



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.

Le ragioni dell'insicurezza

Hanno ragione da vendere, gli italiani che si sentono insicuri. Adesso, per esempio, per via dell'orrendo omicidio di Roma siamo tutti presi dall'incubo romeni, massicciamente presenti sul nostro territorio (la Caritas ne stima mezzo milione) e spesso pericolosamente privi di mezzi di sostentamento.

Certo, viene da chiedersi perché non si nutra la stessa paura a passeggiare per le strade visto che, due giorni dopo quell'omicidio, uno squilibrato alle porte di Roma ha ucciso una persona e ne ha ferite altre otto sparando in strada appollaiato sul proprio balcone. O perché non si guidi un'automobile in preda al terrore, dopo che abbiamo passato l'estate a contare i morti sulle strade per colpa di guidatori ubriachi, spesso italianissimi. Per non parlare dei morti sul lavoro, il cui numero abnorme ci insegna che più pericolosi dei rumeni sono i datori di lavoro indifferenti alle leggi sulla sicurezza.

Comunque la si pensi, motivi per avere paura ce ne sono a iosa, anche se molti di questi escono rapidamente dalle prime pagine dei giornali perché non funzionali agli interessi di editori e politici di turno, alla continua ricerca di capri espiatori.

Se però volessimo capire di più delle ragioni dell'insicurezza crescente, forse dovremmo guardare anche altrove. Ad esempio, viene da pensare che l'insicurezza dilaghi anche perché i cittadini si sentono spesso lasciati soli e senza difese: lo Stato, come i leggendari poliziotti di quartiere, latita.

E quando compare, spesso fa pure danni: magari approvando provvedimenti che richiamano i delinquenti come il miele con le api. Come ha recentemente scritto Tito Boeri su *la Stampa*, è proprio in questi momenti di turbamento del Paese che occorre riflettere sull'effetto che in Italia e oltre frontiera hanno avuto provvedimenti come l'indulto: un segnale di indifferenza ai principi di legalità e di certezza della pena in Italia, un semaforo verde all'estero per chi vuole venire nel nostro Paese a delinquere. Il che - tra l'altro - spiega perché i rumeni che vivono in Spagna, molto più numerosi che da noi, abbiano tassi di criminalità molto inferiori: noi ci facciamo pubblicità a rovescio.

Non che questo desti particolare sorpresa, se teniamo conto che in Parlamento ci siamo scelti 25 condannati definitivi, più altre decine tra colpevoli prescritti, condannati non definitivi, imputati, indagati. Semmai, quel che ci dovremmo chiedere è: perché non pretendiamo dai nostri parlamentari quel che pretendiamo (giustamente) dai rumeni?

ALBERTO ANTONETTI

RIFORMA ORGANIZZATIVA

SI APRE IL NEGOZIATO

Contesto di riferimento - Alcune considerazioni sul progetto della Banca
Ruolo e obiettivi del Sindacato - Tutela dei lavoratori in ragione del danno subito
Strategia del Sindacato Indipendente

La Banca ha definito quale sarà il nuovo assetto organizzativo della Banca Centrale nel prossimo decennio.

La riforma incide profondamente sull'attuale assetto istituzionale; ne ripensa la logica sottesa al ruolo della Banca e alle modalità di svolgere le funzioni assegnate.

Tralasciando per un solo attimo l'enorme impatto che la realizzazione del progetto avrà sul personale tutto, desidero soffermarmi su quanto amarezza lascia in ciascuno di noi il fatto che una così importante riforma, necessaria a innovare una delle Istituzioni fondamentali del Paese, sia stata pensata, progettata e realizzata senza un reale e democratico dibattito pubblico; come se la Banca rispondesse solo a se stessa.

È mancato il confronto fra i soggetti portatori di interesse: il Governo e la Pubblica Amministrazione, gli Enti Locali, il mondo finanziario ed economico, le parti sociali, gli utenti istituzionali e privati, i consumatori, i cittadini. Confronto, realiz-

re di continuare a credere possibile incidere su alcune scelte, già effettuate e deliberate dalla Banca unilateralmente.

Attraverso il Sindacato, il nostro Sindacato, dovremo confrontarci con l'Amministrazione al fine di conseguire quelle modifiche al piano che possano assicurare una presenza diffusa della Banca sul territorio con strutture adeguatamente funzionali; nell'interesse dei lavoratori ma anche del "Sistema Italia" e della Banca stessa.

La presenza della Banca con compiti ampi (servizi all'utenza ed eventuale vigilanza e/o C.R.B.) in ogni ambito territoriale (c.d. distretto) garantirebbe un presidio adeguato a soddisfare le esigenze locali, più volte ben rappresentate dagli Enti Locali, con le esigenze di limitata mobilità del personale delle filiali vittime della ristrutturazione aziendale.

La necessaria flessibilità delle filiali "marginali" potrà essere assicurata adeguando costantemente procedure, strutture e personale in funzione dei reali servizi ri-

sonale laddove permanga il presidio della Banca;

- garantire al personale attualmente inserito negli elenchi di priorità l'avvicinamento alla sede richiesta;
- agevolare il distacco presso le pubbliche amministrazioni;
- prevedere nuove forme di flessibilità oraria a carico della Banca;
- commisurare e rimodulare il trattamento economico di trasferimento in ragione del disagio procurato (pendolarismo giornaliero, settimanale, trasferimento del nucleo familiare);
- tutelare dignità e professionalità di ogni singolo lavoratore interessato dalla riforma;
- individuare reali possibilità di percorsi di carriera per il personale sia della carriera direttiva che della carriera operativa, in particolare modo per i giovani, controbilanciando le aspettative negate con opzioni a termine di rientro in aree geografiche di proprio gradimento;
- garantire trasparenza in tutti gli atti di gestione del personale, a cominciare dalla pubblicità della pianta organica di ciascuna struttura della Banca;
- istituire forme di forte agevolazione al pre-pensionamento.

In sintesi, ciascun dipendente dovrà essere messo nelle condizioni di poter scegliere tra diverse opzioni che a crescente disagio contrappongano misure economiche e normative di sostegno adeguate, tali da incentivare tali soluzioni alternative.

La sfida dell'innovazione non trova il personale arroccato su posizioni conservatrici bensì sul diritto di tutelare al meglio i propri interessi individuali e collettivi.

Gli obiettivi sindacali sono chiari, responsabili e pragmatici. L'azione sindacale, da svolgersi al tavolo della trattativa con la Banca, dovrà affrontare quindi tutti gli aspetti che incidono sul rapporto di lavoro del personale. Particolare attenzione dovrà essere posta su quanto sta già avvenendo. Ad esempio, la "formazione" individuata oggi i soggetti che nell'imminente futuro svolgeranno funzioni e compiti, diversamente dalle funzioni e dai compiti oggi attribuiti.

È anche chiara la forza e la capacità negoziale del Sindacato. La Banca potrebbe anche decidere di forzare la mano e adottare i provvedimenti delineati nella delibera del Consiglio Superiore senza un accordo con il Sindacato. Si aprirebbe una fase di forte conflittualità a tutto campo e sarebbe impossibile raggiungere quei livelli di efficacia e di efficienza, che il progetto si propone, che potranno essere perseguiti soltanto con la piena condivisione di una compagine del personale motivata e fiera di continuare ad esserne parte e non avversaria.

Professionalità, dedizione al lavoro e spirito di servizio al Paese sono la forza nostra, della Banca di oggi e di quella del futuro.

ANTONINO GENCHI



zato in altre nazioni europee, che sarebbe stato coerente alla specificità del ruolo che la Banca d'Italia ha tradizionalmente svolto nel nostro Paese, al servizio della collettività.

Il risultato finale è un piano che prevede il potenziamento delle funzioni svolte attraverso lo smantellamento della rete periferica! Dal territorio si porta altrove il lavoro e le persone che lo devono eseguire, mentre nel mondo si discute di ridurre la mobilità portando il lavoro dove vi sono le persone che lo possono svolgere.

Sicuramente si poteva fare meglio. Forse si può ancora.

Come è impensabile che siano i dipendenti a determinare l'assetto di una istituzione, è altrettanto certo che questi, attraverso i loro rappresentanti, debbano contribuire a rendere l'istituzione sana, efficace, efficiente e credibile. Abbiamo il dove-

chiesti dall'utenza e non attraverso rinunce predefinite.

Oltre al "cosa" fare, già deciso dal Consiglio Superiore, è fondamentale il "come" fare. La ristrutturazione comporterà comunque innumerevoli problemi e le soluzioni scelte o negoziate ricadranno pesantemente sulla vita di centinaia e centinaia di lavoratori e delle loro famiglie. In questo il Sindacato ha una grande responsabilità.

Le scelte a tutela dei lavoratori dovranno evitare o limitare il danno o il disagio. Poi, in subordine, dovranno essere trovate compensazioni adeguate e proporzionali al danno subito, immediato o futuro. A titolo di esempio:

- nelle filiali in chiusura consentire al singolo dipendente la scelta della nuova assegnazione, anche presso le vicine filiali rimodulate;
- evitare il trasferimento d'ufficio del per-

ARMIAMOCI E PARTITE!

Ci siamo! Possiamo dire, finalmente?

Quando, più di trent'anni fa, siamo stati assunti dall'Ufficio Italiano dei Cambi, eravamo consapevoli di far parte di un organismo che svolgeva un ruolo di primaria importanza nel contesto economico nazionale ed internazionale. Nel corso degli anni ci siamo dignitosamente adeguati alle progressive trasformazioni del nostro ente dovute sia alla perdita di alcune sue funzioni che all'acquisizione di nuove. Contemporaneamente si parlava della chiusura dell'Ufficio e della sua confluenza in Banca d'Italia. Queste voci sono diventate sempre più pressanti mentre le "bozze del decreto" con relative modifiche si alternavano l'una all'altra. "Sarà emanato oggi? Forse domani? Certamente entro questa settimana!". Nulla.

Intanto l'Amministrazione ha pensato di anticipare i tempi e *proiettarci verso il futuro* annunciando il trasferimento del Servizio Antiriciclaggio a Largo Bastia, nonostante fosse stato chiesto da parte dei sindacati, di ricompattare tutto il personale in Sede, in attesa dell'emanazione del decreto e di un adeguato piano di ricollocazione delle funzioni e delle risorse umane. La notizia ha immediatamente creato un forte senso di insicurezza non solo in coloro che avrebbero dovuto seguire il proprio Servizio, ma anche negli altri colleghi che non hanno avuto nessuna certezza della loro futura ubicazione, nonostante le vaghe rassicurazioni dell'Amministrazione.

L'insediamento a Largo Bastia è avvenuto: con scarsa informazione, con molti problemi di adattamento, con nuove difficoltà da affrontare, con scomode dislocazioni ambientali. In pratica, con molta improvvisazione, dimostrata anche con il trasferimento a distanza di pochi giorni dei colleghi che avevano chiesto di non essere spostati.

Contemporaneamente viene emanato il previsto e fatidico decreto. Quali sono i dubbi e le domande che sorgono in questo momento? Il trasferimento dell'Antiriciclaggio è stato forse un anticipo, una prova genera-

le, di quello che avverrà a breve del nostro (si, nostro!) Ufficio? Si ripresenta ancora più forte il senso di insicurezza: la paura, forse non infondata, di una amministrazione distante dal calcolo dei problemi che insorgo-

no nella vita quotidiana, davanti ai quali le donne e gli uomini vengono lasciati soli. Chi ha bisogno di un intervento immediato o di un quadro chiaro del futuro lavorativo, non riesce a trovare la strada che conduce alla soluzione istituzionale, e quindi sociale, del suo problema. E' stata percepita una amministrazione assente laddove ci sono da risolvere problemi concreti, dove c'è da prospettare una soluzione per problemi di vita reale, lavorativa, ma allo stesso tempo si avverte una presenza arrogante nell'ignorare la concretezza esistenziale delle persone. Persone che sono uomini e donne, giovani e meno giovani, con aspettative diverse, ma tutte ugualmente valide e meritevoli di essere considerate. E se un giovane vice assistente si aspetta di passare meno anni nella palude del suo grado e avere la possibilità di fare più velocemente la sua carriera, non sarebbe forse più motivato svolgendo anche meglio il suo lavoro? Ma ci sono anche coloro che si avvicinano al termine della loro vita lavorativa, ma non abbastanza da poter decidere serenamente di lasciare il mondo del lavoro. Ricordiamoci che è già stato detto loro che devono mettere da parte aspettative di carriera o di aumenti nelle "valutazioni" e che nel passaggio al nuovo Istituto verranno agevolati i più giovani.

Cosa rimane? Purtroppo solo la speranza che, come di norma succede quando società o enti si fondono con altri, vengano attivati i cosiddetti ammortizzatori sociali. Forse ci sono soluzioni più valide? Le cercheremo, ma intanto cominciamo a pensare ad un noi con una nuova identità, tagliando con il passato e guardando verso il futuro. Il decreto che ci impone quest'ultimo cambiamento, è stato emanato! Possiamo veramente dire: finalmente?

L. MERCONE

ILLUSTRE GOVERNATORE, CI DIA UN CONSIGLIO

Illustre Governatore,

preso atto della decisione assunta dal Consiglio superiore dell'Istituto, concernente la ristrutturazione territoriale della Banca, numerosi dipendenti della Filiale di Pordenone avvertono l'esigenza di rappresentare direttamente alla S.V. la situazione in cui verrebbero a trovarsi al momento della chiusura della Succursale.

- Il capoluogo di Regione (Trieste) dista circa 120 km da Pordenone. La linea ferroviaria viene coperta in un tempo superiore alle 2 ore (salvo ritardi e improvvise soppressioni di treni). Per quanto riguarda la viabilità autostradale, si evidenzia che la "A4" lamenta quotidianamente la massiccia presenza di mezzi pesanti in quanto unica strada che collega l'Italia ai paesi dell'Est.
- Udine, che dista circa 50 km, potrebbe rappresentare una distanza appena accettabile per chi, non potendo trasferirsi, decidesse di attuare il pendolarismo. Udine, però, rimane aperta solo per le "funzioni di Vigilanza" per cui sembra improbabile una sua ricettività di ulteriore personale.
- Guardando alla Regione limitrofa (Veneto), la città di Treviso che dista circa 75 km, può presentare le stesse difficoltà di ricettività di Udine in quanto rimane aperta per svolgere i soli "servizi all'utenza". Per raggiungere Venezia - che dista circa 90 km - i tempi di viaggio si allungano notevolmente (non meno di 2 ore) visti i ritardi che caratterizzano tale tratto ferroviario (detta problematica è stata recentemente posta all'ordine del giorno di una riunione della Giunta Comunale di Pordenone) e la necessità di utilizzare anche il vaporetto per raggiungere lo Stabilimento posto molto lontano dalla stazione ferroviaria. Appare inutile prendere in considerazione l'alternativa su strada in quanto peggiorativa (vedi note problematiche sulla viabilità al "passante autostradale di Mestre").
- in caso di ritardi dei treni, i dipendenti si troverebbero costretti ad utilizzare - per compensare le conseguenti deficienze orarie - gli appositi congedi straordinari ovvero i "permessi orari a recupero" con conseguenti rientri nel luogo di residenza in orari serali fortemente penalizzanti soprattutto per chi ha famiglia.

Tutto quanto sopra esposto sta realmente creando forte preoccupazione per il futuro sia lavorativo che della vita familiare. Pertanto chiediamo cortesemente alla S.V. di voler tenere in considerazione le citate problematiche al momento di individuare - al di là di qualsiasi ristoro economico - le possibili soluzioni per coloro che, non potendo trasferirsi definitivamente in un'altra città, si dovessero trovare oggettivamente impossibilitati ad attuare il pendolarismo giornaliero.

Illustre Governatore, nel rivolgerci a Lei avremmo potuto scegliere accenti polemici oppure toni lagnosi. Abbiamo preferito elencare dati oggettivi. Del resto, nel corso di circa 40 anni, la sobrietà è stata la principale caratteristica dei colleghi che, alternandosi nel ricambio generazionale, hanno lavorato in questa Filiale. Accomunati tutti da un unico denominatore: "l'orgoglio dell'appartenenza".

Distinti saluti.

La Rappresentanza SIBC della Filiale di Pordenone

Riceviamo una lettera firmata dalla Filiale di Alessandria che replica all'articolo apparso nello scorso numero di Nuova Solidarietà a firma di Massimo Graziani. Invero la lettera non risponde alle contestazioni dell'autore dell'articolo ma si limita a ironizzare sui comportamenti del lavoratore e del sindacalista.

Per quanto riguarda gli incarichi svolti per il SIBC possiamo affermare che il collega Graziani ha sempre svolto il proprio lavoro con grande passione e disponibilità. In particolare nell'ultima Conferenza Nazionale dei Quadri ha dato voce, per conto dei colleghi di Alessandria, a una serie di disagi e timori sul riassetto territoriale.

Relativamente alle critiche che gli vengono mosse in qualità di rappresentante locale dai colleghi firmatari della lettera, possiamo soltanto osservare che si tratta di una carica elettiva di tipo fiduciario, modificabile con votazione da una assemblea degli iscritti, ogniquale volta i colleghi rappresentati ne ravvedano la necessità. Non occorrono dimissioni dal sindacato, basta esercitare la delega.

Alla ricerca di Mr. Hyde.

È recentemente apparso su queste colonne la *replica* di un articolo già pubblicato qualche mese fa. Si tratta di un'analisi lucida e spietata di una realtà di filiale, completa di diagnosi sulle disfunzioni organizzative e di una proposta di terapia. Risulta realizzata da un esperto di relazioni sociali, profondo conoscitore delle tempistiche di lavorazione e con grande esperienza di tutte le procedure operative. I colleghi - riconoscenti - sono sbalorditi dalle capacità strategiche dimostrate, in particolare dalla rapidità di acquisizione di tutte le informazioni necessarie, specialmente se si considera la recente assunzione (1 anno) e la limitata permanenza in filiale: in quest'anno ha fatto registrare più di un centinaio di giorni di assenza, la maggior parte dei quali perché chiamato ad espletare incarichi di supremo interesse presso il sindacato, privando purtroppo la realtà locale di una risorsa essenziale. Tutti sentono la nostalgia della sua rassicurante presenza e del contributo che, tra una telefonata personale ed un caffè, riesce a dare alla serenità e all'elevazione professionale dei colleghi. Ammirabile è il senso di responsabilità e di collaborazione dati all'attività dell'unità - attività che si è ridotta in misura molto inferiore rispetto alla riduzione esponenziale dell'organico - in perfetta coerenza e sintonia con il suo ruolo di guru. Ancora a maggior ragione se si tiene conto che quasi sempre riesce a completare il lavoro svolto entro il normale orario di lavoro, lasciando ai lenti colleghi più anziani, con la scarsa esperienza accumulata in appena 20, 30 anni di servizio, il dubbio onore di accollarsi tutto quanto non sia stato possibile completare. Ma, si sa, il trascinarsi delle mansioni ex segesi si presta alla possibilità di poter agevolmente sgusciare tra le pur strette maglie dei controlli dei preposti. I colleghi sarebbero pure dispiaciuti se decidesse di rendere permanente la sua situazione di distacco presso il sindacato, privando così la propria filiale anche dell'ultimo - oramai unico - iscritto rimasto alla propria sigla sindacale. Perplesità, invece, viene destata dal fatto che non rientra tra i compiti istituzionali dei sindacalisti scagliarsi con veemenza contro i colleghi, che, pertanto, rimangono sconcertati da questo atteggiamento da Mr. Hyde.

Ricambiando le reciproche manifestazioni di stima,

*dalla filiale di Alessandria
i colleghi di Massimo Graziani*

RIFORMA DELLE CARRIERE

Problematiche e possibili soluzioni

Il blocco sostanziale, determinatosi negli ultimi anni, delle trattative per l'adeguamento della normativa, ha aggravato l'assoluta inadeguatezza delle attuali carriere.

In tale contesto, si pone il problema primario costituito dal legame grado-funzione-stipendio, causa prima della formazione, ai gradi apicali, dei cosiddetti colli di bottiglia che provocano un allungamento dei tempi di progressione in carriera; allungamento determinato anche dalla necessità di svuotamento delle posizioni funzionali superiori come premessa imprescindibile per l'avanzamento.

Le difficoltà che il personale, specie quello di nuova assunzione, avverte maggiormente sono la mancanza di incentivi economici premianti, la deresponsabilizzazione strisciante e la vetustà dell'attuale organizzazione del lavoro, che non permette l'emergere del merito.

Da qui discende la necessità di svincolare le attuali interconnessioni tra grado ricoperto, retribuzione, funzione e anzianità di servizio.

Oltretutto una delle conseguenze più vistose di tale situazione è la perdita sempre più accentuata, anche nei primi anni di lavoro, di risorse umane qualificate che abbandonano l'Istituto, con il risultato di impoverire il patrimonio qualitativo del personale in azienda.

Anche la promozione del lavoro in team o su progetto o l'aumento del ricorso alla delega per consentire al personale più preparato di far emergere le proprie potenzialità, potrebbero essere un modo per gratificare e motivare i dipendenti; ma certamente ciò presuppone una classe manageriale capace di individuare i nuovi "talenti" e valutare con correttezza il potenziale dei propri sottoposti, cosa oggi a mio parere resa difficile a causa delle logiche che, molto spesso in passato, hanno determinato la promozione di una quantità di dirigenti arrivati all'apice per anzianità e non già per merito.

La riforma dell'attuale sistema valutativo è il presupposto ineludibile per poter svincolare gli avanzamenti dalle attuali distorsioni (quali il budget dato al valutatore, il "peso" diverso dei Capi Servizio più importanti rispetto agli altri valutatori, la impossibilità di chi

opera in piccole strutture di diversificare le esperienze valutative, ecc.) che sono la causa prima della crescente disaffezione del personale, il quale non accetta più di vedersi discriminato nelle sue legittime aspirazioni di carriera, di riconoscimento professionale e dei meriti individuali.

Dall'analisi dei problemi su richiamati discendono le soluzioni, a mio giudizio più idonee, per delineare una proposta di riforma.

Si potrebbe delineare una progressione economica, svincolata dall'avanzamento ai gradi funzionali, con passaggi legati al raggiungimento di un determinato punteggio (somma di diversi elementi valutativi, da quello più tradizionale alla realizzazione di un progetto, individuale o di ufficio, alla partecipazione a corsi formativi, a stages extrabanca, a esperienze lavorative in settori diversi rispetto alla struttura di appartenenza).

Per consentire la formazione del curriculum dei valutati, si potrebbe ipotizzare una mobilità obbligatoria per i neo assunti o per chi aspira ad avanzamenti a gradi funzionali, al di fuori della struttura di appartenenza e per un periodo di più mesi così da realizzare anche la fungibilità dei dipendenti.

Anche l'esperienza presso altri Enti e Istituzioni, anche estere, per il personale più qualificato, potrebbe essere uno strumento utile per acquisire nuove conoscenze e migliorare il proprio bagaglio professionale.

Da sottolineare come tutte queste proposte vanno, oltre che a beneficio del dipendente, a mi-

gliorare il profilo professionale del personale coinvolto e quindi dovrebbero essere nell'interesse primario dell'azienda, la quale dovrebbe per prima attivarsi in tal senso.

Si potrebbe inoltre prevedere la possibilità di conseguire gli avanzamenti attraverso prove che testino le conoscenze professionali e la preparazione alle responsabilità e alle competenze proprie del grado da raggiungere.

Per svincolare il grado dalla funzione si potrebbero delineare due percorsi, anche sovrapponibili, uno veloce e uno "lento".

In tale ottica:

il percorso veloce dovrebbe essere molto selettivo ma tale da consentire, a chi ne ha le potenzialità, di raggiungere, in tempi più brevi degli attuali, le posizioni funzionali anche dirigenziali;

il percorso "lento" sarebbe una sorta di forma di garanzia, per conseguire ugualmente una progressione in carriera anche se con traguardi più modesti rispetto al primo.

Mentre per i percorsi veloci sono da ipotizzare un numero di posizioni a concorso limitate, per quelli lenti i posti disponibili per l'avanzamento dovrebbero essere molto maggiori, per consentire uno sbocco reale di carriera.

La nuova valutazione, basata

su criteri più oggettivi della attuale e senza budgets per i valutatori, potrebbe essere utilizzata per definire la progressione economica, svincolata dalla partecipazione a percorsi di avanzamento.

La separazione fra l'avanzamento ai gradi funzionali e la progressione della retribuzione permetterebbe di legare la retribuzione anche al merito e non solo al raggiungimento di posizioni di capi di uffici o strutture.

Inoltre, spezzando il rapporto attuale grado-funzione non sarebbe più necessario attendere il liberarsi di posizioni funzionali per avanzare in carriera.

In sintesi, la retribuzione di ogni dipendente sarebbe data dalla sommatoria di una quota stipendiale legata alla posizione professionale raggiunta e, ma non per tutti, da un'altra correlata alla funzione ricoperta.

A queste voci si potrebbe aggiungere un premio di produttività, legato al conseguimento di risultati vincolati alla realizzazione di un progetto o al raggiungimento di obiettivi di staff, anche se a onor del vero, non so se oggi i tempi siano maturi perchè una tale proposta raccolga il gradimento della maggioranza degli interessati.

M. CALCAGNO



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 Caiazza

Hanno collaborato: Alberto Antonetti, Raoul Barone, Francesco Cirillo, Patrizia D'Alessandro, Massimiliano Guarna

Vignette: Francesco Cirillo

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

Chiuso il 23/11/2007

Proposte e contributi di idee dai "post 93" e non solo

EMERGENZA CASA

Urgente dare risposte concrete all'emergenza abitativa

Il problema. L'emergenza abitativa sta condizionando la vita di milioni di italiani, in particolare delle generazioni più giovani che il problema abitativo non l'hanno ancora potuto risolvere. Senza troppe ipocrisie, poniamoci una semplice domanda: qualcuno può seriamente pensare che il fatto di lavorare in Banca d'Italia ci renda immuni da questa emergenza ormai strutturale?

Per rispondere, è utile guardare ai fatti. Uno studio di Nomisma pubblicato dal Ministero delle Infrastrutture ha segnalato che, a Roma, l'affitto di un appartamento di 90 mq costa mediamente 1.523 euro al mese. A Milano 1.252 euro, a Venezia 1.200. Ora, sappiamo benissimo che que-

comprebbe senza levarla a chi verosimilmente non ha i mezzi per comprarla.

Passano gli anni. Arriva un altro mega dirigente "trasferito d'ufficio", che concorre sempre con lo sfigato coadiutore di cui sopra. Mentre quest'ultimo ha messo su anni di anzianità e famiglia a carico, il povero Direttore trasferito - debitamente sovvenzionato dalla Banca per l'incomodo del trasferimento - viene agevolato per alcuni anni con un significativo contributo sull'affitto. Non bastasse, la Banca regala allo stesso trasferito 10 punti (dieci!) per il bando alloggi. Scommettiamo che il coadiutore, la moglie e la prole dovranno aspettare ancora una volta fuori dall'uscio?

A farla breve: il regolamento è studiato per premiare eccessivamente l'alta anzianità di banca e i "direttivi" mobili. Non è questa la sede per contestare una scelta politica del genere, che pure meriterebbe una discussione seria. E' però la sede per chiedere a chi governa questa Banca e ai Sindacati che compongono la Commissione Alloggi: è morale, è civile che - in piena emergenza abitativa - si insista a voler privilegiare categorie del personale che, con ogni probabilità, hanno tutti i mezzi necessari a risolvere il problema-casa? O non è, piuttosto, che la soluzione di quel problema interessa poco? O che, contro ogni evidenza, si rifiuta di considerare "emergenza" il tema-casa?

Regolamento gravemente iniquo, quindi. Ma non basta: anche il modo in cui viene gestito il patrimonio andrà radicalmente rivisto.

Innanzitutto, l'opacità: perché non rendere pubblici, periodicamente, certi numeri? Basterebbero poche voci: numero totale degli appartamenti, e poi "affittati a colleghi", "affittati a terzi", e soprattutto "non af-

collegli più bisognosi. O piuttosto, se non preferisca prendere l'iniziativa e inserire nel regolamento e nei contratti l'esplicita



"Gli italiani schiacciati dal mutuo".

Panorama, 5 novembre 2007

previsione di controlli (frequenti) da parte del personale della Banca, per verificare che chi abita in un appartamento di Banca sia la stessa persona che ne ha legittimo titolo. Chi avesse troppo a cuore la propria privacy per accettare questa regolamentazione, non avrebbe che da accomodarsi fuori dalla casa di Banca e lasciare spazio a chi - evidentemente - ha più bisogno. Prima che arrivi il Gabibbo, s'intende: dopo, sono affari suoi.

Gli strumenti/2: la CSR e il mutuo Centrobanca. La Cassa di Sovvenzione e Risparmio concede mutui a tasso variabile al personale, le cui condizioni economiche sono assai meno vantaggiose di analoghi mutui che è possibile accendere sul mercato esterno. Possiamo quindi affermare senza scandalo che la CSR, ente a finalità mutualistica secondo lo Statuto sociale, non concede mutui agevolati ai propri soci. *Chapeau!*

Eppure, basterebbe analizzare il bilancio di esercizio degli ultimi anni per porsi almeno delle domande. Ad esempio, sul senso che ha continuare in un'attività di trading su titoli che non ha nulla di mutualistico e ha moltissimo di dannoso per i conti della Cassa, visto che perde invariabilmente qualche milione di euro da anni.

O sul senso che ha offrire una remunerazione validissima ai depositanti, e negare analoghi benefici ai mutuatari.

O sul significato che hanno tante iniziative a favore delle varie linee di discendenza dei dipendenti, quando a favore di alcune fasce di dipendenti attuali si fa così poco, in un momento tanto difficile.

O su quanti miglioramenti economici si potrebbero apportare per tutti i prenditori di mutuo, senza minimamente intaccare gli attuali (eccellenti) livelli di remunerazione dei depositanti e azionisti.

In occasione del prossimo rinnovo degli Organi della Cassa si dovrà puntare senza tentennamenti su un surplus di competenze tecniche e di consapevolezza dei problemi fondamentali dei colleghi più giovani.

Riguardo al mutuo Centrobanca, accordato dall'Amministrazione con ingiustificate limitazioni negli importi concedibili, ci si chiede quale dovrebbe essere il tasso di

mutuo per agevolare i richiedenti attuali in misura analoga a quella dei nostri colleghi che - con l'inflazione a 2 cifre - presero mutui agevolati al 5% fisso attraverso Centrobanca (allora Italfondario).

Sul punto, è il caso di sottolineare il fatto che un tempo il massimale sui mutui copriva tranquillamente il 75% del costo dell'immobile. Oggi, a causa della dinamica esponenziale dei prezzi delle case e della scarsa crescita dei nostri stipendi (su cui è commisurato il massimale) si arriva a coprire appena un terzo del costo di acquisto di una casa. Se l'Amministrazione rimane ferma, pur di fronte ad una situazione radicalmente diversa, crea soltanto ingiustificabili disparità di trattamento!

Sarebbe ora di accogliere la nostra richiesta di portare a 5 annualità l'importo massimo concedibile, eventualmente legandolo al reddito familiare e non allo stipendio.

Un modo chiaro di rispondere positivamente alla sfida di rinnovamento della Banca e di rilancio della qualità perduta



"Caro affitti, +66,7% nelle aree urbane"

Nomisma, 20 settembre 2007

per l'impiego in Banca d'Italia.

Proposte del SIBC. Alla luce di quanto esposto chiediamo che la Banca destini maggiori risorse all'acquisto di immobili ad uso abitativo nelle grandi aree metropolitane ove ci sarà un afflusso di colleghi provenienti dalle filiali.

Riguardo al Regolamento per l'assegnazione degli immobili la nostra proposta di integrazione è la seguente:

"In sede di stipula e di ogni rinnovo del contratto di locazione, viene espressamente previsto che la Banca effettui controlli periodici e senza preavviso al fine di accertare il costante il rispetto delle norme contrattuali nelle quali è prevista clausola di rescissione del contratto, ivi compresa quella relativa al divieto di subaffitto".

Il SIBC si farà promotore presso la Cassa di Sovvenzioni e Risparmio affinché si dedichi prioritariamente alla necessaria e possibile rimodulazione delle proprie attività e passività al fine di consentire un taglio drastico del tasso sui mutui.

E' interesse di tutti che l'emergenza sia affrontata nel migliore dei modi. Altrimenti, si alimenterebbero altre divisioni fra il personale, altre spaccature generazionali. Nessuno - a quel punto - potrà chiamarsi fuori dalle responsabilità.



Caro mutui, occupata la sede dell'Abi

La Stampa, 6 novembre 2007

ste cifre rappresentano una quota variabile tra il 60% e il 100% dello stipendio di una larghissima fetta di colleghi. E non è un'emergenza, questa?

Altri fatti: fino a pochi anni fa, il prezzo di acquisto di una casa rappresentava 11 annualità di stipendio dell'acquirente. Oggi, lo stesso acquirente, per comprare la stessa abitazione, deve "sacrificare" oltre 20 annualità di stipendio (e nel frattempo, magari, i più coraggiosi vorrebbero anche crescere una famiglia). Non è un'emergenza, questa?

E' chiaro che sì. E come tutte le emergenze, non può essere affrontata solo con mezzi ordinari o, peggio, solo con le belle parole. Ma siamo fortunati: disponiamo di due strumenti essenziali per dare risposte concrete ai problemi sopra accennati.

Gli strumenti/1: alloggi di Banca. Già oggi, gli alloggi di proprietà sono - in larga parte - assegnati in locazione ai dipendenti, a canoni calmierati. Eppure, qualcosa non torna: nella regolamentazione, ma anche nella gestione effettiva del patrimonio immobiliare.

Il regolamento degli alloggi di Banca mantiene da tempo clausole inique, che si disinteressano completamente delle condizioni economiche e familiari dei dipendenti.

Facciamo un esempio: per un alloggio, concorrono un collega con trent'anni di anzianità (magari Direttore con relativo stipendio) contro un giovane coadiutore. Il regolamento per gli alloggi assegna al primo 15 punti tra anzianità (12) e reddito (3), al secondo 9 per il solo reddito (l'anzianità è zero). Un abisso a favore del Direttore, che - in un mondo normale - la casa se la



Mutui, allarme Bankitalia: famiglie a rischio crac

La Repubblica, 1 novembre 2007

fittati", ossia (incomprensibilmente) vuoti. E - sempre per essere trasparenti - si dia periodicità certa ai bandi per l'assegnazione degli alloggi, invece che giocare discrezionalmente sulle date per favorire i soliti trasferiti d'ufficio, s'intende.

E poi: da anni si susseguono le voci di frequenti casi di "subaffitto" della casa regolarmente assegnata a colleghi, espressamente vietati dai contratti sottoscritti dagli assegnatari. E' appena il caso di chiedersi se la Banca intenda aspettare che si muovano le telecamere di "Striscia la Notizia" per scoprire il pentolone malsano dei furbastri che si arricchiscono alle spalle dei



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.