

# UNA 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.  
Banca d'Italia - U.I.C. - Consob - Antitrust

Anno I Num. 1  
giugno 1992

## UNA SCELTA VINCENTE

Dopo sole otto settimane dalla costituzione nella Banca Centrale del S.I.B.C. ben oltre 650 colleghi in servizio ci hanno confermato la loro fiducia ed hanno aderito alla nuova organizzazione.

Tale risultato testimonia che la nostra scelta è stata condivisa ed apprezzata e rappresenta la risposta più eloquente a quanti, a corteo di argomenti, hanno fatto ricorso alle calunnie di bottega per cercare, questo sì, di darsi una verginità politica che il becerò intervento confederale aveva loro fatto perdere.

Ecco quindi nascere chiaccherici su presunti accordi con la FABI per le poltrone della CSR, con particolare riferimento ad intese sulla vice presidenza ed ancora voci sulla necessità di creare un nuovo sindacato per poter mantenere i distacchi sindacali; c'è di più, si è detto che tale operazione fosse già decisa da tempo, il tutto dimostrabile con documenti che naturalmente nessuno ha mai visto.

Il nostro comportamento e la nostra coerenza rappresentano, però, la risposta più netta a queste anime morte: nessun rappresentante di questo sindacato, nonostante la facile previsione di essere eletto, siede alla CSR; coloro che usufruivano di distacchi a tempo pieno sono tornati a lavorare in Banca; per quanto riguarda, infine, la volontà di fondare un altro sindacato, prima dei noti avvenimenti, equivale a riconoscerci una abilità nel prevedere il futuro fuori dall'ordinario.

La verità è una sola. Non abbiamo accettato l'intervento autoritario delle confederazioni che mascherava altri interessi che andavano oltre l'effetto pilota della vertenza nei confronti dell'intero comparto pubblico.

Infine, vogliamo tranquillizzare alcuni preoccupati amici ribadendo che le ragioni per le quali abbiamo creato un nuovo sindacato restano le stesse per le quali fondammo la UIL. Quegli ideali, infatti, non siamo stati noi a tradirli ed abbandonarli.

Numerosi colleghi lo hanno capito, altri lo stanno capendo.

## LA STRADA DEL CAMBIAMENTO

Un nuovo Sindacato per difendere il metodo democratico contro l'arroganza degli apparati - Un progetto nella coerenza e nella continuità - L'autolegittimazione dei Confederati

La costituzione di un nuovo sindacato è in qualsiasi realtà lavorativa sia essa una fabbrica o un ente pubblico, naturale motivo per il diffondersi tra i lavoratori di una molteplicità di interrogativi e diffidenze. Figuriamoci allorché questo evento trova origine in un ambiente particolare come quella della Banca Centrale e in circostanze burrascose come quelle verificatesi nell'ultima vertenza contrattuale.

Sulla fondazione del S.I.B.C. sono circolate molte voci e alcune smentite calunnie, ma la realtà è una sola. Quanto è avvenuto nella prima settimana di aprile ha cancellato qualsiasi speranza di poter svolgere una attività sindacale nell'ambito confederale ed in particolare in quello del settore bancario.

CGIL, CISL e UIL, nel momento in cui si è ridotta la loro base di consenso, hanno operato in uno stato di autolegittimazione senza alcuna verifica della loro rappresentatività, come se fosse sufficiente essere "confederale" per poter rappresentare tutti i lavoratori.

La sconfitta della democrazia in cambio della sopravvivenza degli "apparati" è stata pagata a caro prezzo dai colleghi in termini di contenuti contrattuali.

Rimanere in quella UIL avrebbe significato tradire quattordici anni di militanza a fianco dei lavoratori. Disimpegnarsi da tutto, lasciando disperdere un patrimonio di valori e di ideali, sarebbe stata una rinuncia imperdonabile. In questo momento di grande incertezza, in cui si invocano cambiamenti, nuove regole di comportamento ed

esempi di correttezza, abbiamo preferito rimboccarci le maniche, sottoporci a sacrifici e incomprensioni per offrire ai colleghi una alternativa alla sclerotizzazione sindacale nella Banca Centrale.

Nel passato è sempre stata ben radicata in noi la convinzione che la strada per un salto di qualità del sindacato nell'Istituto dovesse essere la piena autonomia dai "cugini" bancari per dar vita ad una nuova categoria contrattuale confederale.

Le logiche di spartizione del potere che hanno preso il sopravvento ci hanno impedito di raggiungere quell'obiettivo fino a svolgere anche i patti di autonomia consolidatisi nel tempo.

Oggi abbiamo deciso di realizzare quel progetto in una nuova organizzazione. La nostra non è stata una operazione di trasformismo e non ci siamo limitati semplicemente a cambiare la sigla. Accanto alle tematiche storiche sono stati elaborati nuovi program-

mi, sempre ispirati a valori fondamentali di democrazia, moralità, solidarietà e credibilità.

Continuiamo a ritenere che la bontà delle idee sia più premiante della esasperazione dei toni.

Ma le idee da sempre camminano con le gambe delle donne e degli uomini, è per questo che invitiamo coloro che condividono i nostri ideali e le nostre finalità a vincere la rassegnazione, a rompere gli indugi per percorrere assieme la strada del cambiamento.

Massimo Dary

- Individuazione di una autonoma area contrattuale denominata "Organi di vigilanza" costituita dagli enti che adottano lo stesso regolamento contrattato: Banca d'Italia, U.I.C., CONSOB e Antitrust. Costituzione di un organo di coordinamento. Valorizzazione delle attività istituzionali.
- Coinvolgimento dei non iscritti nella politica sindacale, nelle scelte e decisioni.
- Sostituzione della logica di appartenenza gregaristica con la consapevolezza di lavorare in prestigiose Istituzioni al servizio della collettività con l'obiettivo di salvaguardarne l'autonomia contrattuale.
- Ricerca costante di equi accordi contrattuali, che rappresentino effettivi avanzamenti normativi ed economici per i colleghi. Rifiuto dell'acquiescenza che nasce dalle logiche di spartizione del potere, ma anche del dissenso premeditato.
- Revisione del sistema di relazioni sindacali per riequilibrare i poteri contrattuali tra sindacato e azienda, oggi troppo squilibrati a favore di quest'ultima. Previsione di una diversa modulazione delle valenze contrattuali dell'impianto normativo ed economico. Deve considerarsi finito il tempo della demagogia e della pretesa di cambiare "tutto" ogni tre anni.
- Particolare attenzione alle fasce più deboli del personale: non vedenti, portatori di handicap, genitori di handicappati. Riconoscimento della funzione sociale della maternità e dei diritti dei contrattisti.
- Interventi per la tutela della salute che non si esauriscano con il semplice controllo del rispetto dei limiti di legge, ma avvino un confronto con la controparte su un progetto ecologico legato anche all'utilizzo del materiale d'ufficio.
- Cancellazione di ogni discriminazione legata al sesso nelle opportunità di carriera e in ogni ambito dell'attività lavorativa, addestramento, missioni e trasferimenti.
- Riforma della struttura delle carriere per garantire uno sviluppo reale dei percorsi professionali senza condizionamenti spuri.
- Adeguamento del trattamento economico ai livelli di efficienza e professionalità espressi dalla categoria. L'obiettivo potrà essere raggiunto anche attraverso strumenti retributivi di nuova istituzione.
- Difesa delle professionalità esistenti e della loro libera espressione. Abbandono di demagogici egualitarismi e nuove attenzioni a fasce professionali finora ignorate.
- Difesa del trattamento di quiescenza con particolare riguardo alla "clausola oro". Maggiore attenzione verso i problemi e le esigenze dei colleghi pensionati, anche per evitare l'emarginazione post-lavorativa.
- Rilancio delle funzioni degli organismi collaterali per meglio utilizzare e canalizzare le risorse economiche aggiuntive. Allargamento della base sociale ai colleghi dell'UIC e progressivamente agli altri lavoratori dell'area Organi di Vigilanza.
- Trasparenza nella gestione dei contributi sindacali e delle libertà sindacali.

Mentre queste righe vengono scritte, i confederali stanno ultimando il loro atto democratico ponendo in votazione, in assemblee riservate ai soli iscritti, un contratto che pochissimi hanno avuto modo di sfogliare nella definitiva veste dell'articolato e che nessuno ha avuto modo di discutere prima di andare ad una consultazione.

Nessuno aveva mai dubitato del fatto che il coraggio di effettuare una libera consultazione tra tutti i lavoratori CGIL-CISL-UIL non l'avrebbero mai avuto; ma consentire ai non iscritti di prendere conoscenza dei propri destini, sarebbe stato quanto mai doveroso.

Ma tant'è; questa è la realtà. Non resta che prenderne atto e trarne le dovute considerazioni. Daltronde, non era stato lo stesso Governatore ad annunciare, il 29 maggio, alla platea presente al ricevimento che ogni anno si tiene presso il Centro Stampa in occasione della chiusura delle considerazioni finali, che alla fine del mese di giugno sarebbe stato portato al Consiglio Superiore l'accordo, per la relativa approvazione? Evidentemente questi signori avevano già firmato la resa; da molto più tempo di quanto le loro chiacchiere non volessero lasciare intendere. E sui contenuti dell'accordo, è per ora inutile spendere parole, i la-

## ...IL TEMPO DELLA SRAGIONE...

voratori avranno modo di rendersi conto delle sorprese e noi non mancheremo, nei prossimi giorni, di aiutarli a capire.

Basta per ora dire che non c'è più la sede di confronto di fine anno sul tasso programmato di inflazione; che è stata tolta una voce al sistema di valutazione, ma il peso assunto dalla valutazione rispetto all'anzianità è talmente sbilanciato a favore della prima, da far saltare tutte le graduatorie esistenti ad oggi per assistente superiore e coadiutore principale; così come l'imbroglione di far uscire i sindacati dalle commissioni di avanzamento consentirà alla Banca di recuperare tutta la discrezionalità persa, secondo i confederali, con la riforma della valutazione e la caduta del premio discrezionale. Difatti, uscendo i sindacati dalle giunte, la Banca sarà in grado di assegnare i punteggi che più ritiene opportuni o che più gli aggradano, considerato che il ruolo di controllo del sindacato consiste nell'essere messo a conoscenza, un'ora dopo i lavori, di quelle che saranno state le

decisioni della Giunta.

CGIL-CISL-UIL applichino pure la loro democrazia in stretto accordo con il potere che nel Paese sta stringendo in una morsa i lavoratori a tutti i livelli.

Si compiacciano di aver finalmente raggiunto anche il potere politico, facendo salire i propri uomini ai vertici dello Stato. Si compiacciano pure del consenso che a loro viene da Agnelli, Confindustria, Governatore e potere economico in generale. Probabilmente la caduta del muro e delle ideologie, che per decenni avevano diviso in due il mondo, hanno reso molto più sicuri questi signori di quanto un tempo non fossero delle deleghe che ricevevano dai lavoratori.

Forse presto verrà anche il giorno in cui la delega non la chiederanno più, la prenderanno, magari per legge, magari con l'assunzione. Per chiudere un discorso che mi ero riproposto breve voglio rivolgere l'ultimo pensiero alla UIL dell'Istituto.

A coloro i quali neanche esistevano quando con Antonino Urso, Rubens Ricci ed

altri amati compagni ed amici demmo vita alla UIL, voglio ricordare che tutto possono fare, ogni imbroglione ed inganno, ogni accordo di potere con chichchessia, ma non gli sarà mai consentito parlare in nome di ideali e di valori che non gli appartengono.

Quando nel loro volantino del 3 giugno dal titolo "Il tempo della ragione" scrivono: "... gli autonomi (Fabi e Snalbi) hanno preferito cogliere deliberatamente le occasioni di proselitismo offerte da una facile ed emotiva polemica anticonfederale, sfruttando nella circostanza persino il gregarismo di un gruppo di fuoriusciti, evidentemente mal collocati nel sindacato confederale..." omettono di valutare... perché ci sia gregarismo è necessario esista una fonte di potere, un potente da servire, un qualcuno da

cui ottenere interessi in cambio di obbedienza e consenso. Se avessimo mirato a ciò saremmo rimasti nel potere confederale, il quale solo può elargire e dare compensi in cambio di obbedienza. Esattamente come hanno fatto loro.

La parola fuoriusciti; oltre che far venire alla mente cose diverse, legate alle vicende meno belle di questo Paese, pesante nella sua accezione etimologica, se usata in politica, è ancor più grave ed offensiva quando ad uscire non è un singolo o una minoranza, ma i due terzi della UIL.

Io chiedo loro: chi siete?

In nome e per conto di chi esercitate il potere di cui menate vanto? Forse per un parto strano della storia i fuoriusciti sono loro, quelli rimasti. Già, dove altro potevano andare?

Ai colleghi tutti, senza ricorrere alla retorica o alle frasi fatte ricordo che il tempo è galantuomo... e verrà il tempo della ragione.

Luciano Allegretti

## COADIUTORI E FUNZIONARI UNA MAGGIORANZA SILENZIOSA

Esiste una fascia particolarmente professionalizzata del personale della Banca Centrale che per alcuni aspetti può essere definita una "maggioranza silenziosa".

Si tratta dei colleghi inquadrati nei gradi che vanno dal Coadiutore al Primo Funzionario.

Un folto gruppo di lavoratori completamente ignorato da quanti hanno confezionato il nuovo accordo per il triennio 91-93.

Tra i fattori che hanno contribuito a determinare questa inammissibile dimenticanza vi è la loro collocazione tra l'incudine degli Assistenti, Commessi ed Operai - che grazie alla loro numerosità ottengono maggiore udienza presso le parti sociali - ed il martello dell'élite dei dirigenti i cui interessi vengono tutelati dalla Cida utilizzando, colmo dell'ironia, proprio la forza di pressione dei numerosi Funzionari iscritti.

Eppure i problemi normativi ed economici di Coadiutori e Funzionari non sono di minore importanza di quelli che riguardano altri gradi o carriere.

I Funzionari, in particolare quelli di 1°, un tempo perno del sistema organizzativo della Banca Centrale, vengono privati a poco a poco, della loro funzione più qualificante: la titolarità dell'unità operativa di base.

La Cida, che afferma di rap-

presentare anche i loro interessi professionali, ha lasciato fare l'Amministrazione in cambio della chimera di un maggior numero di posti dirigenziali, ponendo di fatto una nuova "forca caudina" sulla strada dei colleghi direttivi.

Con il nuovo accordo, poi, si è dato un belletto alle modalità di accesso al grado di Coadiutore, affermando di voler aumentare il grado di garanzia per i candidati alla promozione.

In effetti viene legittimato ancor più un meccanismo di avanzamento in carriera che ogni anno lascia dietro di sé il sospetto di scelte già fatte.

Del tutto inutile ci appare il mantenimento di un grado quale quello di F.2°. Un livello cui accedono super-laureati o colleghi provenienti da selezioni esasperate che poi si ritrovano a fare gli apprendisti di un grado la cui funzionalità è in via d'estinzione.

Quella dei Coadiutori è una storia vecchia. Un livello che doveva essere il grado terminale della carriera operativa si è trasformato in una figura senza identità professionale, utilizzato dalla Banca secondo le più svariate esigenze.

Un giorno super-assistente, un altro giorno sostituto del titolare.

Assai grave è l'utilizzo dei coadiutori - anche principali - in sostituzione dei titolari di unità produttiva, la cui responsabilità solo formale vie-

ne assegnata ad altro titolare per aggirare una precisa norma regolamentare sulla durata della sostituzione. Avviene così che gli appartenenti ai gradi apicali della carriera operativa, per anni, si ritrovino sulle spalle la responsabilità di uffici, senza alcun corrispettivo economico né garanzia di un riconoscimento in sede di promozione a Funzionario.

La soluzione al problema non è certamente nella istituzione del Funzionario di 3° che altro non sarebbe che il vice del vice degli apprendisti dei vice - direttori!

Particolarmente maltrattati sono i Coadiutori e Funzionari dell'area tecnica. A questi colleghi vengono richiesti svariati anni di esperienza professionale senza alcuna contropartita in termini di carriera. Un problema che se non risolto negozialmente - per la pervicace opposizione della Banca - andrà chiarito in una sede esterna. Per di più vengono loro assegnate mansioni il cui contenuto di autonomia responsabilità giustificherebbe ben altro inquadramento.

Nell'ambito di una indifferibile riforma delle carriere dovranno trovare realizzazione progetti quali lo sblocco della carriera operativa, l'equiparazione operai-impiegati e la ridefinizione della Segesi, ma altrettanto attenzione si dovrà porre alla fa-

## PARI OPPORTUNITÀ

Un primario strumento per la realizzazione delle finalità della legge sulle pari opportunità sul luogo di lavoro è rappresentato dalla redazione di un rapporto annuale sulla situazione del personale maschile e femminile. Orbene, la Banca d'Italia, più volte interpellata per l'invio della relazione alle rappresentanze sindacali aziendali o al consigliere regionale di parità, si è rifiutata di operare in tal senso, adducendo a sostegno della sua posizione la circolare attuativa del Ministero del lavoro, che ha escluso dal novero delle aziende pubbliche e private e tenute all'obbligo di relazione gli enti pubblici non economici, nella cui configurazione giuridica rientra senz'altro l'Istituto.

In merito a tale situazione di fatto possono sollevarsi una serie di rilievi. Intanto, è sicuramente criticabile la suindicata circolare, che disattende le direttive portanti della legge (l'art. 2, comma 6, statuisce espressamente che tutte le amministrazioni statali e gli enti pubblici non economici sono obbligati all'adozione di piani di azioni positive per assicurare la pari opportunità) e disattende altresì lo spirito di una serie di riforme che hanno modificato la disciplina lavorativa vigente nel senso di parificare il settore pubblico al privato (da ultimo, la significativa estensione dell'applicabilità dell'art. 28 St. Lav. agli enti pubblici non economici). Pertanto, non si vede come e perché uno strumento di lavoro essenziale ai fini attuativi della legge sulle pari opportunità debba essere reso obbligatorio soltanto per le aziende private, per gli enti pubblici non economici o per le imprese a partecipazione statale. Ciò posto, dunque, pur non potendosi muovere alcuna critica dal punto di vista formale alla condotta dell'Istituto, può dirsi però che sarebbe senz'altro più consono all'immagine che di sé dà e vuol dare la Banca operare efficacemente per la concreta attuazione della normativa, in modo da rendersi effettivamente partecipe al processo di rinnovamento che ha contraddistinto negli ultimi anni l'impiego pubblico. Un'ultima considerazione: forse non è un caso che un simile atteggiamento dell'Istituto si sia registrato proprio nel momento in cui le rappresentanze sindacali interne, impegnate dalle travagliate trattative per il rinnovo del contratto, non potevano occuparsi di sollecitare adeguatamente la stesura delle suddette relazioni.

Loredana Micicché

## NUOVA SOLIDARIETÀ

Periodico del Sindacato Indipendente Banca Centrale - C.I.S.A.L.  
Via Panisperna, 32  
00184 Roma  
Tel. 48902056

In attesa dell'autorizzazione del Tribunale di Roma

Tipografia  
SALEMI PRO. EDIT.  
Via Pianelli, 26 ROMA  
TELEF. 4396379

Num. speciale chiuso il 22/06/92

scia professionale testè esaminata con un mixer di interventi economici e normativi.

Ma anche da parte di quei colleghi - Coadiutori e Funzionari - è indispensabile un maggiore coinvolgimento nella tutela dei propri interessi. Una maggiore partecipazione all'attività sindacale anche nelle azioni di lotta sarebbe l'inequivocabile dimostrazione della presa di coscienza del diritto-dovere di voler difendere la propria condizione professionale.

Pietro Bianchi