



## **FIRMATO L'ACCORDO PER LA VERIFICA DI BANCONOTE**

Questa mattina abbiamo firmato l'accordo di verifica in tema di attività connesse alla produzione di banconote, introducendo modifiche e integrazioni all'accordo del 18.12.2017.

In quell'accordo, che ha consentito di mantenere l'intera produzione all'interno dell'Istituto e di assumere molte risorse giovani, oggi nostri colleghi, era infatti prevista una sede di verifica per valutare la necessità di interventi migliorativi.

I lavori di analisi e di proposte integrative dei vigenti accordi hanno richiesto un particolare impegno di tutte le OO.SS. del tavolo di Unità Sindacale e hanno risolto molti punti critici emersi nel corso dei primi anni di applicazione della nuova organizzazione del lavoro nello Stabilimento.

L'assetto organizzativo e produttivo del Servizio Banconote sarà comunque oggetto di continuo monitoraggio da parte di questi Sindacati firmatari, per valutarne l'adeguatezza e qualora si dovessero determinare variazioni nella compagine o nella produzione – anche in relazione alla stampa di altre valute – è già previsto di confrontarsi con la Banca.

Le modifiche introdotte riguardano:

### **Premio di produzione**

Le modifiche apportate garantiscono piena continuità nel riconoscimento del premio di produzione, prevedendo che il premio maturato nell'anno 2022 sarà erogato nel mese di febbraio 2023 e, nel medesimo anno, verranno liquidate due tranche del premio maturato nel 2023: a giugno (30%) e a ottobre (30%) con saldo del restante 40% a febbraio del 2024.

Se non si fosse intervenuti su questo aspetto, nel 2023 sarebbe stato riconosciuto unicamente il premio di produzione maturato nel 2022, per importi significativamente più contenuti. Infatti, l'applicazione dell'accordo del 2017 senza interventi correttivi, avrebbe determinato uno "slittamento" del pagamento all'anno successivo del premio maturato nell'anno 2023, causando una

significativa riduzione in termini di riconoscimenti economici per effetto della cessazione dei “compensi congelati”, erogati fino al 2022.

Invece, gli **obiettivi quantitativi** per raggiungere il premio verranno rimodulati a livello quadrimestrale (giugno, ottobre e febbraio dell’anno successivo, con eventuali compensazioni a saldo)

Inoltre, i giorni utili a raggiungere il premio intero saranno rimodulati a livello di quadrimestre.

Un ulteriore aspetto molto significativo, riguarda la **quantificazione del premio definita nell’accordo** di 2.650.000 euro l’anno per tre anni (FINALMENTE!). L’importo corrisponde al totale dei “compensi congelati” corrisposto al 31.12.2020 (anziché a quello inizialmente previsto del 31.12.2022, certamente inferiore) con aggiunta di 650.000 euro.

Quindi, non solo siamo riusciti a dare certezza all’importo del premio per tutto il prossimo triennio, ma siamo anche riusciti ad ottenendone l’aumento.

I premi maturati a far tempo dal 2023 saranno liquidati con le medesime modalità quadrimestrali in modo differenziato:

- per l’Area Manageriale (diviso in parti uguali);
- per l’Area Operativa (il 73% in parti uguali e il restante 27% in aggiunta per anzianità di servizio nello stabilimento pari o superiori a 10 anni).

Infine, sono stati previsti nuovi parametri per individuare le giornate utili alla corresponsione del premio di produzione, adottando la **stessa metodologia prevista per il premio di presenza** ai fini del calcolo dei giorni di presenza.

### **Operai di 3a categoria Junior**

Con l’accordo firmato oggi vengono ridotti significativamente i tempi di avanzamento degli Operai Junior.

Sappiamo tutti come questa categoria avesse scontato la riduzione del costo del lavoro come condizione necessaria imposta dalla Banca nel 2017 per raggiungere l’accordo.

Con la modifica di oggi, il passaggio alla 3a categoria è conferito, mediante selezione di merito e per titoli (puntualmente definiti in questo accordo), ai dipendenti che abbiano un’anzianità nella 3a categoria junior di **almeno 4 anni e inferiore a 7 anni** garantendo una % di passaggi di almeno il 33% ogni anno. **(cfr. proiezioni nella tabella acclusa)**.

È stata respinta con determinazione la volontà della Banca di svolgere una prova di mestiere e di prevedere un vincolo successivo di 5 anni presso lo Stabilimento.

Nell'accordo c'è anche il preciso impegno dell'Amministrazione ad **assumere** tutti gli idonei presenti nella graduatoria in essere del concorso per l'assunzione di Operai di 3a categoria junior. Anche con questo accordo, quindi, siamo riusciti a far assumere in Banca altre giovani risorse.

### **Regime di maggiore produttività**

Si tratta di uno stanziamento aggiuntivo al premio di produzione che verrà riconosciuto in modo differenziato (in misura maggiore per gli addetti agli equipaggi con anzianità nello Stabilimento pari o superiore **a 15 anni**) a tutti i lavoratori coinvolti nel regime di maggiore produttività – funzionamento delle macchine di stampa, dei sistemi di taglio e confezionamento e delle attività di manutenzione, movimentazione valori in comprensorio, depurazione acque – connesso allo sfalsamento dell'orario di ingresso.

La quantità complessiva del premio è parametrata al totale dei compensi che sarebbero attribuiti per gli sfalsamenti previsti dal Regolamento del Personale. Alla fine di ogni anno le OO.SS. firmatarie del presente accordo **saranno informate** dell'ammontare effettivo dello stanziamento aggiuntivo.

La Direzione potrà quindi individuare distinti orari di ingresso del personale in un arco temporale compreso tra le 6.45 e le 7.45. Conseguentemente, alcune fasi preparatorie alla produzione verrebbero svolte con un numero di addetti inferiore a quello previsto dall'accordo del 18 dicembre 2017.

per la stampa, dalle ore 7.00 preparazione per l'avviamento delle macchine;  
per i sistemi di taglio e confezionamento, dalle ore 7.00 caricamento macchina e preparazione per l'avviamento; ricezione delle materialità nei locali di sicurezza dei valori.

Il funzionamento delle macchine nelle fasi di stampa e taglio continuerà ad avvenire con gli equipaggi previsti dall'accordo del 2017.

### **Compenso per team leader**

E' stato adeguato a 8 euro l'importo giornaliero del compenso per team leader.

\*\*\*\*\*

Abbiamo sottoscritto convintamente un accordo equilibrato che interviene redistribuendo equamente, tenendo conto dei vincoli imposti dalla situazione di partenza. Queste modifiche rendono ora possibile la solidarietà tra generazioni, riavvicinando le diverse componenti della compagine.

Non sono state ampliate o riviste le mansioni e le modalità di lavoro degli equipaggi, fatta eccezione per alcune operazioni di avvio delle lavorazioni che saranno svolte e ridistribuite tra gli addetti alla produzione.

Per quanto riguarda gli Operai Junior, siamo soddisfatti di aver sfatato il tabù di una formazione **forzata di 6-8 anni**, senza prospettive e regole per il successivo avanzamento.

Finalmente, i colleghi avranno chiara la portata di questo accordo, e lo potranno valutare serenamente. Discuteremo insieme di tutto, in assemblea nei prossimi giorni.

Roma, 15 luglio 2021

**CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI**