

E' TEMPO DI VOLTARE PAGINA

La Direzione di BAN, dopo essersi ripetutamente consultata con il Servizio GEP, ha comunicato all'ultimo momento una diversa modalità di svolgimento dell'assemblea indetta da First-Cisl e Fisac-Cgil per la giornata dell'8 aprile.

Ciò non ha impedito a 100 colleghi di partecipare per oltre tre ore e mezza a un dibattito vivace e costruttivo tra i Segretari Nazionali e Locali di Fisac e First e una platea di variegata composizione per area, appartenenza, grado, età.

I Segretari Nazionali hanno più volte precisato la caratteristica principale di questo percorso negoziale: **non si tratta di una fase di costruzione** di una nuova organizzazione del lavoro per la stampa del biglietto, **ma della sede di verifica** in cui si tenta di sistemare i principali punti critici dell'accordo del 18.12.2017.

Tale impostazione deriva dall'accordo stesso e pertanto gli interventi oggi possibili - come più volte dichiarato dalla delegazione aziendale - sono quelli volti ad **attenuarne i difetti più evidenti**.

L'incontro è proseguito con l'illustrazione di tutte le proposte fin qui presentate alla Banca negli incontri negoziali del Tavolo di Unità Sindacale e quelle parzialmente accettate.

PERCORSI DI CARRIERA DEGLI OPERAI JUNIOR

Si è parlato a lungo di **ingiustizia retributiva** tra lavoratori che sostanzialmente svolgono le stesse mansioni. Oggi gli Operai Junior sono il 46% della forza lavoro operaia e possono "aspirare" a passare di grado in 6-8 anni **senza neppure che siano state fissate nell'accordo % di passaggi garantiti e senza che sia riconosciuto l' AIS** (come se gli anni trascorsi valessero zero!).

La proposta sindacale di ricondurre lo sviluppo della carriera Junior all'interno delle normali regole della Banca, **cioè 4-6 anni per anzianità congiunta al merito, riconoscendone la componente legata all'anzianità di servizio (AIS)**, trova la ferma opposizione del Capo Dipartimento Circolazione Monetaria e del Segretario Generale. **Per ora hanno accettato promozioni dopo 4-8 anni con una percentuale del 20%** l'anno degli aventi diritto rinunciando alla pretesa di svolgere un concorso interno, con esami di mestiere, che avrebbe anche previsto un vincolo di permanenza di 5 anni.

Abbiamo mostrato delle slides che simulano le quantità di passaggi che avverrebbero in varie ipotesi di passaggio con anzianità minima e massima inferiore all'attuale e con % diversificate dal 20 al 50%. **Emerge un quadro di sostanziale fattibilità che non stravolge il costo del lavoro, tanto è vero che la Banca è disposta a trattare su questo aspetto.**

RIMODULAZIONE DEI TEMPI DEL COMPENSO CONGELATO

Abbiamo nuovamente insistito sul fatto che il compenso congelato era stato previsto come **indennizzo transitorio per un periodo di 5 anni** in sostituzione dei precedenti compensi, che con l'accordo del 2017 furono soppressi (cancellando anni di conquiste sindacali).

L'anomalia rispetto al resto della Banca è rappresentata dal fatto che quando **cessa di esistere una qualsiasi forma di compenso**, questo viene "congelato" nello stipendio per sempre. Così fu per l'indennità di cassa e per quella EAD.

Invece è diversa la situazione di Banconote perché per precisa scelta, l'ammontare dei compensi congelati fu destinata a **finanziare nel 2023 il nuovo premio di produzione** da attribuire a tutti in parti uguali. Quindi, se rimanesse il compenso congelato anche dopo il 2022, vuol dire che il premio di produzione resterebbe molto esiguo e non distribuito tra tutti.

Certo, se ci fossero nuove risorse economiche da destinare al premio di produzione, sarebbe possibile trattare gli ex compensi di Banconote come fu fatto in passato per gli altri.

Quante risorse aggiuntive occorrerebbero per mantenere il compenso oltre il 2022?

Il compenso transitorio, oggi attribuito a circa 160 lavoratori, ammonta a circa 2.000.000 di euro.

La Banca è disposta a metterne in campo altrettanti da destinare al premio di produzione? Sembrerebbe di NO.

Allora una strada percorribile per attenuare i danni di una scelta sbagliata è stata quella di proporre una spalmatura su **un periodo più lungo** il passaggio del compenso congelato al premio di produzione. **Anche qui sono state mostrate diverse ipotesi sulle slides** che prevedono decalage da 2 a 4 anni oppure un premio diversificato in base all'anzianità di servizio. Questa seconda ipotesi è stata finora rigettata dalla Banca che ritiene che il premio, qualunque esso sia, vada diviso tra tutti e in parti uguali.

Sono state poste da parte dei lavoratori **diverse domande** sulle modalità di calcolo del nuovo sistema, sugli importi minori o maggiori che sarebbero attribuiti, sui vecchi compensi e su come questi potessero essere riproposti in futuro per la generalità del personale.

QUANTIFICAZIONE DELLA SOMMA DA DESTINARE AL PREMIO DI PRODUZIONE 2023

L'accordo del 2017 prevede che la somma da destinare in aggiunta al premio di produzione "classico" di importo pari almeno a 500.000 euro, sia quella "rappresentata dal compenso congelato in essere alla data del 31.12.2022 più una cifra X per consentire il pagamento a coloro che oggi ne sono esclusi".

Secondo la situazione di oggi si può calcolare che: 2.000.000 è l'attuale compenso in essere, 400.000 euro sono le risorse necessarie a includere chi oggi non ne beneficia e 500.000 è il premio "classico". Il totale produce 2.900.000 che diviso pro capite tra 278 lavoratori produrrebbe un premio di circa 10.000 euro a testa.

Ma da tale cifra andrebbero sottratti i lavoratori nel frattempo usciti dallo Stabilimento per diverso utilizzo e quelli cessati per pensionamento. Quindi non essendo in possesso di una palla di vetro, **occorrerebbe, determinare la somma al momento della firma sulla verifica dell'accordo.**

La Banca al momento sarebbe disposta a confermare (nel senso di INDICARE nell'accordo) soltanto la cifra di 2.400.000 da tenere come riferimento per tutta la durata degli anni di rimodulazione del compenso congelato (così il premio, nel caso fosse diviso in ugual misura, ammonterebbe a circa 8.600 euro).

REMUNERAZIONE DELLO SFALSAMENTO IN INGRESSO A REGIME

Su questo tema la Banca si è resa disponibile a riconoscere il compenso per sfalsamento orario previsto dal regolamento per le Filiali STC. **L'orario sfalsato diventerebbe quindi una misura a regime e sarebbe pagato ogni fine mese a chi effettivamente lo svolge.**

I Sindacati richiedono di fissare precisamente le regole di ingresso e le percentuali di operai che effettuano lo sfalsamento in modo da coinvolgere tutta la platea e evitare i noti favoritismi che già si verificano in occasione delle prestazioni straordinarie.

ALTRI TEMI

Si è parlato anche dei **rapporti tra sigle**. E' stato precisato che una diversità di approccio strategico sulla velocità da imprimere al confronto, inizialmente presente tra i Sindacati del Tavolo, **è stata completamente superata dagli scioperi indetti dalla Falbi** che impediranno di svolgere incontri per tutto il mese di aprile.

Sulle azioni di lotta è stata fatta una semplice osservazione. Se è vero che lo **sciopero va sempre rispettato** perché è la massima forma di dissenso da parte dei lavoratori, è anche vero che non possiamo condividere il percorso proposto dalla Falbi **perché tende a impedire il confronto al tavolo negoziale**.

Sarebbe bene che questo concetto fosse ben chiaro e che la **Falbi lavorasse insieme ai Sindacati di maggioranza** per condividere e confrontare soluzioni nell'interesse dei lavoratori e del futuro della stampa InHouse.

Nel corso dell'assemblea sono anche emerse **voci critiche** che chiedevano il mantenimento nel tempo del compenso congelato anziché farlo confluire nel premio di produzione destinato a tutti in parti uguali. Tale impostazione andrebbe a scapito degli Operai Junior, già penalizzati in fase di ingresso, e di tutti coloro che fin qui non hanno avuto accesso al premio. Si tratta di posizioni di scontro tra generazioni e tra operai stessi.

Un clima lavorativo brutto, spiace dirlo, dovuto soprattutto alle clausole di quell'accordo che ha rinviato i problemi anziché affrontarli.

Abbiamo più volte ribadito che non è assolutamente condivisibile l'atteggiamento di alcuni operai più anziani che, secondo quanto emerso in assemblea, **ritengono alcune lavorazioni più importanti di altre**. Abbiamo dovuto ripetere più volte che tutti sono indispensabili, nessuno può essere escluso o considerato inferiore.

C'è bisogno di recuperare un **clima di positiva collaborazione e di solidarietà tra lavoratori addetti al processo di produzione delle banconote**. Ciò tanto più se è vero quanto affermato dalla Banca riguardo a un futuro ben più radioso per lo Stabilimento, con alti livelli di produzione rispetto a quelli ipotizzati nel 2017, che richiederebbe una revisione completa delle modalità

organizzative e l'investimento di nuove risorse economiche da destinare ai lavoratori e non solo ai macchinari.

I Lavoratori restano una risorsa indispensabile per la vita dello Stabilimento e della funzione di stampa delle banconote.

I Sindacati possono e devono svolgere un ruolo positivo, introducendo i miglioramenti possibili, ascoltando e confrontandosi con tutti.

Roma, 12/04/2021

Le rappresentanze Locali
FIRST CISL - FISAC CGIL