

FISAC CGIL SERVIZIO BANCONOTE

COSTRUIRE PER UNIRE

L'interesse sul futuro dello stabilimento, le condizioni economiche e i diritti di tutti i lavoratori, la rivendicazione delle professionalità, un orario di lavoro che non comprometta la vita familiare di tutti noi in nome della produttività: La Cgil cerca di trovare attraverso il dialogo con i lavoratori, con le OOSS e all'interno della coalizione dell'unità sindacale una strada che veda questi punti come le fondamenta del domani, senza dimenticare che il lavoro costituisce senza ombra di dubbio l'elemento protagonista.

Trovandoci nel pieno della verifica dell'Accordo Banconote del 2017, si fa un gran parlare e un grande scrivere sull'argomento; piovono numeri che neanche al Superenalotto, si odono promesse di "piogge di soldi" che le tasche scoppieranno, la Falbi prima tutta "viva gli straordinari e l'attaccamento alla Banca" ora è alla testa di imponenti scioperi da un'ora (ma solo i giorni pari e a settimane alterne) al grido di "chi c'ha il congelato se lo tiene, chi c'ha la 3jr pure...tranne pochi eletti!"

Ma questa è appunto una **verifica** e cioè l'analisi dei risultati e di come questi siano stati ottenuti, nel contesto dell'organizzazione produttiva che fu condivisa tra la Banca e i Sindacati all'epoca firmatari. Come Fisac Cgil non c'interessa più polemizzare sul passato, su come lo spettro di una esternalizzazione della Produzione di Banconote abbia giustificato la quasi totale distruzione della Carriera Operaia e la creazione della figura dell'operaio di 3jr, ghettizzato economicamente e normativamente rispetto a tutto il resto dei dipendenti di Banca.

Adesso c'interessa dire chiaramente ciò che secondo Noi è giusto fare per rimediare agli errori di altri.

E per farlo analizziamo sotto diversi aspetti l'Accordo esistente:

1) SCADENZE

Come tutti sanno, l'Accordo del 2017 ha efficacia fino al 31 dicembre 2022, e da quella data non verrà più corrisposto mensilmente e *ad personam* il famoso "compenso transitorio", ma andrà a finire nel grande Salvadanaio del Premione che verrà poi rotto e diviso tra tutti i dipendenti a giugno dell'anno successivo...**punto e basta!**

Sottolineiamo questo perchè, nella fiera dei rilanci al tavolo della trattativa, la Falbi, quale sindacato di maggioranza minoritaria, ha proposto di protrarre il meccanismo del compenso transitorio fino al 2024, stimolando i legittimi appetiti degli attuali percettori.

Ma questa iniziativa non è ostacolata in partenza da altri se non dalla Falbi stessa che avrebbe potuto imporla all'epoca della firma dell'Accordo, dove c'era tanto da contrattare e far pesare, e non tardivamente ora a giochi fatti.

Anche perché adesso cosa chiederebbe in cambio la Banca? Compenso sì ma non per tutti?

Noi della Cgil ad esempio, avvertiamo forte il pericolo di “premiare” tutti i compensi, di piegare al raggiungimento continuo di obiettivi e coefficienti produttivi elementi stipendiali che **dovrebbero essere legati, per loro natura, al tipo ed all'ambiente di lavoro (macchine, comprensorio, continuità delle lavorazioni...)**.

Per questo riteniamo che una parte dell'ammontare del Premio di Produzione dovrebbe essere corrisposto mensilmente e per automatismo a tutti i colleghi dello Stabilimento, quale forma di **compenso certo e motivante, e che tenga conto dei sopra citati elementi**.

2) RISULTATI E PROSPETTIVE

Dall'analisi che la Dirigenza aziendale ha esposto alle OO.SS in occasione nel primo incontro, viene evidenziato come il costo del biglietto sia diminuito del 20%. Questo significativo risparmio raggiunto dalla Stamperia italiana, che insieme a quella spagnola e francese è tra le più accreditate in Europa, è stato ottenuto soprattutto grazie ad una serie di interventi strutturali:

- ricambio generazionale della forza lavoro (prepensionamento di operai costosi rimpiazzati da operai di 3jr decisamente più economici);
- razionalizzazione del processo produttivo attraverso lo scorporo dall'organigramma della Stamperia di attività non direttamente produttive, l'accorpamento di reparti nelle Divisioni, la drastica riduzione e totale eliminazione dei ruoli apicali della carriera operaia (Capi reparto e Capi Officina), la riorganizzazione dell'orario di lavoro (dai turni ad un orario settimanale concentrato su 4 giorni).

Questo ha prodotto un ovvio innalzamento della produttività insieme al raggiungimento degli obiettivi produttivi; addirittura nel 2020 della pandemia e della Banca tutta in smart working, i lavoratori di Banconote, tutti allineati e presenti, hanno prodotto il 5% in più!

E tutto questo nonostante l'Organizzazione dell'orario di lavoro introdotta con l'Accordo di maggio 2020, eh si perché questa non funziona.

Perché soltanto con una marea di lavoro straordinario è stato possibile raggiungere i risultati prefissati, soltanto con i venerdì lavorativi e cioè con una settimana vera di 5 giorni si è potuto arrivare a produrre più di 800 milioni di banconote, figuriamoci per farne 1 miliardo.

Questo lo diciamo per ridimensionare i trionfalismi circa un'organizzazione che funziona solo se dopata, solo se, negata dall'evidenza, viene lievitata continuamente dallo sforzo pesante dei lavoratori.

Come Cgil sappiamo benissimo quanto sia appetibile per tanti di noi continuare con questa “straordinaria” situazione dal punto di vista economico, ma al tempo stesso ne denunciando i pericoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori, per il tempo che viene negato alla famiglia e a se stessi, per il ricatto morale che sottile e subdolo aleggia verso chi magari vuol rallentare un ritmo lavorativo a tratti ossessivo.

Questo Servizio sta cambiando pelle, da entità di emissione si sta trasformando in una struttura poligrafica ed anzi la produzione di banconote extra euro diventerà sempre più importante per la sua esistenza futura, “andremo a cercar commesse per il mondo” come ci ha detto la Banca; riteniamo quindi fondamentale sapere come ci attrezzeremo per il mercato globale, che sia riaffermata al di là di ogni evoluzione produttiva la natura giuridica di **Servizio della Banca d'Italia** quale vera molla

motivazionale per ogni lavoratore, che possa così contare per ogni impegno e scelta personale su di un **senso di appartenenza** vero e vincolante.

3) INVESTIMENTI E CAPITALE UMANO

La Fisac Cgil da tempo chiedeva un “piano industriale” e finalmente la Delegazione aziendale ha esposto, tra gli altri dati, la pianificazione di investimenti nello Stabilimento per decine di milioni di euro oltre a quelli già impegnati negli anni passati.

Questo da un lato ci conforta sulle prospettive del Servizio, ma vorremmo comunque sapere come, in cosa e per quale scopo verranno impegnate queste risorse e questo sempre per condividere e non semplicemente subire le scelte per il nostro futuro, quesiti oggi più che mai decisivi per affidare una parte del nostro salario.

D’altro canto ci conforta nell’idea portante che come Cgil abbiamo per questa verifica: **la Banca deve dare certezze ed investire sul suo Patrimonio Umano.**

Sui colleghi di 3jr, che hanno ampiamente dimostrato di aver ripagato la positività di essere stati assunti in gran numero con un impegno e senso di responsabilità che la stessa Banca riconosce di qualità eccezionale; e quindi che non siano più considerati “un risparmio” ma una risorsa su cui investire innanzitutto con **promozioni a operai 3^a categoria per automatismo** dopo un congruo numero di anni da contrattare, e non con fantomatici e discriminatori concorsi straordinari.

Sui colleghi anziani, cioè su quella generazione che forte di grande esperienza e professionalità, si sta sobbarcando contemporaneamente il proprio lavoro e la formazione dei ragazzi neoassunti (ci rendiamo conto quanto costerebbe alla Banca se se ne dovesse fare carico?) con **un forte aumento delle percentuali di avanzamento alle categorie superiori.**

Questo passaggio comune è secondo la Fisac oltre che equo e motivante, l’unica via per rinsaldare il legame tra lavoratori di generazioni, remunerazioni ed aspettative diverse e per eliminare quel sentimento di diffidenza ed astio che si sta diffondendo fra colleghi, in una prospettiva che richiederà sempre più impegno ed unità.

Roma, 17 febbraio 2021

La Rappresentanza Locale Fisac CGIL B.I.

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbancaditalia.it
L’iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy