



## BANCONOTE: ALTRI SACRIFICI INDIVIDUALI E GESTIONALI IN CAMBIO DI CHE COSA?

Si è tenuto venerdì scorso un incontro che ha avuto come oggetto i criteri di ripartizione sul premio di produzione 2023/25.

Nell'introduzione il Delegato aziendale ha esordito sottolineando che la Banca non ha mai avuto pregiudiziali di sorta a sedersi ad un tavolo di trattativa per inseguire obiettivi di produzione importanti, cercando congiuntamente la definizione di modelli organizzativi dello stabilimento che abbiano sempre, come stella polare, un ulteriore abbassamento del costo di produzione della banconota che è l'obiettivo finale, sul quale tutti dovrebbero convergere, per far sì che Banconote rimanga la punta d'eccellenza che è sempre stata fino ad ora.

**Se da una parte la Banca è disposta a discutere su limitate risorse economiche aggiuntive, dall'altra ha individuato un aumento produttivo che dovrà oscillare tra gli 800 e i 900 mln di banconote, ipotizzando tale risultato raggiungibile nell'orario odierno di produzione sui quattro giorni settimanali.**

**Inoltre, la Banca, ritiene necessario, per il raggiungimento di tale produzione, la revisione organizzativa su alcuni settori direttamente interessati alla produzione.**

A tal proposito **un primo aspetto sarebbe quello di collegare la corresponsione delle quote individuali, dell'intero premio di produzione, al numero di giorni di effettiva presenza in servizio, con uno sbarramento alla effettiva presenza giornaliera minima.**

Un secondo aspetto sarebbe quello di **portare l'incremento della produttività media giornaliera almeno ad un +10% rispetto a quella odierna** intervenendo ancor più efficacemente anche sul tasso di scarto.

La Banca prevedrebbe **possibili interventi di micro-organizzazione sulle macchine, sugli equipaggi e su comportamenti** che si sarebbero stratificati nel tempo, considerate dall'Amministrazione abitudini che vanno poste sotto riflettori e da cambiare.

È stata **confermata la disponibilità della Banca a ragionare sul turnover all'interno** dello stabilimento così come su interventi di ampliamento, minimali, riguardanti avanzamenti ad Operaio di 3<sup>a</sup> cat.

Venendo a parlare di cifre, abbiamo appreso che **il premio annuale rimarrà sempre di 2.650.000 €, così come non cambieranno i livelli di ripartizione previsti dalla verifica del 2021 tra tutti coloro che fanno parte del Servizio Banconote, di conseguenza, la Banca è disponibile a rivedere l'importo e i criteri di ripartizione del quantum aggiuntivo previsto dallo sfalsamento.**

**Al momento, nonostante il primo tavolo abbia dichiarato di aver raggiunto un accordo in proposito, non si è ancora a conoscenza dell'importo economico e del sacrificio, attraverso le suddette proposte della Banca, chiesto ai colleghi.** Si è ancora in una fase di discussione, sia su un possibile quantum aggiuntivo, che dovrà essere definito partendo dall'attingere ai soldi già investiti nel 2021 nello sfalsamento orario, sia su quali modifiche organizzative e gestionali la Banca vuole intervenire.

Sulle medie di produzione, è previsto un aumento fino al 10%; per la Fisac CGIL sarà fondamentale l'individuazione di uno standard di partenza possibile, sul quale calcolare l'aumento. Su questo argomento la Banca ha manifestato, senza esplicitarla, solo l'individuazione di un base di partenza realizzabile nell'ambito dei quattro giorni di lavoro ordinari, mentre sul come arrivare all'aumento del 10% non ci sono dichiarazioni in proposito.

**Ci auguriamo che prevalga la volontà di utilizzo dei venerdì lavorativi solo ed effettivamente come “straordinari” e non come necessari per il raggiungimento di un premio per i lavoratori.**

**Anche la compagine degli equipaggi sarà messa in discussione, chiaramente al ribasso.**

Secondo la Banca ci sarà da definire l'**equipaggio della nuova macchina di numerazione e verniciatura** acquisita recentemente, a tal proposito ci possono essere ipotesi diverse, così come anche la definizione di altri equipaggi, in particolare sulle **macchine da taglio** dove potrebbero essere rivisti considerando i progressi tecnologici.

Abbiamo chiesto anche un chiarimento sull'affermazione fatta dalla Delegazione aziendale che ci sarebbe la necessità di rivedere prassi e comportamenti all'interno dello stabilimento.

La Banca ha spiegato che certe prassi, relative alla velocità delle macchine che aumenta o diminuisce in determinate condizioni, c'è la necessità di verificare se queste “oscillazioni”, si possono superare, così come il rallentamento della produzione al raggiungimento di un obiettivo soddisfacente pur avendo ancora tempo per produrre (fine della produzione giornaliera).

Se pur in un tempo limitato, il confronto è stato interessante, gli argomenti trattati, anche se alcuni dei quali appaiono minimali, incideranno certamente sulla produzione giornaliera e sulla vita lavorativa degli addetti, che già adesso hanno un modus operandi non paragonabile con gli altri lavoratori della Banca d'Italia.

**Non possiamo nascondere una certa preoccupazione per il fatto che in questa ennesima verifica, voluta e ottenuta da un nuovo tavolo di maggioranza dell'Area Operativa, venga utilizzata dalla Banca per acquisire ancora di più margini di produzione e produttività, attraverso mirati cambiamenti organizzativi e gestionali, in capo ad una compagine lavorativa già stressata dai ritmi e carichi giornalieri.**

**Di seguito alcuni capitoli di intervento discussi:**

- la previsione di un minimo scostamento economico per i colleghi a fronte di un decisivo aumento di produzione di circa il 10% giornaliero;
- aggiustamenti gestionali che porteranno anche alla diminuzione di personale in equipaggio in particolare sul taglio e su nuove macchine;
- le poche nuove promozioni a Operaio di 3<sup>a</sup> cat., saranno previste attraverso una selezione straordinaria interna per evitare - a detta del Segretario Generale - "che i neo-Operai di 3<sup>a</sup> cat. si disperdano nella Banca"; in pratica un concorso, che consentirebbe alla Banca di alimentare reparti in deficit dal punto di vista organizzativo (macchine), si parla di 4 posizioni che si aggiungerebbero alle 15 già previste senza concorsi straordinari. E come si intende evitare che i vincitori di questo ipotetico concorso interno restino all'interno del servizio Banconote, forse vincolandoli ulteriormente? **Teniamo a sottolineare che questo “escamotage” non ci piace, rischia di creare fratture e scavalcamenti, tra le nuove generazioni che saranno nel tempo insanabili. Se la Banca ha bisogno di soluzioni straordinarie i mezzi certo non le mancano, come lo dimostra la volontà di riaprire un tavolo negoziale, suggeriamo ad esempio una finestra per gli anni della durata dell'accordo che possa incrementare un numero di promozioni sufficienti a colmare i vuoti organizzativi;**
- abbiamo anche chiesto di sanare quanto prima, dal punto di vista gestionale ed economico, l'anomalia che si verifica nei reparti di stampa ma anche nel reparto di SLP dove le figure, recentemente introdotte col nome di “Coordinatore” o “Coordinatore di Fase”, una volta chiamate Capo Reparto, sono adesso funzionali all'organizzazione del lavoro senza un riconoscimento nella scala gerarchica.

La Fisac Cgil, nonostante la preoccupazione per i cambiamenti prospettati, attenderà la presentazione del testo finale dell'accordo, per valutare, nel suo complesso, le ricadute provocate sugli addetti da questa ennesima verifica.

Roma, 23 gennaio 2023

La Segreteria Nazionale

**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](mailto:segreteria@fisacbancaditalia.it)**  
**L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy**



*Naturalmente Confederali Naturalmente Costituzionali*

