



“... 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.

GROTTAFERRATA 29-30 MARZO 2007

LA CONFERENZA NAZIONALE DEI QUADRI

**Un'ampia e appassionata partecipazione – Il riassetto organizzativo
Il rinnovo del contratto di lavoro – L'immobilismo dell'Amministrazione**

La Conferenza nazionale dei quadri è stata l'occasione per un confronto ampio e franco tra i rappresentanti degli iscritti al SIBC delle Filiali e dell'Amministrazione Centrale.

Il dibattito -anche acceso e carico di tensione- che è scaturito dai numerosissimi interventi ha offerto un panorama compiuto delle diverse posizioni esistenti tra i dipendenti riguardo ai temi sui quali è incentrata l'azione sindacale.

Il riassetto organizzativo, in particolare per la minacciata chiusura delle filiali, il ritardo nel rinnovare il contratto e le prospettive per il futuro della Banca Centrale e per il personale più giovane, sono stati gli argomenti che hanno fatto da catalizzatore della discussione nei due giorni di riunione.

Il progetto dell'Amministrazione, di drastico ridimensionamento della rete periferica, ha suscitato una concentrazione di critiche che ne hanno messo in evidenza l'incoerenza, rispetto al dichiarato obiettivo di rafforzamento dell'Istituto, e la mancanza di benefici dimostrabili per l'efficacia delle attività al servizio della collettività.

Altri interventi critici hanno riguardato le esigenze delle comunità locali, le rilevanti difficoltà di attuazione pratica del progetto, la mancanza di garanzie professionali per i dipendenti in mobilità e il traumatico impatto sulla qualità della vita delle colleghe e dei colleghi addetti alle filiali ricomprese nei noti elenchi di “proscrizione”.

Una linea di motivato e determinato rifiuto delle proposte del Direttorio alle quali il sindacato deve opporre la proposta di modello organizzativo alternativo, che prevede il pieno utilizzo dell'attuale rete periferica differenziando le filiali nelle funzioni attribuite a ognuna di esse.

Alcuni interventi hanno anche evidenziato il pericolo che la chiusura delle filiali sia solo l'inizio di un processo di ridimensionamento della Banca Centrale, cui far seguire altri tagli dolorosi nell'area dell'Amministrazione Centrale.

A tali tesi si sono contrapposte -in



una democratica logica di libero confronto delle idee- le argomentazioni di quanti si sono espressi a favore di una maggiore concretezza del confronto con la controparte aziendale, giudicando comunque superata l'attuale organizzazione territoriale dell'Istituto e accusando l'Amministrazione per il forte ritardo nell'affrontare il problema della progressiva riduzione dell'attività in diverse realtà periferiche.

Alcuni interventi hanno esortato a non fare demagogia sulle reali possibilità di “bloccare” il progetto della Banca che, in uno scenario di scontro con le OO.SS., potrebbe agire unilateralmente e attuare il programma di chiusura degli stabilimenti provinciali utilizzando i poteri statutari e normativi di cui dispone.

Di conseguenza si dovrebbe essere pronti a contrattare sia le migliori condizioni per i lavoratori (concordando tempi e modalità di attuazione del riassetto più convenienti rispetto alle attuali proposte) sia i cosiddetti “ammortizzatori sociali” indispensabili per dare congrue risposte alle esigenze che si verranno a creare in conseguenza delle “chiusure”.

Piena concordanza di giudizio vi è stata tra tutti i partecipanti alla conferenza nel denunciare le contraddizioni dei vertici della Banca rispetto al futuro dell'Istituzione.

Ai forti ritardi sulla disastrosa situazione dell'U.I.C., che nel progetto iniziale del Governatore doveva essere

la prima tappa della riforma organizzativa, si contrappone l'improvvisa accelerazione della ristrutturazione dell'area di Ricerca Economica.

Alla dichiarata volontà di potenziamento delle funzioni istituzionali si accompagna il silenzio rispetto alle attività cosiddette “no-core” oppure si dibatte su un progetto di riorganizzazione del settore Attività Immobiliari che è già obsoleto rispetto ai nuovi scenari della Banca e non affronta importanti problemi logistici e di procedure decisionali.

Un immobilismo dal sapore ricattatorio è stato invece definito il rifiuto del Direttorio a procedere nelle trattative per il rinnovo del contratto 2006-09, se prima non si accetta il progetto di chiusura delle filiali.

Un atteggiamento non molto dissimile dai predecessori che con il loro agire hanno di fatto privato il personale della Banca Centrale di un “quadriennio contrattuale” cui ora si aggiungono altri 16 mesi di ritardo.

Quali prospettive di crescita professionale si potranno offrire alle col-

leghe e ai colleghi che costituiscono il futuro della Banca Centrale, con un sistema di carriere valido per gli anni 80, quando il turn-over garantito dalla possibilità di pensionamento con 20 anni di servizio offriva ampie possibilità di carriera?

Quale futuro prospettare a tanti Vice Assistenti professionalmente iperpreparati ma sottoutilizzati a causa dei ritardi della Banca nell'organizzazione del lavoro?

Come si può continuare a sostenere un sistema di valutazione che lungi dal riconoscere il merito ha addirittura creato un “mercato dei punti”?

Con quale formazione si potranno riorientare le centinaia di dipendenti che la Banca vorrebbe stornare dalle attività correnti di Filiale per adibirli a compiti di natura istituzionale presso le mega-strutture regionali?

Sono queste alcune delle sacrosante domande che sono venute dal palco degli interventi.

Domande alle quali il rifiuto del Direttorio e il silenzio di alcune OO.SS. non consentono di dare risposte positive con la tempestività richiesta dal degrado della situazione.

E intanto il tempo passa e si rischia di bruciare professionalmente altre generazioni di dipendenti.

MASSIMO DARY

SOLIDARIETÀ ANNO ZERO Le ragioni dei “post 93”

Dal numero che leggete, questo giornale introduce un'importante novità. Si dedica stabilmente una pagina al dialogo e al confronto diretto - con tutti quelli che vorranno liberamente partecipare, scrivendo quel che pensano in prima persona - sui temi che caratterizzano la generazione più giovane dei colleghi, convenzionalmente identificata con l'appellativo di “post 93” perché quello fu l'anno in cui il personale si trovò bipartito fra chi avrebbe goduto di una cospicua pensione (e liquidazione!) e chi avrebbe dovuto invece scegliere fra la sola liquidazione o la sola integrazione (incerta) del trattamento pensionistico INPS con un apposito fondo pensione.

E' inutile nascondersi dietro a un dito: al termine “post 93” si associano oggi significati assai più ampi di quello previdenziale: il confronto del trattamento

segue a pag. 3

BANKITALIA FA RIMA CON TELECOMITALIA

Inquietanti parallelismi con il peggio del privato

Aprò il mio intervento alla Conferenza Nazionale dei Quadri SIBC dando lettura del documento sottoscritto all'unanimità dai colleghi della Filiale di Alessandria, cui appartengo, a seguito dell'assemblea indetta congiuntamente da tutte le sigle sindacali ivi rappresentate (CGIL, CIDA, FALBI e SIBC) il giorno 27 Febbraio u.s.. Nel suddetto documento il personale esprime la sua netta contrarietà al progetto di ridimensionamento della rete periferica, chiedendo all'Istituto un progetto che valorizzi le professionalità e accresca le competenze anche ampliando la gamma dei servizi resi all'utenza, e sollecitando tutte le OO.SS. al massimo sforzo per assicurare la convergenza necessaria alla miglior tutela degli interessi dei lavoratori.

Il mio personale contributo ai lavori si concretizza invece con alcune considerazioni sul contesto generale in cui la riforma Draghi sta maturando, basate in parte anche sulla mia precedente esperienza professionale e sindacale in Telecom Italia.

Parole come "flessibilità", "preariato", "esternalizzazioni", locuzioni come "taglio dei costi", "core business", "azienda in ristrutturazione", sono ormai entrate nell'uso comune; e se dieci-quindici anni fa sembrava che questi concetti riguardassero solo il mondo del lavoro privato, appare ormai evidente come essi rientrino a pieno titolo anche nel pubblico: basti pensare alla cronica "prearietà" degli insegnanti o ai cospicui, continui tagli applicati alle strutture del welfare.

Mi sembra quindi che la volontà dell'attuale vertice dell'Istituto possa prescindere

dalle sbandierate inefficienze delle strutture della Banca (strutture sicuramente antiquate, ma analizzate in modo incompleto ed assolutamente strumentale), ed essere invece parte di un più ampio disegno politico - non dimentichiamo che ormai il Governatore, a differenza che nel passato, risponde del suo operato al governo - che mira a "mettere le mani" sul cospicuo "gruzzolo" della Banca d'Italia, né più né meno come è avvenuto per le privatizzazioni delle più grandi aziende italiane, dapprima costruite con il denaro dei contribuenti e poi svendute per "fare cassa" a finanziari senza scrupoli, che le hanno fatte a pezzi - in ogni senso - per meglio rivenderle, il tutto a spese dei lavoratori (in termini di quantità e qualità dei posti di lavoro) e dell'utenza (in termini di qualità e costo del servizio).

Il parallelo tra il mondo del privato e del pubblico acquista ulteriori inquietanti punti di contatto nei metodi seguiti dai vertici per il conseguimento dei propri fini. Come ho constatato nella mia precedente esperienza in Telecom, e come purtroppo sto constatando ora in Banca, dapprima si assiste a modifiche apparentemente innocue della normativa (ma che aprono vere e proprie "brecce" per il futuro), poi alla creazione di personale di "serie A" e di "serie B" (quelli assunti dopo una certa data, per intenderci, tipicamente con più compiti e meno tutele...), quindi alla divisione del corpo dei lavoratori (con promesse di incentivi e carriera), infine alla



riduzione della rete periferica con conseguente deportazione del personale, creazione di "ghetti" (penso ai call center dove sono andate sprecate tante professionalità pregiate, ed ai centri specializzati in contazione, roba da brividi...) ed infine l'esternalizzazione delle attività non "core".

Stando così le cose, c'è di che preoccuparsi... saranno capaci i lavoratori della Banca d'Italia di fermare il leviatano di cui si sono accorti solo ora che li sta sbranando, ma che ha già divorato realtà ben più coriacee? Certo sarebbe auspicabile... nell'interesse proprio ed in quello del Paese, significherebbe dare un segnale in controtendenza, ovvero che non tutto a questo mondo si può soggiogare sempre e comunque solo alle regole del business. Ma occorrono un'unità ed una determinazione senza precedenti, scelte responsabili, che mettano da parte il tornaconto personale, nuovi metodi e strumenti di lotta (in questo il sindacato deve adoperarsi e prendersi anche le sue responsabilità) per cercare di vincere questa dura battaglia.

Staremo a vedere...

MASSIMO GRAZIANI

SIMULACRO A CHI?

Cosa rende così urgente la riforma proposta dalla Banca? E' davvero più conveniente eliminare una struttura così radicata e qualificata piuttosto che utilizzarla meglio? Come giustificare le contraddizioni dei rappresentanti dell'Istituto?

Il Corriere della Sera ha riportato, virgolettata, l'opinione del Dott. Saccomanni sulle piccole realtà che se non sbaglia suona così: "simulacri di filiale costrette a far nulla". Costrette da chi?

Ai sensi della circolare 150, il "Comitato consultivo per gli Organici", composto dal Segretario Generale e da altri sei membri nominati dal Governatore, formula proposte sul dimensionamento degli organici, in coerenza con le linee fissate dal "Comitato strategico per il Piano d'Istituto", con riferimento all'evoluzione dei compiti, della tecnologia e dell'organizzazione.

Per cui, un qualsiasi dipendente della carriera operativa, chiamato a svolgere i compiti stabiliti dal vertice, in Filiali dimensionate dal vertice, viene poi valutato dal Vertice come previsto nella circolare 77.

Il giudizio medio quantitativo, del dipendente preso ad esempio, è il seguente "Ha svolto una notevole quantità di lavoro utile e ha rispettato le scadenze assegnate grazie all'impegno continuo, alla disponibilità ad incrementare il rendimento in situazioni di particolare intensità operativa e all'efficienza dei metodi di lavoro".

Come giudicare, allora, le affermazioni riportate dal quotidiano se non offensive e denigratorie? Sembra proprio una commedia i cui attori sono: un Direttore Generale, un Comitato strategico, un Comitato consultivo e qualche Filiale con 25 dipendenti. Si potrebbe chiedere al regista a chi affiderebbe il ruolo di "simulacro...".

Nel documento del 6 febbraio u.s. si sostiene che il modello aziendale proposto coniuga la domanda espressa dal territorio con le esigenze di economicità gestionale della Banca e con quelle di sviluppo professionale.

Chi, territorialmente, ha espresso tale richiesta?

Emerge un interesse collettivo che giustifichi un intervento di tali dimensioni?

Tutto il teorema riorganizzativo sembra poi basato sui numeri, sulla stima del livello di operatività. Siamo sicuri che i metodi di rilevazione siano corretti? Facciamo qualche riflessione squisitamente tecnica.

La procedura per rilevare i dati di lavoro delle filiali utilizzata dal 1999 è stata mai testata? Perché, ad esempio, i dati riguardanti il rimborso postale non quadrano con le materialità elencate sul registro 190 Tesoro?

I conti non tornano perché il criterio di estrazione dei dati è basato sulla prenotazione e la voce "rimborsati all'Ente Poste" riassume solo i titoli prenotati con cassa pagatrice 03. Così le spese fisse manuali inviate direttamente agli uffici postali non sono mai state rilevate. Sono piccoli numeri, ma dimostrano importanti difetti di base.

Ci si potrebbe anche chiedere se, dopo la razionalizzazione di alcuni processi operativi riguardanti l'ASPI, siano stati mai aggiornati i criteri di estrazione delle informazioni. Certo un aggiornamento non modificerebbe la classe di operatività delle Filiali, però anche questo dato non è corretto.

Le quantità rilevate non sembrano attendibili, ma sono utilizzate dalla Banca.

Non è chiaro come si ottiene il dato finale che stabilisce il livello di operatività, però è evidente che i due fattori fondamentali sono il numero delle operazioni e il tempo necessario per svolgerle.

L'azienda utilizza delle schede in cui il tempo è stato calcolato a tavolino, sfogliando la normativa interna. In esse viene indicato quanti secondi di "tempo tecnico" e quanti di "tempo amministrativo" sono sufficienti per eseguire una qualsiasi operazione. Ed anche i "segmenti lavorativi rilevati e non stimati".

Nessuna scheda calcola però il peso delle operazioni preliminari al quietanzamento dei versamenti affluiti sui c/c postali dedicati. Eppure dal primo trimestre 1999 al terzo del 2004 una nostra filiale ha ricevuto quasi 21 milioni di bollettini di cui resta solo una traccia numerica. Allora gli errori non si distribuiscono equamente su tutte le Filiali.

Questa riflessione non vuole modificare graduatorie di produttività, ma far capire che l'architettura della ristrutturazione poggia su basi tecniche lontanissime dalla realtà. Se alcuni documenti si basano su dati sbagliati, non aggiornati, o addirittura mai rilevati, come si fa a credere che il resto del materiale che ci viene periodicamente inviato sia vero? D'altronde, gli stessi dati un paio di anni fa consentivano al precedente Governatore di affermare che le fi-

liali NON si dovevano chiudere. Cara Banca, anzi banca, se proprio hai deciso di massacrarci trova un'altra scusa.

Oltre alle critiche, si possono avanzare anche delle proposte, nella speranza che servano a far considerare l'ipotesi di "filiale leggera".

Il 23 marzo Panorama pubblica un articolo dove si legge "In base a questa impostazione alle filiali di Bankitalia potrebbero essere attribuiti nuovi compiti come, per esempio, la vigilanza e l'osservatorio economico a livello locale a sostegno delle scelte di comuni e regioni". Non è forse l'evoluzione del SIOPE? Le filiali con circa 25 persone non chiedono altro che rendersi utili. Non si può certo pensare che a qualcuno faccia comodo il contrario.

Un'altra riflessione si può fare sempre leggendo il documento del 6 febbraio. In esso si fa riferimento all'emanazione di un provvedimento che, attribuendo alla Banca d'Italia le funzioni svolte dall'UIC, soddisferebbe l'esigenza di attuare la terza direttiva anticiclaggio con un nuovo assetto istituzionale.

Lo schema di decreto di attuazione di tale direttiva è già stato presentato dal sottosegretario all'Economia Mauro Lettieri, con l'ulteriore finalità di prevenire il finanziamento al terrorismo.

Il 6 marzo la Guardia di Finanza ha sequestrato 400 agenzie di trasferimento di denaro, tre delle quali sospettate di fiancheggiare il terrorismo islamico. Il procuratore antimafia Piero Grasso, riferendosi a questo sistema bancario parallelo, lo definisce "uno spaccato inquietante". Vogliamo controllare le 40.000 agenzie presenti in Italia dalle sole filiali regionali?

Che messaggio da poi all'esterno la Banca? Se un'istituzione garantista come la nostra minaccia una forzatura unilaterale, cosa può sentirsi autorizzato a fare il piccolo imprenditore privato? Il nostro vertice si rende conto di avere questa responsabilità?

Chiudo, infine, con un suggerimento alle sigle sindacali che ci rappresentano. Cercate un'unità, magari a tempo determinato e su pochi obiettivi condivisi, dopo tornate a farvi la guerra. E' vostro dovere salvare capre e cavoli, che poi sono i dipendenti e le strutture. Voi perdetevi tempo prezioso facendo proselitismo delle "caprette", ma il Drago se le mangia.

ANGELO CLEMENTI

Treno o bus pari non sono

Alcuni colleghi dell'A.C. sostengono che la chiusura delle Filiali di piccole dimensioni, poco distanti l'una dall'altra, potrà avvenire senza traumi. Il viaggio in treno tra due province distanti 20 o 30 km sarebbe infatti equiparabile al tragitto percorso quotidianamente da un qualsiasi dipendente dell'area romana che utilizza i mezzi pubblici per attraversare la città.

Teoria suggestiva e convincente se ci si limita a valutare, come impatto della chiusura di una Filiale, il modo per raggiungere la nuova sede lavorativa.

Sono anch'io un dipendente dell'A.C., romano, approdato qui dopo oltre un decennio di lavoro in Filiale. Lavoravo e vivevo in una piccola provincia, arrivavo in ufficio in cinque minuti, l'unico mezzo di trasporto necessario era una bicicletta. Queste comodità però non mi hanno mai convinto a non tornare a Roma.

Oggi sono uno dei tanti pendolari che quotidianamente spendono un paio d'ore della loro giornata sui mezzi pubblici. Una situazione meno agevole della precedente ma, ripagata dal ricongiungimento con la mia famiglia, i miei amici, la mia città.

Se il punto nodale fosse come andare al lavoro, dovrei immaginare che a numerosi colleghi dell'A.C., sostenitori della su menzionata teoria, sia stata negata la possibilità di trasferirsi in una piccola provincia dove poter fare a meno di stancarsi viaggiando con autobus e metropolitane. Magari con tutta la famiglia, così da non dover viaggiare ogni venerdì e ogni domenica per poter incontrare i propri cari.

Peraltro, visto che alcuni colleghi che finora hanno avuto la fortuna di poter usare la bicicletta dovranno adattarsi alla vita del pendolare, mi domando se l'utilizzo di un mezzo pubblico urbano sia assimilabile al viaggio in treno.

Non credo sia la stessa cosa uscire di casa e trovare a pochi passi la fermata dell'autobus (o della metro) o dover raggiungere una stazione ferroviaria.

E ipotizzando che non sia problematico raggiungerla, si pone poi il problema degli orari. Posto che per l'andata si riesca ad arrivare alle ore 8,00, sulla scorta della mia esperienza personale mi pongo il problema del viaggio di ritorno.

Autobus e metropolitane hanno frequenze di passaggio tali da non incidere quasi mai sull'orario di uscita dal lavoro. Gli orari ferroviari, invece, sono un po' meno flessibili. Qualora il collega in questione avesse a disposizione treni in partenza molto prima o molto dopo rispetto al termine dell'orario di lavoro, come dovrebbe risolvere il problema? Un permesso ogni giorno, straordinario per passare il tempo o, magari, passeggiare per conoscere la nuova città?

Senza che, in tutto questo, si valuti l'efficienza del trasporto su rotaia o i costi che esso implica.

L'alternativa al pendolarismo sarebbe il trasferimento in blocco del nucleo familiare. Soluzione che apre la porta a molti problemi, qualora ci siano figli in età scolare o un coniuge che lavori e che debba richiedere un trasferimento a nuova sede. Senza considerare poi la necessità di riadattarsi alla nuova città e a nuove abitudini, perdendo quei punti di riferimento che ognuno di noi tende a costruirsi.

Il collega che vuole difendere la Filiale della città in cui vive, spesso non coincide con quella dei propri natali, non lo fa per pigrizia o perché non vuole prendere il treno. Cerca di difendere la qualità e la stabilità della propria vita familiare e sociale, oltre che la propria dignità di lavoratore.

Temi che dovrebbero avere la condizione di tutti.

Mi sembra invece che l'attenzione di alcuni sia rivolta agli ipotetici vantaggi che deriverebbero dalla chiusura delle Filiali.

Poco importa se quei vantaggi avranno un costo sociale elevato.

Finché il problema verrà vissuto da gli altri, sarà più facile da sopportare.

E se domani toccasse a noi?

MASSIMILIANO GUARNA

La Giovinezza SIBC

Proposte e contributi di idee dai "post-93" e dintorni

segue da pag. 1

Solidarietà anno zero

complessivo riservato ai più giovani con quello dei loro colleghi "anziani" suscita in moltissimi frustrazione, rabbia e disillusione.

Sarebbe infatti ora di finirli con l'ipocrisia che da anni tiene imbavagliati molti di noi. L'ipocrisia per cui "la Banca è una, il personale è uno, non dobbiamo dividerci tra di noi". L'idea sarebbe pure buona, se solo i presupposti fossero veri. Ma è veramente così?

Molti hanno sensazioni drasticamente diverse: esistono all'interno del personale posizioni e interessi lontanissimi fra di loro. Negare la presenza di queste radicali diversità all'interno del personale non ne attenua la rilevanza. Anzi, serve soltanto a preservare le posizioni di forza esistenti e a tacitare chi è più debole. In nome di una "solidarietà" verso interessi apoditticamente definiti "generali", ma che tanto generali non sono. Solidarietà? Per i "post-93", la solidarietà è ancora all'anno zero.

Eppure, è difficile negare che ben diversa è la Banca di chi avrà una lauta pensione e quella di chi ne avrà una appena decente, e solo se i mercati saliranno a sufficienza.

Diversa è la Banca di chi ha avuto il mutuo agevolato a sconto dell'8-10% rispetto al tasso di inflazione dell'epoca, e quella di chi lo accende

adesso ad un tasso doppio rispetto all'inflazione attuale.

Diversa è la Banca di chi vive in posti dove il mutuo Centrobanca - quasi da solo - permette di comprare un alloggio decoroso, e quella di chi vive in città dove col mutuo Centrobanca ci compri un bagno e forse uno sgabuzino.

Diversa è la Banca di chi abita nelle case che la Banca stessa ha comprato per garantirgli la pensione, e quella che se ne frega di chi deve spendere metà dello stipendio per l'affitto di un appartamento sul mercato, e accantonare qualcosa del resto per arrotondare la pensione Inps.

Diversa è la Banca di chi magari è vicino alla pensione e ha tutto l'interesse a che nulla cambi, e quella di chi non può nemmeno pensare di lavorare altri trent'anni in questa condizione di disagio crescente.

Diversa è la Banca di chi per "riforma delle carriere" intende solamente lo scattino in più per impinguare la pensione che si avvicina, e quella di chi intende invece un sistema nuovo che premi merito, professionalità, efficienza e valorizzi la formazione di ognuno.

La Banca non è un corpo unico, e gran parte dei colleghi che sono dal lato "fortunato" dei confronti sopra accennati hanno da tempo "colonizzato" i vari sindacati esistenti. Che infatti ne difendono strenuamente le posizioni, sacrificando talvolta - se necessario - i

colleghi più giovani, meno numerosi e meno sindacalizzati.

Peccato, perché un sindacato dovrebbe difendere tutti, non solo i più forti. Altrimenti farebbe meglio a cambiare nome: lobby, tanto per fare un esempio. Attività legittima, per carità, ma è cosa diversa dal fare sindacato. Difendere i più deboli, in tanti casi, coincide con il difendere i ragazzi entrati dopo il fatidico aprile 1993, non nel disprezzarne le istanze come biasimevoli "interessi particolari". Ma chi decide quali sono gli interessi particolari e quali quelli generali? E chi decide quando una politica è solidale e quando è egoistica?

Conviene proporre un esempio concreto. Credo che la riforma delle carriere, della valutazione e della formazione possa essere pacificamente definito un interesse generale. Generale per la fascia del personale che lavora, s'intende. Altri, purtroppo, passano il tempo indicando congressi per attaccare i "professorini" del SIBC. Molto meglio sarebbe se studiasse quel che dicono i professori veri - e magari osassero contrapporlo alla tanto vituperata Amministrazione, invece di battere i pugni sul tavolo e non dir niente.

E allora, non sarebbe male chiamare la Banca ad interrogarsi su quanto dice Pietro Ichino ne "L'ipocrisia del concorso" (Corriere della Sera, 21.11.06): anche laddove l'esito di un concorso non sia "inquinato da clientelismi baronali, politici, sindacali o di al-

tro genere", bisogna riconoscere che "l'idoneità di una persona a un determinato ruolo dipende da un insieme di qualità e attitudini molto più complesso di quanto si possa accertare con una procedura concorsuale".

Perché poi non incalzare l'Amministrazione su quanto dice Sabino Casese in un'intervista al Sole 24 Ore del 31.1.07: la formazione non deve essere solo teorica ma pratica ("on the job") e "deve produrre un'accelerazione nella carriera"?

Ancor di più dovremmo sollecitare il Governatore Prof. Draghi sul tema del "merito"; lui stesso, in una recente e brillante *lectio magistralis*, ha giustamente sostenuto che solo "una più esplicita, consapevole apertura al merito evita che siano sacrificati i talenti migliori". Draghi, continuo a sperare, non è uno che parla a vanvera; se non vuole sacrificare proprio i talenti migliori, dovrebbe quindi sentire l'imprescindibile esigenza di dare concretezza alle proprie parole, e a tutti i livelli: dall'ultimo dei vice assistenti alle nomine di maggior peso, dal momento che i principi o valgono per tutti, o per nessuno. Su questo tema, anzi, Cassese ha sottolineato che "il riconoscimento dei capaci e dei meritevoli è un diritto sancito dalla Costituzione".

Ecco, mi accontenterei di poco: lavorare per un datore di lavoro che rispetti tutti i requisiti di costituzionalità. E' chiedere troppo?

ALBERTO ANTONETTI

VIGILARE INFORMATI

Fronteggiare l'ipertrofia regolamentare con gli strumenti della formazione

Da un po' di tempo a questa parte, lo stimolante mestiere del "vigilante" si è fatto estremamente complicato, impegnativo e rischioso, molto più che nel recente passato.

Da un lato, il nostro analista-tipo si trova a dover fronteggiare la crescente proliferazione di sofisticatissime normative, valutare intermediari sempre più grandi e diversificati, esporsi - in definitiva - a enormi rischi di valutazione (per il "vigilante" stesso), connessi anche alle maggiori aspettative dell'opinione pubblica su temi come la trasparenza e la correttezza degli operatori.

Dall'altro lato, il Nostro continua ad operare secondo modalità che - sia dal punto di vista tecnologico che organizzativo - stentano ad essere coerenti con la mutevole realtà, focalizzate spesso su aspetti di tipo formale, imbrigliate in processi eccessivamente burocratizzati.

All'ipertrofia regolamentare (basti pensare, in rapida successione, a: Basilea 2; principi contabili IAS; nuovo diritto societario; Legge di tutela del risparmio;

a breve la direttiva Mifid) si sono aggiunti, quali fattori di ulteriore complessità, i nuovi processi di aggregazione tra intermediari nazionali e internazionali.

Credo che ci si debba onestamente chiedere se gli approcci e gli strumenti tradizionali di supervisione mantengano validità di fronte a questo scenario o non sia piuttosto giunto il momento di ripensare profondamente le forme e i contenuti dell'attività di Vigilanza affinché sia effettivamente in grado di continuare a preservare la sana e prudente gestione aziendale e la stabilità del sistema finanziario.

Senza avere la presunzione di proporre ricette a buon mercato - so benissimo che non ce ne sono - vorrei sottolineare che gli interventi possibili sono numerosi e sotto diversi profili. Ad esempio, sarebbe ora di immaginare forme e strutture di lavoro nuove, attraverso la composizione di *team* di analisti con competenze e professionalità diversificate, il potenziamento degli strumenti per l'attività di analisi, la piena circolarità del-

le informazioni rilevanti, il maggiore coinvolgimento dei "vigilanti cartolari" ad accertamenti ispettivi e ad iniziative formative presso le aziende bancarie. Un altro contributo importante per migliorare la qualità del lavoro e di analisi può venire dalla semplificazione delle fattispecie autorizzative (da limitare alle operazioni veramente rilevanti) e dall'attribuzione di deleghe decisionali non marginali ai livelli sottostanti, così da responsabilizzare un *middle management* che rischia altrimenti di perdere il senso del proprio ruolo.

Ma il punto di rilevanza cruciale, in questa fase di profonde novità nella regolamentazione e nelle caratteristiche degli intermediari è senza dubbio quello della formazione.

Bisognerebbe innanzi tutto uscire dalla logica, a ognuno ben nota, della formazione come "premio", o "contentino", oppure - al contrario - come noiosa incombenza periodica. Qui è bene parlare chiaro: tutti dobbiamo fare la nostra parte, anche noi addetti "sulla frontiera"

dobbiamo armarci di energia (e pazienza) dedicandoci ad uno sforzo di apprendimento che non viene mai senza impegno.

Al tempo stesso mi sembrerebbe giusto chiedere alla Banca di promuovere un piano di formazione straordinario, che preveda la messa a disposizione del personale di tutti gli strumenti necessari a garantire un'adeguata diffusione della conoscenza delle nuove "regole del gioco" (dai corsi interni ed esterni alla segnalazione di letture utili, dalla circolarità di materiale didattico attraverso l'Intranet aziendale a FAD mirate, a *help desk* per macrotematiche).

In un'ottica più generale, la vera svolta sarebbe poi rappresentata dal fare proprio il modello seguito da importanti centri di eccellenza di amministrazioni pubbliche europee, in cui la formazione rappresenta la pre-condizione essenziale per l'avanzamento del percorso di carriera.

Ma questa è un'altra storia...

DANIELE BONINI

PARLARE ADESSO (O TACERE PER SEMPRE)

Post 93 al bivio: presa di consapevolezza, o ennesimo "ruggito di un coniglio"?

Non neghiamo: ognuno di noi ha verso la Banca una propria lista di rimozioni che tuttavia, per un malinteso senso di convenienza, quasi mai espone tramite i canali ufficiali, preferendo semmai raccontarla ad amici e colleghi fidati, il più delle volte senza freni inibitori. Bollettini, carriere, formazione, mutui, alloggi: giorno dopo giorno, centinaia di dipendenti BI si affannano a parlare tra loro di tutto questo, spesso con grande trasporto e concitazione, come se lo sfogo in sé fosse la soluzione al problema.

Da questa massa di insoddisfatti, ogni tanto, qualcuno osa persino metter

tutto nero su bianco, su un giornale o un volantino sindacale, ma non di rado il tenore dello scritto fa venir voglia di ripetere, col Manzoni, "il coraggio, se uno non c'è l'ha, non se lo può dare". Ce ne sono altri che preferiscono nascondersi dietro un dito, *pardun*, dietro l'anonimato, sana misura di profilassi che ha il solo inconveniente di trasformare il più feroce degli "j'accuse" nel ruggito di un coniglio. I più facinorosi, poi, al grido selvaggio "i post-93 al potere!" improvvisano riunioni carbonare dove si confermano l'un l'altro della validità delle proprie argomentazioni, senza però far seguire alcuna azione pratica, convinti così di aver portato a ter-

mine, indenni, il loro personalissimo 14 luglio 1789. Sono davvero pochi coloro che hanno il buon senso di prender carta e penna, scrivere il proprio pensiero con la stessa franchezza con cui ogni giorno lo formulano verbalmente, e poi concludere apponendo nome e cognome. Mettere le proprie idee per iscritto, con l'impegno a siglarle, è da sempre la miglior diagnosi della loro sostenibilità: aiuta a discernere i malcontenti sensati dai capricci infantili, i diritti legittimi dalla pretese assurde, la realtà dall'autosuggestione. Se davvero avete qualcosa da dire, questa pagina è il posto appropriato per farlo. Confidarsi con un amico, be-

ninteso, è sempre la più naturale valvola di sfogo, ma niente si è mai risolto avvelenandosi i pranzi a discutere di una promozione che non arriva, o a guastarsi il caffè per le modalità di gestione degli alloggi di Banca, o ripetendo sino allo sfinimento che le condizioni di mutuo sono ridicole in rapporto ai prezzi delle case.

Se vuoi dir qualcosa, semplicemente, dilla, meglio ancora *scrivila*. Se hai un'idea da esporre, esponila, meglio ancora *esponila*. Se un diritto ti viene negato, denuncia pubblicamente il sopruso. Se hai paura di farlo, rinuncia al tuo diritto, e *taci per sempre*.

GIUSEPPE PANDOLFO

MUTUO IPOTECARIO C.S.R.:

è davvero così vantaggioso per i dipendenti?

Lo stato del mercato immobiliare in alcune città italiane nel corso degli ultimi anni ha determinato che sempre più dipendenti si siano rivolti al mutuo a tasso variabile proposto dalla C.S.R. per l'acquisto di un immobile, in quanto l'ammontare dell'importo concesso è l'unico - a confronto di quello a tasso fisso C.S.R. o Centrobanca - che può permettere di accarezzare l'idea di comprarsi una casa a Roma, Milano, Venezia e città similari. Le recenti iniziative della C.S.R. (introduzione del mutuo a tasso variabile con rata fissa e della modifica del calcolo del tasso di interesse), seppur indicative della volontà della Cassa di rispondere alle esigenze dei dipendenti, non sono sufficienti in un momento in cui le offerte esterne non sono molto differenti da quelle proposte per i dipendenti.

Proprio le recenti innovazioni, tra cui la possibilità di poter scegliere - per coloro che già avevano acceso un mutuo - il tasso da applicare, ha fatto sì, che una persona completamente all'oscuro di tali argomenti come me, si sia dovuta mettere a capire la differenza tra le proposte e soprattutto la convenienza di una scelta. Per i contratti negoziati antecedentemente al 1° gennaio 2007, la rata veniva calcolata sulla base di un tasso annuo pari alla media mensile



del mese antecedente del tasso EURIBOR ad un mese più uno SPREAD di UN PUNTO PERCENTUALE, ora ci viene data la possibilità di modificare il calcolo del tasso di interesse annuo sulla base del nuovo parametro del TASSO di riferimento BCE più uno SPREAD fissato dalla Cassa pari a 0.70 punti percentuali. Per capirne di più e poter scegliere abbiamo fatto una piccola indagine di mercato, ed abbiamo scoperto che attualmente potrei aprire un mutuo "esterno" quasi alle stesse condizioni di quelle proposte dalla nostra Cassa interna, ovvero Tasso BCE + 0.75% o EURIBOR + 1%, il tutto senza spese di istruttoria, spese per la perizia e per l'assicurazione dell'immobile (costo circa € 2000). Allora, spinti dalla curiosità, abbiamo allargato l'indagine alle condizioni che vengono proposte ai dipendenti delle altre banche dalla

loro banca di appartenenza, ed è risultato che nella maggioranza dei casi le agevolazioni sono notevolmente maggiori di quelle di cui noi possiamo usufruire, ad esempio per un mutuo di € 200.000, nessuna spesa accessoria e per i primi € 150.000, il tasso è pari allo 0.75% dell'EURIBOR a 6 mesi, per i restanti € 50.000 EURIBOR + 0,20%. Pertanto, visto che di esempi come questo ce ne sono diversi, sorge spontanea la domanda del perché una Cassa interna, senza fini di lucro anzi con intenti mutualistici, applichi ai propri soci delle condizioni del mercato riguardo ai mutui, e nel momento in cui decide di introdurre delle innovazioni, non pensi anche di adeguare il trattamento riservato ai dipendenti della Banca Centrale a quello di tutti gli altri bancari del nostro paese? Se una banca privata, con costi di gestione e del personale, riesce a proporre ai suoi dipendenti condizioni così agevolate per poter acquistare la casa (che è un bene di tutti), perché la Cassa "specula" su chi per necessità (ricordo il massimale del mutuo CENTROBANCA o tasso fisso C.S.R. basta forse a comprare un box in una grande città) si è rivolto a Lei per l'acquisto di un immobile?

CLAUDIA DE PERSIS
RAOUL BARONE

IL PUNGIGLIONE



CHIN
CHUN
CHAN

Il Segretario Generale del "sindacato più rappresentativo" della Banca d'Italia gira da mesi per le filiali, cercando di far credere di essere il solo a voler difendere il personale lì insediato, allo scopo poco recondito di fermare l'emorragia di tesseramenti che ha colto la sua organizzazione. Ma lo scarso successo dell'operazione deve averlo costretto a ricorrere ad altre strategie per rinverdire i fasti che furono. Ha quindi deciso di veicolare al quotidiano "l'Indipendente" una serie di "informazioni" fantasiose e strampalate su se stesso ("detto Kim Il Sung"), sulla percentuale di iscritti al suo sindacato, sulla propria casa (di Banca), e così via. Non pago di poter leggere tante panzane in poche righe, e conscio della più che rarefatta diffusione del giornale in questione, "Chin Chun Chan" ha provveduto a far volantinare l'articolo a tutti i colleghi. I quali colleghi sappiano che l'editore de "l'Indipendente" altri non è che Italo Bocchino, noto senatore di Alleanza Nazionale. Ma a Pyongyang questa la chiamano "autonomia sindacale"?

L'UIC E LE NOTE DEL GATTOPARDO

Ogni anno un pretesto nuovo, anzi vecchissimo

E rieccoci alle dolenti note... Da molti anni, durante la consegna dei rapporti di valutazione relativi al vigente sistema, i nostri fantasiosi dirigenti hanno dovuto inscenare, di volta in volta, delle piccole commedie che, avendo raggiunto un congruo numero di repliche, hanno ormai esaurito la loro efficacia. Siamo passati dalla versione *buon padre di famiglia* che deve equamente dividere le risorse disponibili tenendo conto delle esigenze di tutti ("quest'anno cominciamo a dare qualche punto a Tizio perché tra un anno o due sarà promovibile e dunque ti devi sacrificare tu che hai già avuto una promozione"), alla versione *temporeggiatore* ("lo sappiamo che devi essere promosso, ma devi avere pazienza, l'anno prossimo darò a te un punto in più") per finire poi miseramente con la versione *deresponsabilizzazione e impotenza totale* ("non è colpa mia, ti stimo e apprezzo il tuo lavoro, ma purtroppo non so dove prenderli, 'sti punti: non ci sono proprio!").

Non addentriamoci nel merito e forse anche nella legittimità di queste affermazioni che saranno interessante materia di un più approfondito esame in altra sede, e passiamo alla novità di quest'anno....

Dopo anni di recite, durante le quali ci venivano inesorabilmente proposte battute patetiche e stantie, ci si presenta finalmente un nuovo copione.

Ad una collega dell'UIC, appartenente alla carriera operativa, recatasi a ritirare il bollettino delle note, è stato fatto finalmente un nuovo discorso: "In vista della prossima unificazione con la Banca, si è pensato di agevolare i giovani, che hanno davanti a sé ancora molti anni di lavoro e quindi bisogna presentarli bene nella nuova realtà lavorativa. Per questo motivo l'Amministrazione ha deciso di non aumentare le note agli "over 50" e distribuire i punti solo ai giovani. Non c'è niente di personale, ma considerato che ormai la tua carriera l'hai fatta,

non te ne faresti nulla di un punto in più". (sic!).

Finalmente siamo in presenza di una nuova versione! Ne abbiamo sempre una vasta scelta: quella del *"come ti vado a motivare questi 50enni che sto mettendo nel ripostiglio, non considerando le loro professionalità ed esperienze acquisite? Ma se la devono cercare dentro di sé, la motivazione!(sic!)"* oppure la versione del *"crea un conflitto tra il personale dandogli anche una connotazione generazionale"* oppure quella del tipo *"esasperazione estrema della lottizzazione dei punti"*

o anche *"incapacità di gestire le risorse umane e di motivare le persone"* e, attenzione, quella del *"ma che non lo vedi che l'obiettivo politico è quello di prorogare la vita lavorativa?"* e infine, ma non meno importante, *"ma se non riformi le carriere per quanto li puoi abbindolare, questi poveri giovani che carichi di aspettative, regolarmente disattese, facendogli solo vedere la carotina, mentre vengono spremuti come limoni?"*

Abbiamo capito qual è la scusa nuova di quest'anno? Il vecchio!

LUCIA MERCONE

NUOVA SOLIDARIETÀ

Periodico del Sindacato Indipendente Banca Centrale

Via Panisperna, 32 - 00184 Roma - Tel. 06.47923071 - Fax 06.48902056 - www.sibc.it - segreteria@sibc.it
Iscr. Tribunale di Roma n. 575 del 2/11/1992

Direttore Responsabile: Pierpaolo Caiazzo

Redazione: Alberto Antonetti, Raoul Barone, Francesco Cirillo, Patrizia D'Alessandro

Vignette: Francesco Cirillo

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

Chiuso il 24/04/2007



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.