

**PER UNA ISTITUZIONE AL SERVIZIO DEI CITTADINI
PER UNA NUOVA STAGIONE DI DIRITTI**

**Assemblea organizzativa
Fisac Cgil Banca d'Italia**



Sommario

1. IL CONTESTO.....	2
2. LA BANCA D'ITALIA.....	3
2.1 Le Filiali	3
2.2 La Riforma delle Carriere	4
2.3 L'Amministrazione Centrale	4
2.4 L'UIF.....	6
2.5 Il Servizio Banconote	6
3 IL LAVORO IN BANCA D'ITALIA	7
3.1 Orario di lavoro	7
3.2 Formazione	7
3.3 Disabilità e politiche d'integrazione	8
3.4 Esternalizzazioni.....	8
3.5 Le politiche sulla salute e sicurezza sul lavoro.....	8
3.6 La politica degli appalti in Banca d'Italia.	9
4 LA PREVIDENZA.....	9
5 LE POLITICHE DI PENSIONATI	9
6. IL RINNOVAMENTO DELLA FISAC.....	10

1. IL CONTESTO

Quattro anni fa aprivamo la nostra Assemblea Organizzativa lamentando la crisi economica e il fallimento delle teorie liberiste propugnate dai vari governi di destra in Europa; ebbene, ad oggi dobbiamo constatare che la situazione è peggiorata, acuita e non arginata dalle politiche di rigore e austerità decise in sede europea. Il nostro Paese si trova ad affrontare una crisi economica la cui rappresentazione è nelle percentuali irrisorie del Pil, nei numeri enormi della disoccupazione giovanile, di genere, degli esodati e dei lavoratori estromessi dai cicli produttivi, delle molte vertenze sindacali aperte nei vari settori produttivi, non ultime le aziende di credito.

In Italia, le uniche ricette messe in campo dai governi, tecnici e non, sono state quelle che mettono in discussione i diritti e le tutele del mondo del lavoro, come se l'unico modo di rilanciare l'economia e renderla competitiva fosse la riduzione del costo e delle tutele di chi lavora.

Una politica miope che, attraverso la precarizzazione del lavoro, ha depauperato e impoverito la società di energie e competenze, degradando al contempo la vita delle persone, costrette ad accettare - appunto - la precarizzazione della propria vita.

L'attacco al mondo del lavoro si sta completando con l'offensiva al sindacato confederale, in particolare alla CGIL, che ha risposto con una serie di mobilitazioni a carattere nazionale. Ma la polemica col sindacato ha radici più profonde, che affondano nella delegittimazione operata su tutti i sistemi intermedi di rappresentanza, siano essi partiti o associazioni di lavoratori.

Oggi la Cgil si trova a dovere difendere la propria storia e i propri valori di fronte al nuovo attacco all'art. 18 e allo Statuto dei Lavoratori, al CCNL – unico strumento in grado di consentire il rispetto di diritti fondamentali – e al principio stesso di rappresentanza collettiva d'interessi. A questo mirano i continui interventi legislativi su materie negoziali: il demansionamento e il controllo a distanza del lavoratore, il blocco della contrattazione o la riduzione unilaterale delle libertà sindacali.

La crisi della rappresentanza riduce gli spazi democratici: l'obiettivo del sindacato è favorire la riduzione della distanza tra lavoratori e organi rappresentativi, rivitalizzare la democrazia, superare la crisi di delegittimazione togliendo spazio alla demagogia e al populismo.

Questo nuovo clima, con l'attacco al CCNL e ai diritti dei lavoratori, ha avuto seguito anche in Banca d'Italia.

Anche la contrattazione in Banca d'Italia si misura con la crisi economica; il vertice del nostro Istituto ha fatto propria l'idea di controllo della spesa e il concetto di dovere "dare l'esempio" all'opinione pubblica; questo si traduce, di fatto, nella sola applicazione delle misure legislative previste per il pubblico impiego e per una parte dei lavoratori e delle lavoratrici, ricorrendo invece alle determinazioni della BCE sull'autonomia della Banca d'Italia quando intaccano altre prerogative, come ad esempio per le retribuzioni del Direttorio.

La delegazione aziendale, forte del mutato clima interno ed esterno, mette in atto da un lato politiche dilatorie della contrattazione e dall'altro procede a modifiche normative unilaterali.

È sminuito, di fatto, il ruolo del Sindacato e quindi il potere dei lavoratori di far valere i propri diritti.

Si procede – nello stesso tempo – alla messa in atto di politiche organizzative che modificano il volto della Banca, cercando di trasformarla nel tempo in una sorta di (grande) authority.

La Fisac Cgil, forte delle competenze e professionalità che ha al suo interno, deve mettere in campo una "propria" visione di BI e su quella costruire la propria strategia contrattuale e non solo; proprio in momenti difficili come gli attuali la domanda che viene dal Paese è quella di avere

un'Istituzione trasparente, aperta, che assolva la funzione di controllo e monitoraggio del sistema del credito in tutte le sue forme e articolazioni, di studio e indirizzo del sistema economico nonché funzioni di tutela del risparmio in tutte le sue forme come sancito dall'art. 47 della Costituzione.

Non a caso è tornato all'attenzione pubblica il ruolo delle Authority, di un sistema di controlli che in un Paese normale dovrebbe impedire che pochi agiscano a danno di molti: garantire, in altre parole, la democrazia economica di un Paese finalmente civile che punti alla legalità, alla lotta alla corruzione e all'evasione fiscale.

2. LA BANCA D'ITALIA

Le pesanti questioni che sono sul tavolo della trattativa per i prossimi anni richiedono che la Banca esca dall'ambiguità sul futuro assetto organizzativo e territoriale, presentando il proprio progetto definitivo cui poter contrapporre il progetto del Sindacato.

2.1 Le Filiali

La questione della presenza diffusa della Banca sul territorio è un tema strategicamente fondamentale per stabilire il futuro modello di Istituto che, alla luce dei profondi cambiamenti di situazione, si sta delineando.

In relazione ciò, si conferma la linea della Fisac Cgil di forte contrasto all'ipotesi di smantellamento della rete delle Filiali e della fuga dal territorio che l'Istituto ha finora perseguito, come dimostrano anche gli incontri sindacali tenutisi in questi mesi.

La sfida al rinnovamento, intrapresa con la ristrutturazione del 2008, non è stata mai raccolta veramente dal vertice della Banca; si doveva rinnovare un'istituzione, aggiornando i processi operativi in funzione delle innovazioni tecnologiche intervenute, nonché acquisire nuovi compiti visto le richieste provenienti, nel frattempo, dall'utenza.

Si è scelta, invece, la strada della semplice riduzione dei costi, scelta poco coraggiosa e che manca di prospettiva; il tutto per trasformare progressivamente la Banca in una semplice authority, lasciando al privato lo svolgimento d'importanti funzioni pubbliche.

Questa O.S. ritiene che le proposte aziendali finora emerse siano complessivamente incapaci di rispondere alle esigenze di un paese come l'Italia, fiaccata peraltro da anni di crisi economica. Viceversa, una rete delle Filiali rinnovata ed efficiente è quella che automatizza i processi operativi, potenzia l'attività di monitoraggio e ispezione dei fattori economici locali, acquisisce nuovi compiti come quelli in tema di circolazione monetaria, sistema dei pagamenti, vigilanza "a norma" sugli intermediari, usura, antiriciclaggio.

La necessità di un'articolazione delle Filiali su base regionale, anche di natura flessibile in relazione al contesto, rispondente alle esigenze e caratteristiche della comunità in cui si è insediati, deve prevedere il mantenimento di presidi diffusi, aperti al pubblico, che operano in modo coordinato con la sede capoluogo. Le proposte fatte in trattativa dal tavolo sindacale di maggioranza s'inseriscono in tale prospettiva.

Rileva, inoltre, la specifica questione delle Filiali STC che, a seguito degli accordi del 2010, hanno palesato una serie di problematiche cui la Banca, sotto la pressione del sindacato, ha posto solo parzialmente rimedio, in specie con riferimento alla questione degli organici e alle necessarie modifiche da apportare all'istituto dello sfalsamento. Occorre arginare la prassi arrogante dell'Amministrazione che molto spesso modifica le destinazioni di missione all'ultimo momento cercando al contempo di indirizzare gli addetti delle Filiali STC a realtà con mancanze di organici o con notevoli arretrati, trasformando - di fatto - la formazione in semplici missioni operative.

Complessivamente, il tema delle Filiali richiede, adesso e nel futuro, una grande attenzione da parte della Fisac. La fase della ristrutturazione, che per la Banca non sembra mai finita, nonché i risultati di tale processo dovranno essere accompagnati da una forte interlocuzione con i colleghi e le Rappresentanze Locali.

E' chiaro a tutti che gli esiti della ristrutturazione influenzeranno non soltanto la fisionomia della Banca d'Italia nei prossimi anni – in primis mettendo in discussione il concetto di Istituzione al servizio dei cittadini - ma anche la capacità d'interlocuzione del sindacato nei confronti della stessa azienda.

Come Fisac Cgil riteniamo che la ristrutturazione, in base ai precedenti accordi, si sia chiusa nel 2008. Riassumendo, come recita la piattaforma unitaria presentata alla Banca “Sì alla valorizzazione, no alle chiusure”.

2.2 La Riforma delle Carriere

La riforma delle carriere è un traguardo che la Fisac Cgil da anni cerca di raggiungere: si sono elaborate piattaforme ben dettagliate e strutturate, presentate nei vari incontri con il vertice aziendale, senza che questo passo dovuto e procrastinato ormai da troppo tempo fosse compiuto nei fatti.

La Fisac CGIL, insieme a FALBI e UILCA, ha espresso chiaramente la propria posizione: superare gradualmente l'attuale modello gerarchico-funzionale, anche attraverso l'inserimento di nuove parti stipendiali che vadano a premiare, incentivandolo, il merito salvaguardando gli scatti di anzianità. La proposta presentata vuole coniugare le aspettative delle diverse generazioni, e superare l'articolazione in “gradi”, laddove gli avanzamenti tra gradi siano possibili tramite prove d'esame e passaggi automatici tra aree contigue.

La proposta in questo periodo presentata dalla Banca punta, invece, al solo recupero di discrezionalità nell'attribuzione di riconoscimenti economici come la produttività senza delineare, peraltro, in base a quale criterio sarebbero erogati. Il Vertice vuole trasformare l'ambiente di lavoro da “cooperativo” a “competitivo”, alla stregua di un'azienda privata.

E' fondamentale, anche ai fini del funzionamento reale di una riforma delle carriere come sopra delineata, una completa revisione dell'attuale sistema di valutazione, che andrà impostato su obiettivi precisi con risultati, per unità operativa, oggettivamente raggiungibili e riscontrabili e con confronti intermedi durante l'anno.

Il risultato atteso è rendere la valutazione un momento cui le lavoratrici e i lavoratori arrivino consapevoli della loro prestazione e dove la professionalità sia realmente valutata, rendendo ininfluenza qualsiasi elemento “esterno” alla prestazione stessa.

2.3 L'Amministrazione Centrale

La ridefinizione del modello di Banca non è attuata dall'azienda solo con una ridefinizione territoriale.

Il 27 gennaio 2014 la Banca d'Italia ha adottato un nuovo modello organizzativo per l'Amministrazione Centrale, attraverso l'istituzione di otto Dipartimenti in sostituzione delle preesistenti nove Aree Funzionali. In questo modo è stata realizzata una formula organizzativa, propria di numerose realtà pubbliche e private, centrata su tre livelli decisionali al di sotto del board (Direttorio): Dipartimenti, Servizi, Divisioni.

Si passa, in sostanza, dall'attuale modello gerarchico/funzionale a un modello multidivisionale che ha come obiettivo accrescere l'integrazione e la flessibilità delle strutture organizzative e la rivisitazione del sistema delle responsabilità attraverso un'azione di

decentramento lungo linee verticali (dal Direttorio) e orizzontali (dalle funzioni di gestione delle risorse umane, finanziarie e organizzative) ai Capi Dipartimento e ai Capi dei Servizi.

Una riforma organizzativa di tal portata avrebbe richiesto il confronto con i sindacati al fine di valutarne compiutamente gli aspetti di maggiore ricaduta sul personale. Inoltre, avrebbe dovuto essere ricondotta nell'ambito di un progetto complessivo di ripensamento del ruolo e dell'articolazione della Banca d'Italia, che necessariamente dovrebbe riguardare altri aspetti non più procrastinabili, tra i quali, in primo luogo, la riforma delle carriere e il potenziamento della rete territoriale.

L'attribuzione di maggiori poteri gestionali ai Capi Dipartimento, inoltre, per essere effettiva, richiederebbe l'apertura di un tavolo sindacale per arrivare alle necessarie modifiche al Regolamento del Personale, che disciplina in maniera precisa i principali atti gestionali che riguardano i dipendenti dell'Istituto (trasferimenti e valutazione), focalizzandoli sulla struttura organizzativa del "Servizio".

Tra le attività istituzionali quella che è stata interessata dai maggiori interventi è la Vigilanza bancaria la cui architettura è stata rimodellata per tener conto d'importanti fattori evolutivi come l'avvio del Sistema unico di vigilanza europeo e, più in generale, una maggiore consapevolezza della tutela della clientela e della stabilità finanziaria. I compiti, in collaborazione con Francoforte, sembrano destinati ad aumentare; visto la rilevanza pubblica della funzione, occorre investire coerentemente sulla professionalità dei colleghi sia al centro sia in periferia. C'è una responsabilità precisa della Banca nella poca autorevolezza degli "italiani" all'interno della BCE. In generale, la questione del "Sistema unico" desta comunque alcune preoccupazioni poiché il trasferimento di responsabilità e competenze verso la BCE, alla presenza dell'acclarato poco peso politico del nostro Paese, rischia di portare verso una vigilanza "modello tedesco" con possibili effetti deleteri per il nostro sistema bancario e, ovviamente, per l'attività dei colleghi. Conseguentemente, si sono già registrati ampi riflessi negativi nella gestione del personale interessato dal processo europeo di accentramento della vigilanza: la mancanza di trasparenza e il pressapochismo dei nostri dirigenti è stato purtroppo un elemento ricorrente.

Dal 1° gennaio 2014 i beni immobili di proprietà della Banca sono stati conferiti alla Sidief Spa, in attuazione di un nuovo modello di gestione del patrimonio a reddito orientato al conseguimento di più elevati livelli di efficienza nella gestione dell'attività e a una netta separazione tra le funzioni tipiche di Banca Centrale e le attività non core. Si tratta di un'operazione molto delicata e dai risvolti significativi per i dipendenti della Banca per due ordini di ragioni. Innanzitutto il diritto alla casa va preservato, evitando possibili distorsioni e comportamenti pregiudizievoli della Sidief; in secondo luogo la partecipazione azionaria della Banca in Sidief è posta a garanzia del trattamento di quiescenza del personale. Si rende dunque necessaria una rigorosa azione di monitoraggio sindacale per evitare che da tale operazione di esternalizzazione possano derivare conseguenze pregiudizievoli per le diverse generazioni di personale (da chi, neoassunto, ha bisogno di trovare un alloggio, a chi deve andare in pensione).

Rimane ancora da valutare la posizione del Servizio RST che, allo stato, è parte del dipartimento informatico con una previsione di possibile inserimento all'interno del Dipartimento di Economia e Statistica. Presenza che sarebbe in contraddizione con l'opposta valutazione che la Banca d'Italia aveva formalizzato nell'ambito della precedente riorganizzazione dell'Area Studi e che non trova alcuna valida giustificazione, svolgendo il servizio, un'attività che si rivolge a più utenti e che richiede professionalità del tutto peculiari e una forte interazione con le funzioni tecniche. La situazione sta determinando un diffuso stato d'incertezza tra il personale del Servizio, vista l'obiettivo difficoltà a comprendere la logica di una tale riorganizzazione, tanto da far insorgere il dubbio, più che legittimo, che si tratti di un'operazione di mera compensazione tra Dipartimenti tesa ad affermare un'improbabile, quanto inutile, supremazia a tutto danno delle lavoratrici e dei lavoratori.

2.4 L'UIF

Il 27 ottobre 2014 è stato attuato il progetto di riforma organizzativa dell'Unità, la cui principale novità è rappresentata dall'abbandono del modello "monocellulare" e dall'istituzione di due Servizi all'interno dei quali sarebbero allocate le attuali sei divisioni, nonché una di nuova costituzione, denominata "Gestione delle informazioni".

Tale intervento riformatore è apparso particolarmente incentrato sui profili di efficienza tanto da renderlo complessivamente insufficiente a fronteggiare la maggiore complessità quali-quantitativa dell'attività svolta dall'Unità. Emblematica al riguardo la scelta di non prevedere la figura del Sostituto del Capo Servizio, la cui assenza potrebbe compromettere la continuità e la stabilità della funzione di direzione nonché la stessa efficacia dell'attività istituzionale, poiché i "costi della sostituzione" finirebbero per gravare sulle Divisioni, con inevitabili conseguenze dal punto di vista operativo.

In definitiva, l'attuata riforma si presenta eccessivamente stringata, mancando una più ambiziosa volontà di rideterminare ruoli/compiti/responsabilità e soprattutto di ripensare i processi in atto e in divenire. Mentre la struttura è consapevole dei mutamenti in atto, la Banca ha ancora una volta scelto di ragionare, in modo miope, in una logica di mero contenimento dei costi.

2.5 Il Servizio Banconote

Dopo una lunga trattativa durata quindici mesi si è arrivati all'accordo per l'introduzione di una nuova organizzazione del lavoro basata su turni per soddisfare la maggiore richiesta di produzione di banconote da parte della BCE.

Uno dei punti qualificanti dell'accordo riguardava l'introduzione di verifiche dell'accordo sia a livello locale sia a livello nazionale (dopo 18 mesi dall'inizio) per cambiare eventualmente parti dell'accordo stesso. Va ricordato che tale accordo è stato l'unico sottoposto a referendum confermativo fra tutte le OO.SS. dell'Istituto. Referendum che ha visto la prevalenza del sì con una forte percentuale di contrari all'interno del comprensorio, che deve far riflettere il sindacato sull'evoluzione dell'organizzazione stessa. Dall'introduzione dei turni la Banca ha cercato e cerca in tutti i modi di recuperare discrezionalità e produttività, in particolare non rispettando il numero degli organici prefissati.

Su tutto incombe la decisione della BCE di ridimensionare la quantità di banconote da produrre per il quinquennio 2015-2020 con una diminuzione del 30% passando da 1.500 milioni di pezzi a poco meno di 1.000 milioni annui. Il tutto è contestuale ad un nuovo assetto a livello europeo di due poli, uno pubblico e uno privato, che di fatto ridurrà il numero delle stamperie e delle linee necessarie per la produzione dell'euro. Un altro fronte aperto è la richiesta d'installazione di telecamere, oltre 400, che inquadrano in alta definizione tutti gli addetti, sempre da parte della BCE, pena la non autorizzazione a stampare, che ha aperto una vertenza ancora non definita. In tale situazione è necessario che la Fisac Cgil, come fatto finora, continui nell'azione di controllo e di richiesta del rispetto degli accordi sia a livello locale sia nazionale e si faccia promotrice di un'iniziativa sindacale che rimetta al centro dell'azione le lavoratrici e i lavoratori per fare in modo che nei prossimi appuntamenti sia con la Banca d'Italia che con la BCE, si possa arrivare a una revisione del piano industriale e del relativo accordo.

A fronte di tale prospettiva bisognerà tentare di avere una piattaforma unitaria che, tenuto conto dei cambiamenti sindacali interni nonché delle variabili di contesto, provi a rilanciare un'azione più efficace della rappresentanza a livello europeo.

Anche da quanto precede, si conferma la volontà del vertice di passare da un modello di Banca/Istituzione al servizio del Paese a un centro studi al servizio della BCE.

3 IL LAVORO IN BANCA D'ITALIA

3.1 Orario di lavoro

Dopo una lunga trattativa il che ha tenuto il Sindacato impegnato per mesi, il 19 marzo e il 19 maggio 2014 sono stati sottoscritti i nuovi accordi sull'orario di lavoro che dispiegheranno tutti gli effetti da gennaio 2015.

Dentro gli accordi ci sono molte misure che la Fisac Cgil ha rivendicato in maniera forte e in maniera altrettanto forte è riuscita ad ottenere (flessibilità in entrata/uscita, pausa pranzo concordabile, orario di lavoro parziale e/o personalizzato ecc.). Le lavoratrici e i lavoratori dell'Istituto sono in tutto circa 7.000 persone e la conciliazione dei tempi di vita ha sempre costituito, proprio dal punto di vista dei primari diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, uno dei temi più cari alla nostra O.S..

È stato un risultato sofferto, che si è avvalso anche del lavoro della Commissione Pari Opportunità, perseguito con caparbità e ottenuto senza contraddire i nostri valori fondanti di democrazia e partecipazione: l'accordo è stato firmato dopo un referendum che ha permesso a tutti i lavoratori di analizzare ed esprimersi su quanto era in discussione.

Ora si tratta di monitorare l'applicazione dell'orario di lavoro come modificato dagli accordi, in modo da individuare eventuali criticità o tentativi di applicazione da parte della Banca non in linea con quanto firmato.

Una particolare attenzione andrà posta su tutti quegli istituti che facilitano la piena esplicazione della tutela della maternità e anche della paternità, in linea con le evoluzioni normative esterne.

Un elemento di criticità da considerare nella ridefinizioni delle Convenzione sindacale con la Banca è l'impatto che questa molteplicità di orari ha sulla possibilità di tenere le Assemblee dei lavoratori, modificando del caso alcune attuali rigidità normative, per garantire sempre la più ampia partecipazione possibile dei lavoratori e delle lavoratrici.

3.2 Formazione

La Banca d'Italia è chiamata ad assolvere compiti istituzionali sempre più complessi e importanti nell'attuale quadro economico. Di là dalla semplice formazione di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore (laddove derivata dalla propria carriera accademica/scolastica e dall'esperienza lavorativa), l'Istituto è chiamato a fornire ai dipendenti una formazione che sia aderente ai compiti propri dell'attività svolta.

Le iniziative finora messe in campo sono risultate, per molte funzioni istituzionali, assolutamente insufficienti. In questi anni la Banca, favorendo alcuni percorsi professionali peraltro spesso in modo confuso, ha ridotto gli spazi di crescita professionale. Molte nuove procedure sono state introdotte confidando sulla "buona volontà" dei lavoratori. In alcuni casi, come per le Filiali per il contante, non sono stati rispettati gli accordi in materia.

E' bene sottolineare che un'istituzione in grado di adeguarsi ai profondi cambiamenti in atto all'insegna dell'efficienza e dell'efficacia deve cambiare la propria politica in tema di formazione e di addestramento.

3.3 Disabilità e politiche d'integrazione

Con l'ultimo concorso sono stati assunti in Banca molti colleghi con disabilità. Nonostante la Banca sia sempre stata sensibile alle politiche d'integrazione, l'arrivo massiccio di personale non vedente o con problemi di deambulazione deve aver "disorientato" i Dirigenti responsabili della gestione del personale. Infatti, molti nuovi assunti sono stati concentrati nelle stesse realtà e ciò ha creato notevoli problemi di gestione, senza che da parte dell'Amministrazione Centrale venissero fornite indicazioni per la soluzione degli stessi.

Anche la predisposizione delle strumentazioni tecniche necessarie per consentire ai nuovi colleghi di poter svolgere le loro mansioni è stata insufficiente e le soluzioni sono state adottate con molto ritardo.

Infine, per alcuni Dirigenti si è riscontrata una scarsa preparazione ad affrontare problematiche del genere, fatto questo che ha contribuito ad esacerbare il clima in talune realtà.

Il Sindacato su tale tema deve continuare a svolgere una funzione di monitoraggio e di stimolo alla Banca perché non risolva l'integrazione con la predisposizione di Piani e iniziative di facciata ma senza quella cultura aziendale che punti a una vera integrazione.

3.4 Esternalizzazioni

Con le ultime proposte fatte al tavolo di trattativa, la Banca è tornata a parlare di esternalizzazioni.

In un momento in cui anche all'esterno le aziende ripensano a questa modalità di gestione di parte di lavorazioni, la Banca voleva esternalizzare il posto controllo del Servizio Banconote senza il previsto accordo con il sindacato. Ma anche la recente proposta di esternalizzare i movimenti fondi all'Arma dei Carabinieri, senza adeguate garanzie sulla sicurezza, e con modalità confuse e indefinite, la dice lunga sulla superficialità con cui sono trattati tali temi.

La Fisac Cgil, in continuità con quanto sta facendo anche nel credito cercherà di contrastare tali politiche di esternalizzazione.

3.5 Le politiche sulla salute e sicurezza sul lavoro

Le difficoltà in cui si dibatte il mondo del lavoro hanno reso quasi obsoleto parlare di politiche della salute e sicurezza sul lavoro, attesa la precarizzazione e la parcellizzazione dei "nuovi lavori".

Questo non dovrebbe riguardare la Banca d'Italia dove, però, non è stato fatto nessun passo avanti rispetto alla mera applicazione di quanto previsto dalla legge. Quelle che sono le nuove tipologie di malesseri collegati al lavoro come il burn-out o lo stress da lavoro correlato sono argomenti che la Banca non vuole affrontare. Eppure proprio negli ambienti come il nostro, gli studi scientifici registrano l'aumento di tali patologie.

Questi sono argomenti su cui tutta la Cgil deve tornare a impegnarsi, pur nella difficoltà del momento economico, restituendo ruolo ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

3.6 La politica degli appalti in Banca d'Italia.

La politica degli appalti al ribasso perseguita ormai da anni dalla Banca, determina anche la qualità della vita lavorativa di tutti i lavoratori e le lavoratrici, fruitori dei servizi. L'attenzione al rispetto dei diritti dei lavoratori che operano nelle aziende appaltanti deve essere monitorato attentamente dalla Banca, anche perché spesso sintomo di una cattiva gestione e, qualche volta, come dimostrano casi recenti, di malaffare.

Per questo la Fisac Cgil deve mantenere alta l'attenzione sugli appalti e subappalti che sono posti in essere dalla Banca. E anche sul rispetto dei diritti lavoratori che in tale contesto operano e che spesso fanno il loro lavoro nella scrivania accanto ai lavoratori della BI ma senza nessuna garanzia.

L'impegno si inserisce nell'ambito della più generale battaglia portata avanti dalla CGIL a livello nazionale che da ultimo ha visto l'Organizzazione mobilitata per la raccolta di firme a favore della proposta di Legge di iniziativa popolare in materia di garanzia dei trattamenti dei lavoratori impiegati nella filiera degli appalti privati e pubblici, di contrasto alle pratiche di concorrenza sleale tra imprese e di tutela dell'occupazione dei cambi di appalto.

4 LA PREVIDENZA

Le politiche di un sindacato confederale si caratterizzano, da sempre, per la capacità di “tenere uniti” i diversi segmenti dei lavoratori che rappresenta; allo stesso modo, la necessità di affrontare la problematica della previdenza complementare dei post '93 ha come presupposto la necessità ineludibile di un ragionamento complessivo.

Se da un lato il divario nel trattamento tra ante '93 e post '93 è stato ridotto nel tempo grazie alle iniziative – unitarie – messe in campo dalla Fisac, è altresì noto come le distanze permangono ancora importanti, pur in presenza di metodologie di funzionamento completamente diverse.

Come ben esplicitato nella piattaforma rivendicativa con Falbi e Uilca, il fondo dei post '93 dovrà essere ulteriormente migliorato in termini di rendimento minimo garantito per le diverse linee di investimento, di maggior certezza con riferimento ai coefficienti di trasformazione (a tutt'oggi dominio gelosamente riservato della Banca) nonché di prevedere la creazione di una sorta di “liquidazione” alla stregua degli ante '93. In proposito, l'accordo sottoscritto nel mese di novembre costituisce una evidente premessa.

Complessivamente e in un'ottica di sintesi, la prossima riapertura della trattativa in tema di previdenza complementare dovrà prevedere una riflessione più ampia che, senza banalizzare i termini della discussione, sia capace di creare le condizioni per ricondurre tutti i lavoratori post '93 nell'ambito del Fondo Complementare.

5 LE POLITICHE DEI PENSIONATI

I Pensionati sono parte integrante della Fisac Cgil Banca d'Italia. Partecipano alla prossima Assemblea Organizzativa con l'obiettivo di condividere le proprie idee sul Sindacato, sul momento che vive il Paese e sulle dinamiche organizzative che interessano oggi la struttura complessiva della Banca e il ruolo e le prospettive che stanno a cuore al personale.

La condizione di grave crisi che vive il Paese chiama la responsabilità di tutti a lavorare affinché siano date risposte adeguate. Il vero tema e la prima emergenza è quella del lavoro che non c'è. Assistiamo alla perdita di due generazioni, smarrite sul crinale della mancanza dei diritti, dello sfruttamento, di contratti atipici privi delle più elementari regole del rispetto per il lavoratore.

Le scelte organizzative che la Banca ha portato avanti negli ultimi anni, concretizzate

nell'abbandono delle Filiali dell'Istituto in 40 province, hanno colpito anche i pensionati, negando loro l'agibilità del rapporto con l'Istituto, le opportunità di socializzazione e una agevole operatività con la Cassa Sovvenzioni.

Nel corso degli ultimi decenni le disposizioni di legge succedutesi hanno fatto venir meno certezze ritenute inviolabili. L'innalzamento dell'età pensionabile, abbinata a crescenti anni di contribuzione ha creato difficoltà, nel tempo, soprattutto a coloro che percepiscono pensioni di minore entità.

La questione previdenziale intesa come trattamento previdenziale obbligatorio limitata dai provvedimenti di legge è oggi un tema che tocca drammaticamente intere fasce di pensionati. Il trattamento integrativo della Banca considerato stipendio differito va quindi valutato nella sua concretezza non rientrando nelle specificità di legge.

In questo quadro si coglie la necessità di interloquire con la Banca per valutare appieno le proposte che i coordinamenti uniti dei pensionati hanno da tempo fatto avere al Direttorio. La difesa di livelli decenti e dignitosi delle pensioni, non rientrando in un quadro di ciclici rinnovi contrattuali come avviene per le retribuzioni, risulta per il pensionato sempre più debole nel tempo. Si rende quindi necessaria una valutazione seria e competente della funzione e della natura del "Fondo Integrativo". Il Coordinamento Pensionati farà la propria parte affinché sia possibile evitare sterili equivoci generazionali e lavorerà per la crescita coerente di una sana coscienza sindacale dei più giovani.

I pensionati, attese le dinamiche di cui sopra, ricercheranno oggi una tutela salariale che faccia leva su integrazioni delle pensioni della Banca da raggiungere sia attraverso l'ampliamento delle prestazioni sociali, sia tramite l'adeguamento dei trattamenti integrativi erogati dalla Banca.

L'allungamento della vita e di conseguenza l'allargamento della platea dei pensionati richiederà una maggiore attenzione del Sindacato tutto alle esigenze e alle necessità del personale in quiescenza. Ciò non solo per il peso numerico che è destinato ad assumere sempre più consistenza, ma soprattutto perché acquisiranno importanza più elevata le politiche socio economiche a sostegno della terza e quarta età, delle condizioni dei minori superstiti inabili e dovrà prestare attenzione al miglioramento delle condizioni di vita dell'anziano fragile, spesso privo di concreto supporto familiare.

Il Coordinamento continuerà a svolgere i compiti di patronato attivo nel supporto e alla ricerca di soluzioni utili per quanti in difficoltà. Svolgerà il proprio ruolo, all'interno della ritrovata unità di intenti con le rappresentanze dei pensionati delle altre sigle sindacali.

I recenti provvedimenti governativi hanno, di fatto, ridotto della metà le risorse cedolari; i pensionati, se richiesto, potranno collaborare per mantenere a un livello efficiente le strutture sindacali ed il rapporto con gli iscritti.

6. IL RINNOVAMENTO DELLA FISAC

Il rinnovamento della Fisac Cgil è un argomento ormai ineludibile. Se guardiamo al recente passato, dobbiamo senz'altro rilevare una progressiva perdita di consenso del modo di fare sindacato "tradizionale" tra le lavoratrici e i lavoratori della Banca d'Italia che, se da un lato segue un trend di carattere nazionale, dall'altro non può esimerci dal ragionare sulle cause e sulle possibili strategie di inversione della tendenza.

L'atteggiamento della Banca sempre più insofferente e aggressivo rispetto alle dinamiche sindacali di contrattazione e confronto non ha trovato una risposta unitaria di tutto il movimento sindacale interno.

Una nuova stagione sindacale deve avere inizio; è impensabile che la Banca continui a tenere occupate le OOSS. al tavolo di trattativa con sempre nuovi argomenti; è impensabile che non esista un piano aziendale conosciuto e reso pubblico su cui discutere, è impensabile che le lavoratrici e i lavoratori della Banca d'Italia delle Filiali non sappiano che cosa la Banca voglia fare della loro esperienza e professionalità.

Anche la protervia della Banca nel volere assimilare il proprio personale al Pubblico Impiego ogni volta che c'è una legge "sfavorevole" rientra in una politica di svalorizzazione dei lavoratori che fa il paio con l'incapacità di sostenere e affermare le capacità e professionalità interne presso la BCE.

Il sindacato siamo noi.

Questa massima deve continuare a essere un imperativo per la nostra organizzazione sia sotto il profilo politico sia organizzativo. La ricerca di nuovi metodi e mezzi, anche non "tradizionali", di coinvolgimento dei colleghi dovrà essere uno degli assi portanti della strategia degli organi dirigenti che usciranno dall'Assemblea Organizzativa.

Facendo seguito a quanto si era già stabilito nella precedente Assemblea Organizzativa la Fisac Cgil deve perseguire un profondo rinnovamento anche generazionale. Deve proseguire il progetto dedicato alle "quote verdi", intendendo per tali non solo chi lo è per età anagrafica ma anche chi è di recente nomina sindacale.

Valorizzare e comprendere le differenze di genere attraverso una formazione puntuale e approfondita deve essere un impegno da continuare ma soprattutto le differenze di genere devono essere sempre presenti nella determinazione delle politiche dell'Organizzazione.

Con il forte taglio delle libertà sindacali deciso unilateralmente e proditoriamente dalla Banca (e per il quale attendiamo una chiara sentenza giuridica che ricostituisca la piena capacità di contrattazione al sindacato), è ovvio che molte attività dovranno efficientarsi, altre troveranno necessaria sintesi attraverso l'utilizzo delle risorse e dei servizi presenti in Federazione e Confederazione; più in generale si prospetta la necessità di snellire, e/o ripensare gli organismi dirigenti.

Si conferma la centralità del Comitato Direttivo Nazionale, i cui componenti hanno la responsabilità primaria di elaborazione e d'indirizzo dell'attività sindacale. La funzionalità del CDN dipenderà non soltanto da un deciso rinnovamento dell'organismo ma anche dalla capacità di rappresentanza complessiva delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Istituto, non ultimo facendo riferimento anche alle differenze di genere e alle "quote verdi". L'apporto d'idee, conoscenze ed esperienze che i pensionati forniscono continua a essere essenziale per garantire la continuità del nostro sindacato. A tale proposito, i pensionati continuano a essere una parte importante del nostro Sindacato, e una risorsa da utilizzare anche in considerazione dell'attenta gestione delle cedole.

Le Rappresentanze Locali sono l'architrave della Fisac perché a contatto diretto con i problemi quotidiani delle lavoratrici e dei lavoratori; pertanto, dovranno essere assistite nella propria attività da supporti informativi e risorse adeguate, così da incrementarne l'autonomia ed essere sempre di più un punto di riferimento all'interno dei luoghi di lavoro. Il nostro Sindacato deve confermarsi un'organizzazione non verticistica ma plurale e articolata sui territori. Centrale dovrà altresì essere la formazione dei quadri dirigenti anche alla luce delle recenti modifiche in tema di diritti sindacali, con riferimento alle nuove disposizioni riguardante l'oggetto delle riunioni semestrali da svolgere con la direzione locale. Nello stesso tempo l'esiguo numero di addetti in molte realtà richiede un monitoraggio continuo per trovare correttivi e modo di supporto a chi fa attività sindacale, ricontrattando anche con la Banca i numeri per costituire le Rappresentanze Locali.

L'attività del CDN, dovrà esser supportata da consuete periodiche riunioni dei Rappresentanti Locali, facendo seguito a quanto già fatto in questi anni, cercando di ampliare sempre più la partecipazione. Si ribadisce inoltre la centralità delle assemblee nei luoghi di lavoro, mezzo e metodologia principe dell'agire sindacale; la nuova Segreteria sarà impegnata a rafforzare tale presidio anche con l'ausilio dei membri del CDN e dei rappresentanti locali.

L'Assemblea valuterà quale struttura organizzativa adottare per assicurare il necessario raccordo con le Rappresentanze Locali.

Il Forum Donne, che in questi anni ha prodotto varie iniziative, tre incontri formativi dedicati rispettivamente all'influenza degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro, alla discriminazione ("Stereotipo e pregiudizio", 8 novembre 2013) e alle violenze di genere ("Discriminazione, mobbing, stalking: i modi della violenza di genere", 20 giugno 2014), dovrà rinnovarsi nelle modalità di lavoro e di organizzazione decidendo se tornare a forme più strutturate come il Coordinamento, anche in relazione alla mutata situazione cedolare. Deve proseguire l'impegno all'interno della Commissione Pari Opportunità con lo stesso spirito e il grande senso di equilibrio che ha contraddistinto, in questi anni, l'operare della nostra organizzazione, soprattutto in una logica di valorizzazione e di affermazione della Commissione quale luogo di elaborazione autonomo, propositivo e autenticamente paritario.

Di fondamentale importanza, sarà altresì il miglioramento del profilo comunicativo dell'organizzazione, accompagnando il giornale, "la Nuova Unione", con altre modalità di informazione ai lavoratori.

Operando in un ambiente fortemente "competitivo" e in un settore molto professionalizzato, è compito della Fisac, com'è sempre stato nella sua storia, ricercare quanto più possibile alleanze con le altre sigle presenti in Banca al fine di arrivare a risultati positivi per i colleghi. In generale il rapporto con gli altri sindacati dovrà avere sempre come unico punto di riferimento la condivisione dei programmi.

L'agire quotidiano di ogni sindacalista della CGIL deve continuare a essere caratterizzato dalla capacità di trovare sintesi avanzate ai diversi problemi dei colleghi, nell'ambito dei concetti di solidarietà e confederalità; tali concetti devono continuare a essere la base su cui articolare programmi e strategie per migliorare le condizioni del mondo del lavoro.

La confederalità come valore aggiunto dovrà mostrarsi anche nella capacità della nostra organizzazione di indicare il modello di Banca Centrale che si ritiene più utile al Paese con un'elaborazione condivisa con la Federazione e la Confederazione.