



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 TRE

Paralisi negoziale? Pagano sempre i più deboli. Orario di lavoro e Fondo Complementare

Prima o poi dovremo riflettere tutti, Banca e Sindacati, su come si fanno le trattative e se ci si renda conto di farle **sulla pelle di persone in carne e ossa**. Prendete il protocollo di intesa sulle filiali: stiamo lì a lambiccarci per trovare le paroline che non scontentino troppo né l'uno né l'altro, **togliere le frasi "divisive"**, che però restano scolpite nel cervello di chi le scrive e di chi le legge, e a furia di alambicchi ci dimentichiamo che **le persone, le famiglie, hanno diritto ad avere chiarezza**. Orizzonti temporali certi. Prospettive ragionevolmente definite. L'esatto contrario degli alambicchi. Le persone non aspettano gli arzigogoli di novelli Azzecagarbugli, ma di **poter formulare compiutamente un progetto di vita. E' chiedere troppo?**

A proposito di vita, gli alambicchi che vanno avanti per mesi e anni danno **un solo risultato certo: la paralisi**. E dalla paralisi chi ci rimette di più sono le donne e i giovani: o meglio, chiunque sia interessato ai due temi più a portata di mano, **orario di lavoro e Fondo Complementare**, anche fra chi lavora nelle Filiali iniquamente minacciate di chiusura.

Pensiamo all'orario di lavoro: **che fine hanno fatto i bei progetti presentati?** L'anno scolastico è ricominciato, e si ripropongono tali e quali i problemi legati a uno degli orari più rigidi esistenti nel panorama degli enti pubblici italiani. I sindacati maggiori sono ancora interessati a questi temi?

Ricordiamo che si stava trattando di una serie di **avanzamenti importantissimi** per chiunque abbia anche una vita fuori dalle mura di Banca: riduzione della prestazione minima giornaliera, aumento della flessibilità in ingresso e conseguentemente in uscita, flessibilità dell'intervallo pomeridiano, concentrazione dell'orario su 4 giorni lavorativi invece che 5, introduzione di nuove forme di part time, fra cui quello verticale su 3 giorni lavorativi settimanali, previsione di flessibilità orarie anche per chi lavora in part time, part time di accompagnamento alla pensione con versamento integrale dei contributi, lavoro da casa sul modello BCE per un giorno a settimana, deciso ampliamento delle maglie del telelavoro, ampliamento della Banca delle Ore e istituzione di una Banca del tempo, miglioramenti sui congedi parentali (anche per i papà) e sul diritto allo studio.

Avevamo proposte migliori? Certo. Era certamente più completa la piattaforma presentata insieme a Falbi e Uil. Ma questo non significa che se la Banca ne accetta i due terzi, ci sputiamo sopra!

C'erano **due macro-questioni (e solo due) che rendevano impraticabile la conclusione della trattativa**. La prima era la volontà della Banca di attribuire a ogni capo struttura il **potere assoluto di azzerare queste flessibilità** (e azzerare anche quelle presenti oggi), per

imporre a metà dei sottoposti un orario rigidissimo di giorno in giorno, in entrata, a pranzo e in uscita, senza nemmeno pagarne un prezzo. Una sorta di imperatore assoluto. Siamo fatti male, **a noi piace la democrazia anche sul luogo di lavoro**, quindi non va bene.

La seconda era l'**esclusione da una bella fetta di queste belle flessibilità di chi lavora in Filiale**, in particolare (ma non solo) quelle specializzate nel trattamento del contante e quelle nei servizi all'utenza. Siamo sempre fatti male, ma le distinzioni sui diritti fra lavoratori fra serie A e serie B, a noi proprio non piacciono!

Detto questo, **se non si tratta, quando mai cambierà idea la Banca**, in mano a dirigenti che non vivono questi problemi? E quanto dovranno aspettare le colleghe e i colleghi di tutta Italia per poter migliorare la loro vita fruendo di queste nuove flessibilità?

Fondo complementare. **Per i giovani**, ossia quelli entrati dopo l'aprile 1993, sarà il caso di spendere almeno due parole, visto che **Banca e Sindacati per il momento fanno di tutto per non spendere due lire**.

Il bluff è scoperto. La Commissione tecnica paritetica, che aveva come capofila la CGIL, è durata 13 mesi invece che 9, ha tirato fuori un papello di 92 pagine, ha scritto in sanscrito quello che tutti sanno senza bisogno di **buttare al vento 13 mesi di mancati miglioramenti** per i colleghi: gli aderenti al Fondo prenderanno una **penzione del 30-40% inferiore a quella degli ante '93, e non avranno la liquidazione**. b

Questa Commissione serviva a cementare un'alleanza politica che poi si è sfasciata, e che in nome della difesa di interessi fortissimi ha accettato di penalizzare gli interessi debolissimi dei più giovani. Adesso quell'alleanza si è sfasciata, ma gli interessi fortissimi rimangono. Che vogliamo fare? Continuiamo a menare il can per l'aia, o ci dedichiamo finalmente a trovare soluzioni rapide ed efficaci per i colleghi dal futuro previdenziale incerto? La **"Falbi-primadella-cura-Cgil"**, scriveva giustamente che "la Commissione è stata la via di fuga per quei Sindacati (CGIL-CIDA-FABI-CISL-DASBI) che avevano deciso di chiudere, comunque, il negoziato, anche **sacrificando le giuste istanze delle giovani generazioni**". Adesso la Falbi non parla più di questo e infatti sembra si stia alleando proprio con il principale di quei Sindacati che ha sacrificato "le giuste esigenze delle giovani generazioni". Una garanzia per il futuro, no?

Contribuzione a carico della Banca, garanzia sulle posizioni individuali, buonuscita al termine della vita lavorativa: noi ci occupiamo di questo, senza prendervi in giro con le Commissioni o le alleanze del dolce dormire.

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

direttore responsabile
Pierpaolo Caiazza

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

ORARIO DI LAVORO E ORARIO DI SERVITÙ'

Immaginate di vivere su un'isola deserta, senza nemmeno una cucina vostra, e che l'unico posto dove possiate mangiare prepari unicamente spaghetti e fettina di carne tutti i giorni, a pranzo e a cena. Voi potete scegliere di digiunare, ma se mangiate potete avere solo spaghetti e fettina di carne, sempre.

Dopo un po', invochereste più flessibilità nei menu, e immaginate che dopo lunga attesa, il ristoratore monopolista arriva e vi dice: "Va bene, allora dal prossimo mese potrete mangiare, a richiesta, anche minestrina di legumi, pesce, riso, pizza, verdure crude e cotte, frutta di stagione, dolci. In cambio, dovete accettare che - quando mi gira - il ristorante resta chiuso per il 40% di voi. Può anche non capitare mai, sia ben chiaro. O un solo giorno all'anno. Ma può anche capitare per due mesi di fila. O tutto l'anno. Che ne dite? Accettate?"



Ecco, abbiamo provato con questa **metafora** a spiegare la questione che pende come una ghiottina sulla testa della trattativa sull'orario di lavoro. La Banca - che ha un'orario di lavoro più rigido e antiquato di moltissime Pubbliche Amministrazioni, dalle quali adora copiare solo gli aspetti peggiori - apre la porta a una richiesta molto sentita da tantissimi dipendenti: dare vera flessibilità all'orario di lavoro. Si spinge a immaginare anche soluzioni molto avanzate, finalmente capaci di avvicinare l'obiettivo di una migliore conciliazione vita-lavoro.

Ma... c'è un ma. La Banca in cambio pretende l'arma nucleare. Pretende che le affidiamo il **potere di disporre dei nostri orari (della nostra vita?)** a suo piacimento. Esigenze di servizio: ecco la formula passe-partout. In un anno e mezzo di trattative, l'arma nucleare è stata declinata in vario modo, ma è sempre la stessa.

Inizialmente erano i **"presidi comandati"**: quote di addetti tra il 30% e il 45% per ogni struttura potevano essere obbligati a osservare orari rigidi, compresi fra le 7,30 e le 18, in maniera non retribuita e non programmata. Da un giorno all'altro, per spezzare la monotonia quotidiana.

Di fronte all'opposizione sindacale, dopo un anno è arrivata una proposta diversa, presentata inizialmente molto in sordina ma poi precisata nei suoi meccanismi perversi. Niente presidi comandati, ma potere assoluto per la Banca di istituire **turni per qualsiasi orario, qualsiasi struttura e qualsiasi attività. Senza negoziare nulla** con i rappresentanti del personale. Per carità, i turni vengono almeno pagati, ma se invece della parola turno mettete presidio, ai fini della conciliazione cambia poco: l'orario diventa rigido e lo decide il capo della struttura in entrambi i casi.

Infine è arrivata un'altra proposta ancora, che reintroduce i presidi, sia pure ammorbiditi (sarebbe impossibile un orario rigido compreso fra le 7,30 e le 17), e mantiene la liberalizzazione selvaggia dei turni. La Banca potrebbe decidere orari di ingresso e di uscita di ognuno, magari invocando "superiori esigenze europee". Altro che centralità del Lavoratore come Persona, altro che conciliazione vita-lavoro.

Questa è **conciliazione lavoro-baby sitter**.

Questo è il grande scoglio che dobbiamo affrontare. Ce ne sono anche altri, sui quali sembrerebbe più semplice un confronto costruttivo. Qui, no. Noi auspichiamo che - negli incontri di oggi e domani - tutte le forze sindacali si impegnino a **rimuovere il potere di "chiudere il ristorante"**.

Non vorremmo infatti che "mamma Banca", tanto amorevole, abbia già in mente due o tre funzioni aziendali che all'improvviso - all'indomani dell'accordo - siano costrette rispettare **orari che ci vengono dettati da "zia BCE"**. E le farebbe tanto comodo far finta di dare flessibilità all'orario di lavoro, e imporre invece un **orario di servitù** senza nemmeno doverlo negoziare.

Questo è il vero ostacolo che va rimosso. Un soprassalto di ragionevolezza da parte di tutti, Banca e Sindacati, non sarebbe nemmeno un "regalo di Natale": sarebbe semplicemente ciò che **le colleghe e i colleghi meritano**. Finalmente.

Trattamento pensionistico SSM

Nel corso Del 18 dicembre dedicato anche a orario di lavoro, missioni e trasferimenti, la Delegazione ha prospettato una "soluzione" per il **trattamento pensionistico** dei colleghi coinvolti nell'SSM, basata su un concorso economico contributivo tra dipendente e Banca. In particolare, le **maggiori contribuzioni pensionistiche rimarrebbero interamente a carico del dipendente, sino a concorrenza** con il maggior trattamento ricevuto in sede BCE rispetto al teorico trattamento che avrebbe ricevuto in Banca d'Italia; alla Banca resterebbe solo l'onere di integrare la quota di versamenti contributivi che rimarrebbe altrimenti scoperta.

La Delegazione ha precisato che rimarrebbero di spettanza del dipendente i trattamenti che la BCE lega al **trasferimento** del personale, trattamenti di entità peraltro non precisata.

Sul punto, il SIBC ritiene che la posizione della Banca sia gravemente inadeguata e costituisca un **rilevante "voltafaccia" rispetto alle assicurazioni fornite a suo tempo**. Al di là delle importanti opportunità professionali che la sede europea offrirà, il maggior trattamento economico percepito dalla BCE va infatti considerato il **ristoro necessario** per il disagio rilevante di spostare la famiglia (o lasciarla) per tre/cinque anni.

Il mercato disinteresse della Banca d'Italia nell'incentivare le persone migliori a partecipare a un progetto strategico per l'Istituto e per il Paese, trova in questo campo ennesima, grave riprova.

Il SIBC ha espresso una critica forte all'impostazione prospettata - dopo così pesante ritardo! - e invitato a un **ripensamento serio e rispettoso dei colleghi coinvolti**.

Operazione-verità sull'orario di lavoro. Cosa perderemmo se...

In vista della convocazione per il 4 e 5 dicembre prossimi di un incontro sui temi dell'orario di lavoro, missioni e trasferimenti, è il caso che tutti abbiano chiaro **a che punto siamo del negoziato** sull'orario di lavoro. Non con gli slogan, né con le scomuniche, ma con **spiegazioni concrete**, che illustrino a tutti cosa perderemmo se non arrivassimo a un accordo.

Direbbe infatti **Asimov**: "Se la conoscenza può creare dei problemi, non è con l'ignoranza che possiamo risolverli." Anzi.

In attesa che l'Amministrazione trovi penna e calamaio per ufficializzare nero su bianco la "proposta di mediazione", come formalmente richiesto dalla nostra Organizzazione nei giorni scorsi, molti colleghi ci chiedono di **capire meglio i punti salienti di questa benedetta proposta** che è stata illustrata al SIBC (e, assicura l'Amministrazione, anche a tutti gli altri).

Lo facciamo molto volentieri, in due "puntate" perché per fortuna le cose buone sono tante e vanno spiegate bene.

ORARIO STANDARD

- **Aumenta la flessibilità in ingresso e conseguentemente in uscita**, due ore per l'A.C. (7.30-9.30) e un'ora e mezza per le Filiali (7.45-9.15): abbiamo chiesto due ore per tutti.
- Viene stabilito un **limite orario massimo per la chiusura** delle strutture, per evitare ataviche "penalizzazioni valutative e professionali" per chi ha anche una vita fuori.

Vengono **rimossi tutti i "presidi comandati"** contenuti nella proposta iniziale della Banca, in base ai quali ogni Capo di Struttura poteva giornalmente determinare l'orario rigido di ingresso e l'orario rigido di uscita, anche oltre le 16,20, per percentuali di addetti fino al 45%. Questa pretesa, che era uno dei principali ostacoli al raggiungimento di un accordo, risultava in aperta contraddizione con i dichiarati intenti di migliorare flessibilità e conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. **Noi, che ci siamo battuti con forza e trasparenza contro quella pretesa, possiamo legittimamente rallegrarci: è stata completamente rimossa.**

Per il resto, la prestazione settimanale è di 37,5 ore (come oggi, e come nella proposta iniziale della Banca) e la prestazione media giornaliera è di 7,5 ore (come oggi e come nella proposta iniziale della Banca).

Per evitare la necessità di "presidio comandato", la Banca ha **ritirato la proposta** di poter uscire dopo 6,5 ore senza chiedere un permesso orario (fermo restando l'obbligo di "recupero"). Sarà ugualmente possibile soddisfare esigenze pratiche, come "prendere i figli a scuola 3 giorni a settimana, recuperando le ore mancanti negli altri due giorni", attraverso un diverso istituto innovativo, l'orario personalizzato, che è una proposta accettata dalla Banca e che esamineremo fra poco.

La Banca ha anche ritirato la proposta di flessibilità (in aumento e riduzione) dell'**intervallo per il pasto**. A fronte di questa posizione della Banca, che riteniamo poco congruente e non condivisibile, abbiamo già avanzato specifiche proposte per non rinunciare a un nuovo strumento di flessibilità.

Ricapitolando, rispetto a oggi: aumenta la flessibilità in ingresso, aumenta la flessibilità in uscita e niente "presidi comandati".

La maggiore **libertà** in ingresso e in uscita, insieme alla **moralizzazione** delle missioni, ci porterebbe anche a **strutturalizzare nel nostro stipendio**, da oggi fino a pensione, una quota della maggiore efficienza aziendale. **Tu che ne pensi?**

ORARIO CONCENTRATO (confermato)

La Banca accetta la possibilità che il **normale orario settimanale di 37,5 ore sia svolto "concentrandolo" su quattro giorni** invece che su cinque (per una percentuale degli addetti).

Rispetto all'originaria formulazione della Banca, è stato rimosso l'impedimento alla fruizione per i colleghi delle **Filiali** all'utenza e contante.

Rispetto all'originaria formulazione, è stato rimosso il divieto per **titolari e sostituti**, salvo verifica di compatibilità.

La **libertà** di concentrare il nostro orario intero su 4 giorni, senza fare quindi part time, insieme alla **moralizzazione** delle missioni, ci porterebbe anche a **strutturalizzare nel nostro stipendio**, da oggi fino a pensione, una quota della maggiore efficienza aziendale. **Tu che ne pensi?**

ORARIO PERSONALIZZATO (confermato)

La Banca accetta la nostra proposta di consentire la **distribuzione delle 37,5 ore settimanali in modo personalizzato e stabile nel tempo** (per una percentuale degli addetti). Ogni giornata dovrebbe comunque essere composta da un numero di ore compreso **da un minimo di 5 a un massimo di 9 ore ogni giorno**. Pensate - oltre all'esempio proposto nel paragrafo sull'orario standard - a chi è fuori sede e nel fine settimana rientra a casa: potrà, senza permessi da chiedere di volta in volta, stabilire di entrare più tardi il lunedì e uscire prima di venerdì. Ed è solo un esempio.

Rispetto all'originaria formulazione, è stato rimosso il divieto per titolari e sostituti, salvo verifica di compatibilità.

La **libertà** di definire un orario giornaliero confacente alle nostre esigenze, insieme alla **moralizzazione** delle missioni, ci porterebbe anche a **strutturalizzare nel nostro stipendio**, da oggi fino a pensione, una quota della maggiore efficienza aziendale. **Tu che ne pensi?**

ORARIO MULTI-PERIODALE (confermato)

La Banca accetta la proposta di modulare per un periodo massimo di sei mesi la **durata dell'orario settimanale, da un minimo di 21 ore a settimana fino a un massimo di 48**, fermo restando una prestazione complessiva di 37,5 ore medie settimanali (per una percentuale degli addetti). Pensate a chi in alcuni periodi ha l'esigenza di seguire più da vicino la famiglia, o i bambini che hanno la scuola chiusa: possono ridurre l'orario e poi recuperare in altre settimane.

Rispetto all'originaria formulazione, è stato rimosso il divieto per titolari e sostituti, salvo verifica di compatibilità.

La **libertà** di differenziare il nostro orario settimanale, insieme alla **moralizzazione** delle missioni, ci porterebbe anche a **strutturalizzare nel nostro stipendio**, da oggi fino a pensione, una quota della maggiore efficienza aziendale. **Tu che ne pensi?**

TURNI E SFALSAMENTI

Con il **ritiro della pretesa** della Banca di imporre presidi orari comandati e gratuiti nell'arco orario di flessibilità, viene anche meno il pericolo che la Banca abolisca automaticamente le indennità per gli sfalsamenti ricadenti nel nuovo e più ampio arco orario di flessibilità.

Turni e sfalsamenti restano esattamente regolati come oggi, salvo che per la loro istituzione la Banca vorrebbe superare i vincoli contrattuali relativi alla determinazione delle attività coinvolte. Noi riteniamo essenziale, a salvaguardia dei colleghi, che la loro attivazione scatti un confronto negoziale fra le parti.

La matematica non è un'opinione

Prima di presentare la tabella con i dati numerici, **a un anno esatto di distanza** dal sesto Congresso nazionale del SIBC, ci sembra doveroso esprimervi il nostro ringraziamento.

Ai tanti che si sono avvicinati al Sindacato per **la prima volta**.

Ai tanti che sono tornati a credere alla possibilità di impegnarsi in **un progetto comune**.

Ai tanti che hanno lavorato attivamente per rendere il nostro sindacato più forte e ricco di idee, a Roma e nelle Filiali di tutta Italia.

Ai tanti che ci seguono con attenzione, anche se non sono iscritti, perché hanno **sete di conoscenza**, e sanno che i volantini del SIBC non mentono.

Ai tanti che sopportano la sovrabbondanza di volantini, specie nostri, perché capiscono che è meglio il fastidio di molta informazione e qualche polemica, piuttosto che l'ignoranza e l'obbedienza agli slogan.

Grazie anche ai (non) tanti che invece non ci sopportano, e ci criticano, perché dalle critiche in buona fede **non possiamo che imparare**, e da quelle in mala fede pure: quanto meno, che chi le pronuncia è in mala fede.

Il SIBC si caratterizza per una **forte trasversalità**. Rappresentiamo tutte le categorie del personale: per generazione, per genere, per grado, per sede di lavoro.

Qualche esempio: il 51% dei nostri iscritti lavora in **Amministrazione Centrale**, il 49% in **Filiale**.

Il 45% dei nostri iscritti è stato assunto dopo il fatidico **aprile 1993**, il 55% prima: esattamente la stessa percentuale che c'è in tutta la Banca (e qualcuno dice pure che i **giovani** non si interessano, sono cattivi, individualisti e non iscrivono ai sindacati... non è vero, per fortuna: dipende quale sindacato!).

Il 58% dei nostri iscritti ha **gradi** fino ad Assistente superiore, il 42% da Coadiutore in su, diviso fra Coadiutori e Direttivi (sia Funzionari che Dirigenti).

Il 40% dei nostri iscritti sono **donne**, il 60% **uomini** (in Banca le donne sono circa il 36% del totale).

Un sindacato davvero trasversale è un **sindacato di tutti**, portatore di interessi diffusi. Le nostre rivendicazioni rispondono a un disegno che coinvolge l'intera compagine del personale. **Chi ci ascolta lo sa**. Non siamo il mero rappresentante del *grado X della carriera Y* annidata nel *servizio Z*.

Noi cerchiamo sempre di rappresentarvi tutti; a volte ci riusciamo bene, a volte meno, cercheremo di farlo **sempre meglio**.

Per esprimere suggerimenti, critiche o - perché no? - sostegno: [scriveteci](#). [scriveteci](#). [scriveteci](#). Qualunque cosa direte, vi saremo grati perché ci aiutate. E chi aiuta il SIBC, aiuta tutti i colleghi. Non bisogna essere egoisti: **se si cresce insieme, si cresce meglio**. **A proposito di crescita: i dati!**

Grazie a tutti.

	OGGI	Rispetto a un anno fa... Novembre 2012		Rispetto a due anni fa... Novembre 2011	
FALBI	1779	-58	-3%	-64	- 3%
CGIL	986	-35	-3%	-65	- 6%
CIDA (dir.)	621	-17	-3%	-33	- 5%
SIBC	443	+40	+10%	+76	+21%
CISL	331	+22	+7%	-7	- 2%
FABI	316	-11	-3%	-23	- 7%
DASBI	204	+13	+7%	Dato non disponibile	
UIL	158	-9	-5%	-20	- 11%