



# 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.

## “LAVO VETRO”... “NO GRAZIE”

Lasciavano il proprio paese per motivi religiosi o politici e mentre attraversavano l'Europa si guadagnavano la vita facendo piccoli lavori. Comparvero così sulle nostre strade i primi lavavetri con i tratti somatici della gente dell'est. Il fenomeno però durò poco, perché queste persone migravano spesso verso l'America con prospettive decisamente più interessanti.

Ben presto sulle strade furono sostituiti da migranti provenienti dalle regioni più povere o maggiormente oppresse del mondo, accettati inizialmente con spirito di carità mista a commiserazione.

In ogni caso al semaforo con una moneta si poteva tener pulito il vetro e dare un contentino alla nostra coscienza, che un po' chino si vergognava del nostro benessere.

Da allora sembra sia passato un tempo infinito. Il fenomeno dell'immigrazione, decisamente sottovalutato, è cresciuto a dismisura e senza regole. E' innegabile che alcuni comparti dell'economia hanno in questa situazione ricevuto vantaggi, come l'agricoltura e l'industria, ma la società civile ha pagato un alto prezzo, subendo il peso di una immigrazione selvaggia e in molti casi non votata all'integrazione.

In questo modo le nostre città hanno visto crescere una variegata umanità che non guardava troppo per il sottile sul come sbarcare il lunario e ciò ha forse reso più inquieta e insicura la vita a tanti cittadini.

I nostri politici, dal canto loro, hanno tardato a capire quanto i temi della sicurezza o della piccola criminalità siano importanti per determinare la qualità della vita. Finché un sindaco, considerando che i cittadini impauriti possono diventare elettori arrabbiati, decide di fare un primo passo per fermare il degrado nelle città. Così, per incominciare, rivolge l'attenzione all'attività dei lavavetri in quanto molti di costoro, ormai organizzati da una sorta di racket, hanno assunto un atteggiamento aggressivo nei confronti degli automobilisti specialmente se donne, trasformando per alcuni versi questo fenomeno in un problema di ordine pubblico.

Ma qui accade qualcosa su cui è necessario riflettere! Il provvedimento suscita accese critiche. Numerosi difensori puntano il dito contro chi se la prende con i “deboli” e puntuali fioccano le accuse di razzismo... i più fantasiosi producono proposte veramente originali, come liste di collocamento speciali per i lavavetri disoccupati...

A costoro vorrei ricordare che utilizzare il paravento della povertà e del bisogno per giustificare coloro che di fatto violano la legge, non serve a nessuno. Si rischia semmai di alimentare un'intolleranza pericolosa. I migranti che vivono ai margini della legalità inducono noi tutti in pericolose generalizzazioni che in quanto tali sono portatrici di ingiustizie.

Cerchiamo con equilibrio di affrontare questi problemi, tenendo presente che il mondo bene o male cammina verso il superamento delle frontiere. Usiamo certamente la fermezza con chi delinque, ma la solidarietà con chi lavora, tenendo a mente che anche per gli extra-comunitari vale il principio della foresta: un albero che cade fa tanto rumore, mentre altri mille crescono in silenzio.

PIERPAOLO CAIAZZO

## UN CONTRATTO PER TUTTI

PRIORITARIA LA TUTELA DEI COLLEGGI DELLE FILIALI RISTRUTTURATE  
DOPO DIECI ANNI È ESSENZIALE LA DEFINIZIONE DI UN NUOVO CONTRATTO

Siamo in una fase storica assai complessa, come mai avvenuto nella vita del nostro Istituto.

Le grandi incertezze per il futuro che generalmente tormentano la società, trovano tra i nostri lavoratori un indesiderato aggravamento per il susseguirsi di eventi che da qualche anno li toccano da vicino. Dopo la bufera Fazio, che ha fatto scendere le quotazioni della Banca a livelli mai raggiunti in oltre cento anni di storia, l'arrivo del nuovo Governatore ha fatto tirare un sospiro di sollievo alla grande maggioranza dei nostri colleghi. Un ristoro temporaneo che, nel volgere di pochi mesi, si è trasformato in un incubo per molti.

Come spesso accade il Sindacato si è trovato, a torto o a ragione, a fare da parafulmine per le diatribe che sono scaturite a seguito del progetto dell'Amministrazione per la ristrutturazione della rete territoriale.

In una sigla sindacale è prevalso l'istinto opportunistico mirante più a fare proselitismo che a tutelare i dipendenti.

Continuare ad alimentare uno scontro dialettico con quella O.S., basato su affermazioni che non trovano alcun riscontro nella realtà dei fatti, anche documentale, non ha senso.

Dobbiamo continuare ad agire esclusivamente nell'interesse dei Lavoratori che giustamente reclamano dal Sindacato chiarezza e scelte coraggiose.

Ormai è definitivo: il Consiglio Superiore ha deliberato la ristrutturazione della rete territoriale, che prevede la chiusura di 33 filiali e il pesante ridimensionamento di altrettante, scelta alla quale rimangono totalmente contrari.

Nessun sindacato aveva gli strumenti giuridici o negoziali per impedire la decisione della Banca ma ugualmente, con una difficile assunzione di responsabilità, siamo riusciti a convincere il Direttorio a ridurre il numero delle filiali da chiudere definitivamente e a eliminare la previsio-



NAPOLEONE

ne di una seconda fase di riorganizzazione territoriale.

Un'assunzione di responsabilità dalla quale altri hanno preferito fuggire, senza alcun vantaggio per il personale dell'Istituto.

Il testo della delibera, ricco di manifeste illogicità per i criteri che la Banca afferma di aver utilizzato nel progettare molti casi di chiusura delle filiali, è stato inviato all'esame di un importante studio legale.

Una affermazione che possiamo fare con certezza è che **tutte** le OO.SS. aziendali sono decise a non rinunciare al confronto negoziale con la Banca per porre rimedio ai problemi creati dall'autonoma decisione del Consiglio Superiore.

Ovviamente negoziare non significa sottoscrivere accordi che non rispondano alla necessità prioritaria di tutelare i colleghi.

Siamo convinti che la compensazione meramente economica non sia in grado di risolvere da sola i molteplici problemi che si verranno a creare in molte realtà di filiale.

Il primo aspetto da affrontare è quello degli organici delle filiali e della garanzia della gestione in loco degli esuberanti nelle filiali rimodulate.

Presso le province ove la Banca ha

deciso di chiudere, il mantenimento di ridotti nuclei, è invece la più ovvia delle richieste, ma con scarse probabilità di successo, e comunque non in grado di far fronte a tutte le esigenze di carattere individuale e familiare che già si vanno evidenziando.

Altre ipotesi possono essere messe sul tavolo della trattativa e saranno i lavoratori a darci il loro consenso, nel corso delle assemblee che si stanno svolgendo presso le Filiali.

- Facciamo alcuni esempi:
- accoglimento di tutte le domande di trasferimento;
  - abolizione vincoli temporali (V.A. - Coadiutori);
  - trasferimento d'ufficio nell'ambito regionale con trattamento economico maggiorato
  - distacco presso pubbliche Amministrazioni;
  - inserimento del tempo di viaggio nell'orario di servizio;

segue a pag. 2

[giovani@sibe.it](mailto:giovani@sibe.it)

- CARRIERA A PUNTI CONTRO I NULLAFACENTI
- IL TEMPO È GALANTUOMO...GLI ORARI INVECE NO

PAG. 3

# Luci e ombre tra ieri e domani

**Basta “chiacchiere e volantini”, torniamo a fare sindacato**

Non potete neanche immaginare quanto sia difficile oggi scrivere un articolo davvero “comprensibile”, e che non rischi di diventare preda degli **avvoltoi** della delega sindacale.

Rileggendo con calma i volantini (di tutti) dell'ultimo anno, emerge inconfutabile un dato: in molti di questi volantini più che fare “sindacato” si è cercato di fare *demagogia*. Non si propongono quasi mai soluzioni, ma si analizzano, si rileggono, si interpretano le parole altrui, al fine di fare satira e di poter sferrare attacchi.

Se smettessimo di **graffiarci** fra noi e tornassimo a curare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori ne guadagnerebbe tutta la compagine della Banca d'Italia.

La storia ci insegna che il ruolo della “vittima sacrificale” molto spesso coincide con la figura dell'**ex**. Avviene, fin troppo spesso, nelle liti fra ex coniugi. Avviene nelle ripicche fra ex alleati sindacali.

Il “gusto” più grande sta proprio nel colpire al cuore chi in passato è stato al tuo fianco e ha condiviso con te tante battaglie. Ma rimpiangere il passato serve a poco. Siamo stati (come SIBC) e saremo sempre orgogliosi delle scelte fatte in passato (di quelle *giuste* e di quelle *meno giuste*). Ma di qui ad accettare in silenzio schiaffi da chi vanta, ad esempio, tanti segretari nazionali quanti sono circa i ministri dell'attuale governo Sarkozy (con la differenza che quelli governano una **nazione**), o da chi non ha mai pubblicato un bilancio della proprio gestione questo no. Il SIBC ha perso qualche iscritto (pochi), ma da qui a dire che altre O.S. raggiungano la maggioranza del 50% più uno, ce ne corre. Le bugie hanno le gambe corte, e – come in ogni realtà – è possibile lavorare “insieme” solo nel reciproco rispetto.

E invece, noi, il SIBC, a detta di *alcuni* saremmo gli artefici della chiusura delle filiali. Mah!

A onor del vero il documento del 13 settembre non reca in calce la firma del SIBC (anzi, non reca il calce la firma di al-

cuna organizzazione sindacale). Quel documento è uscito, e basta. Nulla ha potuto nessuno; neanche attraverso le migliori astuzie sindacali; il progetto è chiaramente “politico”: nessuno aveva il potere di opporsi efficacemente. Si è potuto far sì che si limitasse a coinvolgere solo 33 realtà, invece che 70 e più: questo sì!

Ora però è il momento di alzare le maschere. Parafrasando Beppe Grillo credo sia giunto il momento di smettere di fare solo “chiacchiere e volantini” e sia giunto il momento di tornare a fare sindacato.

Lo stile denigratorio dell'ultimo anno non mi si confà, e “soffro” sinceramente per la cura dimagrante che l'Amministrazione vuole imporre all'Istituto (forse perché in filiale sono “nato” come dipendente).

Ma le realtà si evolvono. E anche se domani questa frase verrà usata contro di me (o di noi), la mia memoria corre ai tanti **no** sbandierati da *alcuni* di questi ultimi anni. Il **no** al trasferimento al Centro Donato Menichella (sono lì mille colleghi circa) o il **no** al tavolo Target a Vermicino. Sono diventati altrettanti sì.

E' bene ripeterlo: nessuna firma è stata apposta. E nessuna verrà apposta sugli ammortizzatori se non dopo aver ascoltato le voci di tutti. Se non dopo aver negoziato un Contratto di Lavoro scaduto da tempo, per **tutti i dipendenti**. Se non dopo aver negoziato un accordo sul Fondo Pensione Complementare che anno dopo anno riguarderà **tutta la compagine del personale**.

Le mie parole possono apparire *spuntate*, prive della capacità di indurre o invitare i colleghi a dimettersi o a cambiare sindacato.

Le mie parole cercano solo di far comprendere che oltre la “**fidelizzazione**” esiste anche il “**fare sindacato**” pensando al bene di **TUTTI**. Difficile da spiegare, a parole; ancora più difficile da far comprendere.

SALVATORE PICCIRILLO

segue da pag. 1

## UN CONTRATTO PER TUTTI

- part time senza vincoli numerici;
- ampliamento della flessibilità oraria in ingresso, contrazione dell'orario di mensa, possibilità di orario concentrato su 4 giorni;
- telelavoro.
- navette;
- disponibilità alloggi a fitto agevolato;
- contributo spese viaggio giornaliero;
- attivazione straordinaria, solo su base volontaria, della messa in disponibilità per accompagnamento alla pensione per chi non ha raggiunto i requisiti AGO;
- forfettizzazione di 2 anni per chi ha raggiunto i requisiti AGO.

La ristrutturazione territoriale pone un altro grande problema: quello dell'utilizzo professionale del personale delle filiali “in chiusura” presso le eventuali nuove residenze di lavoro.

Problema che si somma con le aspettative professionali degli addetti soprattutto alle sedi regionali, che riceveranno i colleghi in uscita da altre province.

Un piano straordinario di formazione per riorientare professionalmente centinaia, se non migliaia di dipendenti, è ineludibile.

La maggior parte di queste “misure” richiedono la modifica del contratto di lavoro.

Motivo in più per chiedere quindi la ripresa del rinnovo contrattuale (apertosi formalmente nel 2006 e proseguito con l'accordo economico di Giugno 2007) e la conclusione dell'accordo per il fondo complementare.

Molteplici sarebbero i vantaggi per tutti i dipendenti dell'Istituto, tra questi spiccano l'importanza di tornare a fare corpo unico tra i lavorato-

ri delle Filiali e dell'A.C., scongiurare la tentazione di utilizzare il tema degli “ammortizzatori” quale contropartita per ottenere maggiori vantaggi sul piano contrattuale generale (e viceversa), aggiungere, per i colleghi delle filiali ristrutturate, gli effetti positivi di un buon accordo negoziale a quelli irrinunciabili degli “ammortizzatori”.

Da anni non si definisce un contratto completo soprattutto sul versante normativo e anche il Fondo Complementare attende la conclusione delle trattative, per dare speranze previdenziali concrete a quanti hanno subito un grave danno dalle riforme previdenziali degli anni passati.

Vi sono intere generazioni di colleghe e colleghi che dovranno permanere in Banca per decenni. Soprattutto a questi il Sindacato deve dare risposte che travalichino la pur grave situazione contingente.

Da più parti si invocano nuove opportunità di carriera legate al merito, il S.I.B.C. ribadisce nuove “pari opportunità” di carriera e individuazione del merito con criteri di valutazione trasparenti e con obiettivi di risultato predeterminati.

Analogamente si devono individuare nuove forme di recupero economico slegate dai posti a disposizione per le promozioni.

Il lavoro da fare per il nostro Sindacato è quanto mai impegnativo e rappresenta una sfida forte alla quale siamo chiamati a far fronte con determinazione.

E' l'ora di agire e starà ai Lavoratori decidere se essere vicini a chi intende concretamente operare nel loro interesse o dare ascolto alle “chimere” che insistono a far leva sulla loro emotività per mascherare l'impotenza della propria azione.

MASSIMO DARY

## Lo strano caso del dott. Jeckyll e Mr. Hyde, ovvero: i due volti della Filiale di Alessandria

Conosciamo tutti la storia di dott. Jeckyll-Mr. Hyde. La fantasia di Stevenson aveva già partorito nello scorso secolo quella figura che oggi gli psichiatri definiscono “dissociato” o “affetto da doppia personalità”, e che sempre più spesso si trasferisce, a volte tragicamente, dalle pagine del libro alla nostra realtà quotidiana.

Occasionalmente questo “transfer” di personalità può diventare collettivo; in certi casi limite addirittura “istituzionale”. E la Filiale di Alessandria della Banca d'Italia ne è un chiaro esempio...

I vertici dell'Istituto hanno infatti già chiarito, dopo attenta e approfondita analisi, che quella di Alessandria rientra tra i “simulacri di Filiale” con una produttività “minimale”, che pertanto dovrà cessare di esistere quanto prima. Viceversa, in Filiale, un'allucinazione collettiva materializza quantità di lavoro immani, che obbligano il personale a quotidiani turni di straordinario, arrivando a record di 400 ore annue procapite, e talvolta perfino al superamento del limite di legge delle 48 ore setti-

manali. E questo a prescindere dal personale in forza alla filiale stessa, dal momento che da un anno a questa parte il trend degli straordinari non è variato significativamente nonostante la diminuzione di 4 unità su 26.

Chi sarà mai dott. Jeckill, e chi Mr. Hyde? Sembrerebbe difficile a dirsi, invece basta solo una breve permanenza in filiale ed un minimo di buon senso per rendersi conto di come stanno le cose.

In primo luogo, non vi è dubbio sul fatto il Governatore stia sbagliando, perché la filiale può svolgere un servizio utile per i cittadini. E' evidente che certe attività stanno scomparendo (anzi, è auspicabile che scompaiano quanto prima), ma sicuramente l'attribuzione di nuovi compiti e la creazione di una struttura “leggera” con bassi costi di esercizio giustificerebbero ampiamente il mantenimento di una presenza istituzionale, che gli stessi cittadini richiedono.

In secondo luogo, è altrettanto evidente un deprecabile malfunzionamento della filiale. Nonostante un'effettiva

diminuzione della mole di lavoro, almeno in sportello ed in tesoreria, spesso ci si trova in difficoltà non solo a causa di procedure di lavoro antiquate, ma soprattutto di atteggiamenti di singoli e di un'organizzazione del lavoro che lascia molto a desiderare. Troppo spesso i responsabili permettono il perpetuarsi di comportamenti – da loro perfettamente conosciuti – che incidono negativamente sull'efficienza della filiale stessa. In pratica, a fronte di tante chiacchiere sulla produttività e sull'interscambiabilità dei ruoli, pur di non entrare in contrasto con alcune persone poco malleabili ci si accontenta del semplice rispetto delle regole formali (sostanzialmente la “presenza”), permettendo loro la cura dei propri ormai intoccabili “orticelli”. Cura che quasi sempre include il rifiuto pressoché totale delle attività “sgradite” ed un congruo numero di ore di straordinario a fine mese... Ciò, ovviamente, a scapito tanto del contenimento dei costi quanto dei colleghi più disponibili, che si ritrovano con un maggior carico di lavoro e con una maggiore –

scorretta – pressione da parte del capoufficio.

Né dott. Jeckill, né Mr. Hyde, dunque: ma una terza e ben distinta personalità, tutta da studiare. Che ci viene il dubbio possa essere la stessa presente in altre realtà territoriali, dove decenni di un certo tipo di gestione hanno probabilmente creato, come ad Alessandria, altri soggetti affetti da perniciose personalità multiple.

Questa la diagnosi... ma anziché cedere all'idea, senz'altro più semplice ma al contempo vergognosa, dell'immediata soppressione del malato, ci permettiamo di proporre una cura. Ad esempio, la creazione di una commissione paritetica Banca-sindacati che, scevra da pregiudizi ed anche attraverso l'ascolto dei diretti interessati, affronti certe dinamiche “patogene” e contribuisca a migliorare la qualità del lavoro nelle filiali. Perché ci pare non solo doveroso, ma anche accorto, iniziare un processo di rinnovamento non solo guardando dall'alto verso il basso.

MASSIMO GRAZIANI

Proposte e contributi di idee dai “post 93” e non solo

## CARRIERA A PUNTI CONTRO I NULLAFACENTI

**Una via semplice ed efficace per affermare  
il valore del merito e della formazione**

Chi sostiene che in Banca d'Italia si fa carriera per merito meriterebbe il ricovero coatto in una buona clinica psichiatrica. C'è davvero meritocrazia? No, se per meritocrazia intendiamo la condizione in cui gli avanzamenti di carriera ed economici sono collegati alla bontà delle prestazioni lavorative di ciascuno.

Per favore, non prendiamoci in giro con quelle favole chiamate “bollettino valutativo”. E non meniamo il can per l'aia con altre storie chiamate “concorso interno”. Facciamo il caso del passaggio da assistente a coadiutore: sapete qual è il numero complessivo di assistenti superiori e assistenti con un'anzianità sufficiente a sostenere il famigerato concorso interno a coadiutore? Quasi 3.000 (tremila). I posti annualmente a disposizione in concorso, sadicamente dispersi in tutt'Italia, ammontano a una trentina. Ossia, l'1% (uno per cento) dei potenziali aspiranti. Questo non è un “percorso di carriera”, è una lotteria pura e semplice!

Ovviamente, a nessuno viene in mente di mettere in bando per il concorso a Funzionario di 2<sup>a</sup> o a Condirettore un numero di posti pari all'1% dei possibili aspiranti. Anche perché, se così fosse, i posti annualmente a disposizione per F2 sarebbero 4 (quattro) e i Condirettori nuovi sarebbero ogni anno 5 (cinque), ovviamente sparsi in tutt'Italia: ve l'immaginate i piagnistei e le lamentazioni? E allora, perché tenere in vita un esame *nonsense* come quello a coadiutore, che nemmeno comporta il “passaggio di carriera” da operativa a direttiva?

Per carità, se proprio siamo affezionati ai cimeli d'epoca, teniamocelo pure questo concorso. Ma – a meno di dire onestamente a tremila persone: “La Banca non ha bisogno di voi. Marcite pure. Sorry.” – affianchiamolo ad un percorso alternativo, foss'anche più lento.

Propongo il nome: “carriera a punti” (bisogna sempre usare un gergo familiare: davanti ai cambiamenti i gerontocrati-immobilisti s'impressionano, e richiamare alla mente le raccolte punti del Dixon, o la patente a punti, aiuterà senz'altro).

Propongo le modalità: si sale di grado avendo accumulato - nell'arco di sette anni consecutivi di lavoro - 20 punti.

Come si accumulano i punti? Semplice: ogni anno, in maniera assolutamente indipendente dall'anno precedente e da quello successivo, si valutano le prestazioni lavorative di ognuno, con un punteggio secco: uno, due o tre punti. Ogni anno, ogni collega viene chiamato a sostenere un “corso

formativo propedeutico all'avanzamento di carriera”, al termine del quale si sostiene un test a risposte multiple, per valutare il grado di apprendimento delle materie oggetto di formazione professionale. L'esito favorevole del test dà un ulteriore punto. Quello negativo, zero. In pratica, ogni anno si può mettere in cascina da un minimo di un punto a un massimo di quattro.

A questo punto, chi – in sette anni consecutivi di anzianità nel grado – avrà raggiunto i 20 punti, salirà di grado; chi non li avrà raggiunti, aspetterà un anno, al termine del quale potrà sommare i nuovi punti conseguiti, scartando però quelli del primo anno, e così via, fino a che in sette anni non riesca a totalizzare i fatidici 20 punti. Cosa che – è ovvio – potrebbe anche non accadere mai.

Sia ben chiaro: l'idea è pensata per il passaggio fra gli attuali gradi di assistente e coadiutore, ma è a mio avviso facilmente adattabile a molti altri passaggi di carriera, anche nei gradi più elevati. Sarà il caso a breve di fare un'analisi approfondita delle ragioni (anzi delle “sragioni”) alla base di un altro esame congegnato apposta per ignorare le capacità di lavoro dimostrate dai singoli, quello per il passaggio da coadiutore a Funzionario di II.

Riconosco che anche questa proposta ha dei difetti: *in primis*, quello di dare un notevole potere a chi compie la valutazione; si potrebbero però introdurre maggiori flessibilità nella mobilità tra uffici, così da impedire fenomeni di penalizzazione per chi ha un Capo Servizio particolarmente “tirato” nelle valutazioni. Ma i vantaggi di un sistema siffatto sono enormi, sia per la Banca che per i lavoratori: 1) si crea un percorso di carriera alternativo a quello “per concorso”; 2) si valorizza pienamente la meritocrazia sul lavoro, promuovendo chi lavora bene e non promuovendo chi lavora male (o non lavora proprio); 3) si rende effettivo il principio della formazione come strumento essenziale di promozione professionale.

Qualcuno – che sia di parte-Banca o di parte-Sindacato – ha un'idea altrettanto valida che colga tutti questi obiettivi? Ottimo, la si proponga. La si metta sul tavolo. Parliamone. E soprattutto, quando tenete quegli strombazzatissimi incontri, PARLATENE. Ma smettetela con l'aria fritta.

Io credo siamo in molti ad essere stanchi di splendide enunciazioni di principio, seguite dal nulla più assoluto. Sennò, a Pietro Ichino toccherà scrivere una postilla al suo ultimo libro (I nullafacenti): *I nullafacenti in Banca d'Italia*.

ALBERTO ANTONETTI

## IL TEMPO È GALANTUOMO... GLI ORARI INVECE NO

**Quattro proposte semplici per migliorare la vita  
dei dipendenti e far risparmiare la Banca**

*Crediamo che nella trattativa che si dovrà aprire con la banca per il nuovo contratto un posto preminente, assieme alla indilazionabile riforma delle carriere, dovrà essere assunto dalla riforma degli orari di lavoro.*

*Le parole d'ordine per affrontare l'argomento dovrebbero essere: flessibilità e autonomia. Tutto, s'intende, compatibilmente con le esigenze specifiche del proprio lavoro. Forse sarà il caso di finirla con il vincolo per cui si possono pensare solo riforme di orari che siano applicabili a tutti i dipendenti, sennò meglio lasciar perdere. Le realtà lavorative della banca sono sempre più variegate, e le stesse esigenze di presenza fisica del dipendente sono quanto mai diversificate. E' giusto invece che ognuno, sempre rispettando l'ordinato funzionamento degli uffici dove opera, sia libero di “comporre” il proprio orario di lavoro come meglio si addice ai tempi di vita propri e della propria famiglia.*

*Pensiamo alle grandi città dove gli spostamenti sono a volte lentissimi, a chi deve accompagnare a scuola i propri figli o riprenderli all'uscita, a chi lavora lontano dai propri cari ... le esigenze sono molto diverse, e diverse saranno le soluzioni che ognuno di noi vorrebbe poter adottare. Se non fosse per quei vincoli – spesso inutili - che “la normativa” ci cuce addosso.*

*Oltre a basilari correzioni di rotta (dall'interpretazione singolarmente ostile al dipendente di ogni normativa che si presti al caso, al divieto di utilizzo dei permessi frazionati per meno di un'ora), ci sembra il momento di proporre innovazioni in tema di orari utili e possibili:*

*Aumento della flessibilità oraria in entrata, non soltanto oltre le 9.00 (utile in special modo nelle grandi città, e a chi deve accompagnare i figli a scuola) ma anche prima delle 8.00 (sia per spostarsi in orari di minor traffico, sia per poter*

*uscire in tempo per riprendere i figli a scuola). Lo fanno i tedeschi (che sono tedeschi) ma lo fanno pure gli spagnoli (che fanno la movida): perché qui non è data la possibilità?*

*Dare massima autonomia ai singoli nella “composizione” delle proprie 37 ore e 30 settimanali, compresa la possibilità di lavorare 4 soli giorni a settimana, a parità di orario complessivo. Significherebbe allungare l'orario obbligatorio fino alle 18.15 nei giorni lavorativi, senza retribuzioni “straordinarie” fino a quell'ora, in cambio di un ulteriore giorno alla settimana libero da impegni di lavoro.*

*Estendere anche alla carriera direttiva la flessibilità della “banca ore”.*

*Agevolare il part-time: estendere la flessibilità in entrata (attualmente 10 minuti: perché non fare direttamente 25 secondi?!), consentire la facoltà di fruire di una pausa mensa ancorché abbreviata e con timbratura, introdurre nuovi moduli di part time orizzontale di 30 e 32 ore settimanali.*

*Ci sembra importante sottolineare che tutte queste proposte sono a costo ZERO per la Banca, anzi, in molti casi introdurrebbero significativi risparmi di spesa per il nostro datore di lavoro, e grandi vantaggi per molti colleghi. E' per questo che – pur con tutta la buona volontà - non vediamo ostacoli al fatto che queste proposte trovino pieno e immediato consenso nell'ambito delle trattative Banca-Sindacati.*

O no?

MARCO MOSCATELLI  
MARIAGRAZIA ANTONETTI

**Volete inviare  
i vostri commenti  
a questi articoli?**

**Scrivete a:  
giovani@sibc.it**

# A COSA SERVE IL SINDACATO?

Il progetto di ristrutturazione territoriale della Banca d'Italia è stato approvato, trascorsi cinque giorni dalla data della delibera del Consiglio Superiore.

Nessuno ha mai messo in dubbio – se non per motivi speculativi – che la materia organizzativa fosse di potestà della Banca e per questo, come altre materie “esclusive”, non fosse oggetto di contrattazione con il Sindacato.

Ciò nonostante la Banca nel mese di maggio ha deciso di passare da una fase meramente informativa, quale quella instaurata fino a quel momento, a una fase di ascolto delle ragioni dei rappresentanti dei lavoratori (esclusa la Falbi per proprie scelte: avvio della procedura di raffreddamento e poi sciopero del 31 maggio).

A cosa ha condotto il tavolo di lavoro? E' stato davvero una Caporetto come sostiene qualcuno?

Continuo a credere che tutte le strade percorribili siano state tentate sia al tavolo di lavoro che fuori da quel tavolo. Al sindacato Falbi, che ha scelto di non parlare con la Banca, va comunque riconosciuto un grande attivismo sul fronte del coinvolgimento della politica nazionale e locale. Ai Sindacati che hanno accettato il confronto va riconosciuto il merito del più ridotto intervento messo a punto dalla Banca rispetto al progetto originario di ottobre 2006.

Risultati risibili? Certamente le pressioni politiche non hanno trovato – come sempre – nessuna dimora in Banca d'Italia. Anche i “frutti” del tavolo di lavoro non sono stati quelli che abbiamo fino in fondo perseguito con convinzione e onestà intellettuale, ma è innegabile che essi rappresentino un passo avanti nel progetto approvato dalla Banca rispetto al disegno iniziale.

Nessun Sindacato è diviso nel giudizio negativo sul progetto aziendale; a lungo si è scritto delle incongruenze, dell'iniquità e di tanti altri fattori oggettivi che avrebbero consigliato alla Banca di agire diversamente.

Si tratta di un unico intervento? Appare evidente che i meccanismi di funzionamento delle nuove Filiali sono tutti da costruire e se non vengono realizzati bene, allora sì, preluderanno a nuove chiusure. Il Sindacato, quindi, diventa determinante ai fini della sopravvivenza futura nella definizione delle regole che rendano efficienti e ben funzionanti le Filiali rimodulate e le “specializzate”.

La fase realizzativa del progetto della Banca è condizionata dai Sindacati, questo è certo, ma un comportamento omissivo dei Sindacati medesimi condiziona i colleghi interessati dalle chiusure e non solo quelli.

Per questo oggi è tanto più necessario impegnarsi a fondo, sul terreno più propriamente sindacale, per contribuire a migliorare questo “zoppicante” progetto. E' irresponsabile lasciare la

Banca con i suoi gruppi di lavoro coordinati dal dr. Finocchiaro (a volte ritornano...) a gestire l'intero progetto.

Appaiono necessarie nuove forme di controllo sul processo di gestione delle modifiche da parte del Sindacato.

La realtà dei colleghi e delle colleghe è molto variegata. Alcuni colleghi delle Filiali in chiusura ritengono questo riassetto una opportunità (i più giovani, i fuori sede), per altri con poco sforzo si potranno trovare soluzioni favorevoli per accettare di lasciare la realtà in chiusura (chi è nel raggio di pochi km.), rimane una quota di uomini e donne che hanno fatto scelte di vita legate alla permanenza sul luogo di residenza o che hanno oggettive difficoltà a spostarsi.

L'impegno è di trovare soluzioni accettabili e favorevoli anche per loro, compresa la possibilità di non muoversi, prevedendo il passaggio ad altre amministrazioni pubbliche.

Per fare questo occorre tornare al “ruolo principe” del Sindacato: negoziare e fare accordi!

Il Governatore ha più volte affermato l'ampia e completa disponibilità a cercare insieme al Sindacato formule che attenuino i disagi dei colleghi interessati dal riassetto organizzativo. Nonostante questa promessa di impegno, non sarà la Banca che graziosamente sceglierà di attenuare gli impatti; il Sindacato dovrà impegnarsi a fondo per trattare e rendere queste parole concrete e veritiere per ciascun collega, nome per nome, interessato dalla ristrutturazione aziendale.

La parola d'ordine è tutelare i colleghi e le colleghe al meglio. Il Sindacato non dovrà permettere alla Banca il solito “percorso ordinato” dei tempi delle vacche grasse. La Delegazione aziendale dovrà essere dotata di un “orecchio perfetto” in modo da far uscire dal cilindro le misure di accompagnamento adeguate alla situazione eccezionale che stiamo vivendo. Altrimenti il negoziato vivrà momenti molto difficili con un ruolo di opposizione molto dura da parte dei Sindacati.

Fine delle scelte autonome della Banca. Ora siamo sul terreno nostro, giochiamo in casa.

Indissolubilmente dal negoziato sulle misure di accompagnamento andranno affrontati i grandi temi irrisolti da tanti anni come le carriere, la valutazione, il Fondo Complementare, la flessibilità dell'orario di lavoro, la formazione/riconversione, il telelavoro.

Occorre disegnare un futuro migliore per quanti resteranno in Banca per i prossimi decenni.

Al termine di un tale negoziato, che si preannuncia durissimo per l'importanza e l'ampiezza dei temi in discussione, sarà possibile sottoporre a referendum la sottoscrizione degli accordi.

ANTONELLA DE SANCTIS

## Lettera al giornale

Mi chiamo Alessandro Salustri, lo dico perché non voglio scrivere un articolo anonimo.

Nel mio medio/lungo tempo trascorso nell'ambito della Banca posso affermare di aver visto notevoli cambiamenti dettati dal tempo e dalle regole, ma soprattutto dalle persone, le quali hanno condizionato, in parte, l'evolversi delle cose.

Partecipo ed ho partecipato a un organismo politico del SIBC che è il Comitato Direttivo nazionale e questo mi ha offerto in maniera forte il significato dell'appartenenza ad un gruppo di “lotta” che cerca di migliorare la prospettiva di vita dei colleghi e delle colleghe, in servizio e in pensione, che hanno reso grande questo Istituto.

Ma ora, pur partecipando alle varie riunioni in cui si cerca di definire gli obiettivi che devono delineare le prospettive e le necessità del futuro della Banca, mi vengono in mente diversi dubbi riguardo alla gestione delle aspettative.

Viviamo purtroppo, un momento ancora difficile nel paese riguardo al riconoscimento della funzione importante del nostro istituto (strascichi del caso Fazio) e nel contempo ci troviamo a combattere un fenomeno ancora più grande e, per certi versi, assolutamente immotivato: la mancanza di appartenenza e la diffidenza dei nuovi assunti alla partecipazione alla vita del sindacato.

Non affermo questo per una mancanza di stima nei confronti dei miei colleghi, ma per quello che vedo ormai tutti i giorni: la proiezione su se stessi che hanno le “new entry” è davvero incredibile!

Questo sfogo però è indirizzato anche nei confronti di coloro che hanno fatto il loro tempo e che con prolissi discorsi ci riportano al “come eravamo”, ai tempi in cui tutto era più difficile, alla “gavetta” che hanno fatto, al nonnismo che c'era in Banca d'Italia trent'anni fa...

Queste persone che guardano costantemente il passato fanno confronti con un presente che non conoscono (se ne sono progressivamente allontananti) e non aiutano e non stimolano i giovani ad impegnarsi.

La molla dell'impegno si nasconde dietro la parola “solidarietà” che ancora oggi come allora deve trovare un senso compiuto e non restare un modo per riempirsi la bocca.

Oggi tutto sta cambiando in Banca, gli incontri vertono sicuramente e giustamente sul problema del mantenimento della struttura territoriale e centrale così come è stata fino a oggi. L'ampliamento delle possibilità di carriera rappresenta una aspettativa legittima, ma non unica, del rinnovato esercito di assunti e passa attraverso questo nuovo assetto della Banca. Può essere solo successivo ad esso. Come fanno i giovani a non partecipare a questo dibattito?

Stanno solo a guardare per poi criticare o sono realmente interessati a lasciare un segno?

In passato il fatto di appartenere a una coalizione ha senza dubbio portato dei benefici ma oggi dobbiamo ripartire con maggiore fermezza facendo del proprio punto di arrivo solo un inizio.

Non amo parlare di politica poiché credo che nel sindacato la politica non c'entri nulla.

Un sindacato che si reputa tale deve essere indipendente all'interno di una struttura e può farlo qualora non ci siano interventi esterni che possano minare le sue decisioni.

Credo, spero e mi auguro che tutti coloro che sono in grado di fare qualcosa per il sindacato o che abbiano proposte valide da avanzare per la crescita di un gruppo di lavoratori che fronteggi con fatti certi e non solo con lamenti già sentite, possano fare proprio questo mio sfogo. Occorrono proposte coraggiose e altruiste che diano nuovo slancio al sindacato e quindi alla nostra vita lavorativa. Insieme ce la possiamo fare!

C'è bisogno di forze nuove che si affianchino a quelle storiche che hanno fatto le scelte importanti di questo sindacato per avviare una nuova fase progettuale da portare avanti per la realizzazione di un disegno futuro ricco di opportunità, che cancelli la stagnazione di questi ultimi anni.

L'invito è dunque ad “arruolarsi” e a fare quadrato perché la forza delle idee passa anche attraverso i numeri!

### 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

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 31/10/2007



## 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.