposta della Banca di riforma delle carriere, "bisogna superare i gradi"), e in spregio del fatto che il sito della BCE non pone vincoli di grado (anzi, è aperto anche agli esterni alle BCN!), in qualche parte della Vigilanza sono circolate mail del Capo Servizio in cui si invitavano i colleghi a manifestare disponibilità per il progetto.

Mail dalle quali sono stati **astutamente esclusi tutti gli assistenti, vice e superiori** (e dire che ce ne sono anche moltissimi laureati, esperti, estremamente competenti... forse troppo?). Hai voglia a dire che **"il saio non fa il monaco"**. In Vigilanza (e non solo) il grado fa la competenza. **In quale lingua lo spiegheranno a Francoforte?**

Promozioni ai gradi della Dirigenza

Esaminiamo con questo documento i provvedimenti per il "personale di grado superiore" disposti dal Governatore con il messaggio n° 500332 del 24 maggio 2013.

Il provvedimento in discorso riguarda i **Dirigenti** e coloro che, dal grado di **Funzionario di prima** e **Primo funzionario**, abbiano maturata l'anzianità per l'avanzamento a Condirettore e gradi equiparati.

INTENTI PROGRAMMATICI DELLA BANCA

In sede di informativa sugli organici 2013, la Banca dichiarava l'intendimento di:

- realizzare una ricomposizione degli organici a favore dell'A.C. e delle realtà di maggiori dimensioni, per tenere conto del calo dei volumi operativi realizzato nelle Filiali SSU e far fronte agli impegni di T2S, di Banking Union, dell'IVASS;
- mantenere gli avanzamenti in linea con quelli 2012, anche in rapporto ai potenziali candidati, per "continuare a coniugare le esigenze organizzative con le aspettative dei singoli" (sic!);
tenere sotto controllo la dinamica dei costi.

ATTI GESTIONALI REALIZZATI

Le promozioni compiute, nel numero complessivo sostanzialmente in linea con gli andamenti degli ultimi anni, delineano e certificano una **grave e pervicace discriminazione del personale, anche all'interno della stessa carriera Direttiva**.

Sono infatti proseguite e acuite le palesi differenze di trattamento, già presenti in passato, in relazione alla **provenienza** dei candidati, sia per il **grado** rivestito che per le **funzioni** espletate (o meglio per ruolo, collocazione territoriale, area funzionale e/o servizio di appartenenza e anche per ulteriori distinzioni diverse dal merito individuale).

Discriminazione tra Funzionari e Dirigenti

Si accentuano i "colli di bottiglia", conseguenza delle scelte gestionali finalizzate a demarcare sempre più significativamente le differenze tra dirigenti e funzionari.

Gli avanzamenti 2013 evidenziano **percentuali drasticamente incoerenti rispetto al numero di potenziali candidati** per ciascun grado, replicando quanto denunciato dal SIBC ai danni del personale delle carriere non direttive.

Infatti, i colleghi nei gradi di Funzionario di prima e Primo Funzionario vengono promossi nella percentuale del **5,6%** dei potenziali promuovibili (uno ogni venti, per intenderci). I colleghi "**già Dirigenti**", invece, ricevono promozioni in percentuali medie del **15%**, con picchi - su singoli gradi della Dirigenza - fino al 20% (uno ogni cinque)!

Per dirla in altro modo, i colleghi nei gradi di Primo funzionario e Funzionario di prima, che rappresentano il 53% dei promuovibili complessivi, ottengono soltanto il 31% degli avanzamenti. Quel **22% di differenza** significa semplicemente che il **grosso della torta**, come numero di avanzamenti oltre che per la loro "significatività economica", è stato concentrato a esclusivo beneficio dei "già dirigenti"!

Discriminazione tra Filiali e A.C.

Complessivamente, i potenziali candidati agli avanzamenti addetti alla rete periferica rappresentavano il **25% di tutti i possibili candidati**, ma **appena il 12,6% dei promossi**.

La percentuale dei promossi sui promuovibili evidenzia quindi in modo netto, mortificante, la penalizzazione del personale addetto alla rete territoriale. Infatti, a fronte

Colleghi potenzialmente candidabili all'avanzamento in una posizione dirigenziale e promozioni.

GRADI	A1 - CANDIDATI POTENZIALI					B1 - PROMOZIONI DAL GRADO					TOTALE							
	UNIFICATO		LEGALE	TECNICO	Q.TA'	%	UNIFICATO		LEGALE	TECNICO	Q.TA'	%	UNIFICATO		LEGALE	TECNICO	Q.TA'	%
	AC	FILIALI					AC	FILIALI					AC	FILIALI				
CONDIRETTORE C.LE	49	16	3	2	70	6%	3	0	0	0	3	3%	49	16	3	2	70	6%
DIRETTORE PRINCIPALE	82	32	4	17	135	11%	9	1	0	3	13	11%	82	32	4	17	135	11%
DIRETTORE	113	48	8	22	191	16%	24	2	2	4	32	27%	113	48	8	22	191	16%
CONDIRETTORE	107	37	8	33	185	15%	24	6	0	6	36	30%	107	37	8	33	185	15%
1° FUNZIONARIO	58	39	0	7	104	9%	2	1	0	0	3	3%	58	39	0	7	104	9%
FUNZIONARIO DI 1°	309	138	2	84	533	44%	21	5	1	6	33	28%	309	138	2	84	533	44%
	718	310	25	165	1218	100%	83	15	3	19	120	100%	718	310	25	165	1218	100%

di un dato complessivo omogeneo per i colleghi dei ruoli unificato, legale e tecnico dell'A.C. -rispettivamente 11%, 12% e 12% - si evidenzia una **percentuale più che dimezzata - 5% -per chi invece è in una filiale**.

Inoltre, emerge con chiarezza un altro fenomeno di particolare gravità. La discriminazione agisce infatti anche **impedendo l'ingresso alla dirigenza dei colleghi funzionali "di periferia"** (il 26% dei promuovibili, ma solo il 15% dei promossi!).

Discriminazioni fra Aree e Funzioni

Per quanto riguarda le discriminazioni per la provenienza dei candidati e per le funzioni espletate, si riscontrano notevoli differenze sulle possibilità di avanzamento per il personale appartenente ad un'area piuttosto che ad un'altra. In particolare, appare penalizzante lavorare nelle Aree funzionali: Circolazione monetaria e affari generali (5%); Bilancio e controllo (6%), nell'area informatica e negli enti esterni.

Lasciamo a ciascuno di voi il piacere di verificare nella Tabella D allegata le percentuali di avanzamento per ciascun Servizio e per tipologia di struttura periferica.

Discriminazioni di genere: finalmente verso le pari opportunità?

Le donne promosse quest'anno sono il 31% del totale dei promossi, contro il 69% degli uomini. Rapportate al Personale potenzialmente promuovibile a un grado superiore (da F1 in su: 30% donne e 70% uomini) gli avanzamenti femminili risultano, in tempo di grande attenzione alle tematiche di genere, **ben l'1% in più (sic!)** della "pari opportunità". E' questo il "riequilibrio" di cui parlava il Governatore?

Discriminazioni sui tempi di avanzamento

Per quanto attiene ai tempi di avanzamento si rilevano nell'ultima tornata di avanzamenti i seguenti tempi minimi e medi.

Si evidenziano rilevanti differenze sia in termini di **tempi minimi e medi tra ruoli diversi**, sia tra A.C. e Filiali. Sostanzialmente, al netto dei picchi minimi, i tempi medi di attesa più lunghi per una promozione si confermano in capo al Personale addetto alla rete periferica.

Promozioni ai gradi di dirigente per l'anno 2013 (in % sui promuovibili).

GRADI	B2 - RUOLO				TOTALE
	UNIFICATO		LEGALE	TECNICO	
	AC	FILIALI			
CONDIRETTORE CENTRALE	4%	0%	0%	0%	3%
DIRETTORE PRINCIPALE	11%	3%	0%	18%	10%
DIRETTORE	21%	4%	25%	18%	17%
CONDIRETTORE	22%	16%	0%	18%	19%
1° FUNZIONARIO	3%	3%	-	0%	3%
FUNZIONARIO DI 1°	7%	4%	50%	7%	6%
	11%	5%	12%	12%	10%

RUOLO	Tempi minimi ottenuti dai promossi 2013	Tempi medi conseguiti dai promossi 2013
UNIFICATO – A.C.	2,6	6,1
UNIFICATO – FILIALI	4,9	7,3
LEGALE	5,0	5,1
TECNICO	1,6	6,0

Tempi espressi in anni e decimi di anni.

Ruolo UNIFICATO	Tempi medi	Ruolo LEGALE	Tempi medi	Ruolo TECNICO	Tempi medi
CONDIR. C.le	5,5	-	-	DIR. Sup. Tec.	4,2
DIR. Princ.	4,8	AVV. CASSAZ	5,2	DIR. Princ. Tec.	3,6
DIRETTORE	6,3	-	-	TECNICO Dir.	5,8
CONDIR. da F1	7,7	AVVOCATO	5,0	CONDIR. Tec.	8,7
CONDIR. da 1°F	12,7	-	-	-	-

LE VERE (NON) SCELTE AZIENDALI

Dopo i pesanti tagli agli organici operati prima e durante i cambiamenti organizzativi e il ridimensionamento della rete territoriale, la Banca prosegue nell'adottare atti gestionali conformi all'opera di progressivo **smantellamento della rete** territoriale e – più in generale – di **svilimento della larga maggioranza delle funzioni svolte**.

La Banca ha ritenuto sufficiente assicurare avanzamenti analoghi a quelli del 2012, amplificando al contempo la discriminazione fra le mille categorie in cui è possibile suddividere la compagine del personale interessata. Ciò consentirà sempre di più, nelle aree "forti", di poter motivare gli addetti offrendo loro la possibilità di una progressione in carriera; nelle altre aree e nella rete territoriale, si assicura invece una sistematica "demotivazione" del personale, utile agli obiettivi aziendali perseguiti.

Numerose funzioni e strutture, pesantemente coinvolte da nuovi e complessi compiti, potranno quindi **affidarsi soltanto al forte senso di responsabilità** del personale.

Attività strategiche quali la Vigilanza sui gestori del contante, l'Arbitro Bancario e Finanziario, l'attività di introito e di esito di contante nel territorio, l'UIF e il contrasto all'illegalità bancaria e finanziaria, risentono della volontà di depotenziare le risorse dedicate a tali servizi.

Molti colleghi impegnati in folli riconversioni professionali dirigono e gestiscono in condizioni obiettivamente difficili e senza alcun riconoscimento.

La copertura delle posizioni continua a confidare sul **mantenimento delle reggenze** e dell'assunzione di ruoli e responsabilità superiori. Di contro, talvolta sono **attribuite ad personam speciali "gratifiche" sotto forma di avanzamenti in carriera, senza alcuna attribuzione di ruoli di più alta responsabilità** scegliendo con quale incarico o in quale sede avviarsi al pensionamento.

LE PRIORITA' DEL SIBC

Per il SIBC, è inammissibile che il Personale di ogni ordine e grado venga sottoposto a una costante discriminazione, arbitrariamente legata dai meriti dimostrati sul lavoro.

E' del tutto evidente che **ogni ritardo nell'apertura di un vero confronto sulla riforma degli inquadramenti e del sistema di valutazione determina una crescente, ingiustificabile penalizzazione del personale**.

Occorre quindi un grande cambiamento, improntato a equità, trasparenza ed efficienza, per **definire una nuova organizzazione del lavoro realmente incentivante e che dia riconoscimenti alla elevata professionalità di tutti**.

Ma vanno anche assunte, da subito, iniziative gestionali idonee a superare tutte le attuali criticità e iniquità. È necessario dotare le strutture di risorse con grado e professionalità adeguati a fronteggiare la crescente complessità dei compiti affidati, superando la temporanea titolarità di tante divisioni affidate a funzionari, e assicurare la costante motivazione del personale lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Bisogna dare risposte alle aspettative di tutto il personale attraverso **più concrete ed eque opportunità di avanzamento, formazione e sviluppo professionale**; riconoscere l'impegno e il merito assicurando avanzamenti mansionistici ed economici che prescindano dalle posizioni funzionali disponibili.

Riteniamo necessario:

- **eliminare ogni sorta di arbitrio nella gestione del personale**, assicurando trasparenza e pubblicità in ogni atto gestionale, a cominciare dalla pianta organica;
 - assicurare le **pari opportunità di genere, grado e generazione**;
- valorizzare i giovani** e assicurare loro un percorso di **crescita coerente al contributo di competenze e professionalità** dato nel lavoro, investendo sulle potenzialità, molto spesso inespresse per "esigenze di servizio".

Le ragioni di equità nelle opportunità di crescita professionale e retributiva devono guidare l'azione sindacale in ogni ambito, carriera, ruolo, grado, genere. Ogni dipendente della Banca, sia esso Dirigente, Funzionario o Operativo, ha **il diritto di lavorare in un contesto che gli prospetti un futuro migliore** per se stesso, per la sua famiglia e per la società in cui vive e lavora.

Il SIBC continuerà a lavorare per portare avanti questo progetto.

Iscrizione tribunale di Roma n° 575 del
2/11/1992

direttore responsabile
Pierpaolo Caizzo

Via Panisperna, 32 - 00184 Roma
tel. 06 4792 3071 - fax 06 4890 2056
www.sibc.it - segreteria@sibc.it