

CGIL

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Prot. n.45/25

FISAC - Banca d'Italia

Via Panisperna, 32 – 00184 Roma
Tel. 06.45476232 – 06.45477844 – 06.4792/2746-2772-2779-2797
Fax 06.45477973 Sito web: www.fisacbancaditalia.it
E-mail: segreteria@fisacbancaditalia.it

Alla Banca d'Italia – Amm.ne Centrale
Dipartimento Risorse Umane
Gestione del Personale
Divisione Relazioni Sindacali
Via Otricoli 41
00181 Roma
gep@pec.bancaditalia.it

Comm.ne di Garanzia per l'attuazione
della Legge sullo sciopero nei servizi
pubblici essenziali
P.zza del Gesù, 46
00186 Roma
segreteria@pec.commissione-garanziasciopero.it

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per il Coord.to Amm.vo
Piazza Colonna
00187 Roma
segreteria.dica@mailbox.governo.it

Oggetto: Procedura di raffreddamento e conciliazione del conflitto 146/1990 e s.m.i.

Spettabile Direttore Generale,

con la presente, la scrivente organizzazione sindacale FISAC CGIL Banca d'Italia intende formalmente avviare la procedura di raffreddamento e conciliazione del conflitto per le problematiche di seguito esposte.

In premessa, è doveroso sottolineare che, nonostante la moltitudine di questioni da affrontare, l'Amministrazione continua a dimostrarsi poco ricettiva alle richieste e alle proposte di miglioramento avanzate dalle Organizzazioni Sindacali. Questo atteggiamento, che sembra perseguire una strategia di "divide et impera" sul personale, appare in larga misura legato al tentativo di ridurre i costi operativi. Tale approccio sembra mirare non tanto a garantire servizi di eccellenza al sistema Paese e a quello economico-finanziario, quanto piuttosto ad assicurare un utile costante alle casse dello Stato, fornendo risorse per scelte governative che privilegiano grandi portatori d'interesse a scapito delle fasce più vulnerabili della popolazione e del ceto medio.

Di seguito, passiamo in rassegna le problematiche che coinvolgono l'intera compagine di lavoratrici e lavoratori, non solo i colleghi delle realtà in chiusura:

1. Chiusura Filiali, depauperamento della Rete territoriale nel suo complesso e impatti sui lavoratori.

La chiusura di due realtà importanti come Livorno e Brescia i cui dati di lavoro sono eccellenti e decisa dal Consiglio Superiore della Banca d'Italia nella seduta del 31 gennaio u.s., comporta la cessazione di servizi cruciali per vasti territori e determina perdite occupazionali nell'indotto.

Questa decisione costringe, per l'ennesima volta, al trasferimento forzato di colleghi verso altre realtà lavorative, sradicandoli dalle loro comunità. Tale scelta non solo impatta negativamente sulla vita personale dei dipendenti, ma rischia anche di disperdere competenze specialistiche sviluppate nel tempo.

Si assiste, inoltre, a un ulteriore depauperamento delle realtà provinciali e di alcune Sedi regionali, con la sottrazione di funzioni e servizi. Questa tendenza non sembra perseguire l'interesse dei territori, ma piuttosto mortifica la professionalità maturata dai colleghi nei vari comparti, costringendoli a lunghi pendolarismi - in contrasto con le dichiarate politiche di sostenibilità ambientale - o alla perdita di know-how specialistico. Temiamo che questo indirizzo possa essere solo il preludio a future chiusure, nell'ottica di un progetto, neanche troppo velato, di mantenere unicamente 8-9 Sedi regionali di maggiori dimensioni.

Rileviamo, infine, la volontà di identificare misure di sostegno solo per le lavoratrici e i lavoratori direttamente coinvolti, con l'intenzione di applicarle unilateralmente per le future chiusure. Questo approccio non sfrutta l'opportunità di avviare un processo di rinnovamento delle competenze e di ricambio generazionale, lasciando tali intendimenti solo sulla carta.

2. Valorizzazione risorse umane e processi

Nonostante le rassicurazioni ricevute, persistono atteggiamenti che non valorizzano adeguatamente le risorse umane e non promuovono il rinnovamento dei processi operativi e gestionali. Questa tendenza sembra finalizzata principalmente al contenimento dei costi operativi legati alle risorse umane, con l'obiettivo di destinare risorse verso l'esterno.

Il personale attende da anni una vera riforma delle carriere che porti all'unificazione contrattuale delle due aree, tenendo conto delle specificità di entrambe, e che valorizzi, con percorsi di crescita interna sostenibili, tutte le risorse umane senza creare ghettizzazioni o riserve. Tale riforma dovrebbe apportare modifiche sostanziali anche all'Area manageriale, già riformata nel 2016 con esiti discutibili, che ha rallentato i percorsi di crescita professionale ed economica, mortificando le nuove generazioni – specie nei gradi di Esperto e Consigliere - a vantaggio del personale inquadrato nel grado di Direttore.

Si continuano ad applicare modelli di produttività basati sulla mera riduzione dei costi per l'output, senza tenere in debita considerazione il mandato istituzionale della nostra azienda. Gli indicatori di produttività e di analisi dei processi produttivi non vengono aggiornati, impedendo una corretta osservazione dei processi aziendali e contenendo artificiosamente gli indicatori di efficacia, produttività e qualità.

3. Orario di lavoro e modalità operative

Nonostante l'ampia sostenibilità e gli ottimi indicatori di produttività circa l'applicazione di nuove modalità operative, si rimanda un serio percorso volto a migliorare sempre più il nostro orario di lavoro. Restano da quantificare e aggiornare i compensi per quei colleghi che lavorano in processi operativi complessi (come la gestione della circolazione monetaria) che, pur garantendo una continuità operativa con orari di lavoro rigidi e programmati, non usufruiscono degli speciali compensi per turni.

Si limita il ricorso a modalità operative agili, contraendo "le ali" del buon accordo realizzato in tema di lavoro ibrido e non garantendo i principi di inclusività, volontarietà e rotazione delle risorse presenti in detto accordo. Inoltre, si rimanda sine die l'imprescindibile riduzione dell'orario di lavoro, tema cruciale per il benessere dei lavoratori e per l'efficienza complessiva dell'organizzazione.

4. Compromissione dei benefit aziendali

È in atto una preoccupante compromissione dei benefit conquistati con anni di trattative.

Dopo la sconvolgente notizia circa le difficoltà di rinnovo dell'importantissima polizza sanitaria, il personale non ha ricevuto ulteriori informazioni, se non che gli adeguamenti contrattuali sarebbero difficilmente sostenibili per continuare a garantire questo fondamentale benefit. Inoltre, altrettante difficoltà si riscontrano, nonostante le fiduciose aperture delle Funzioni competenti, nel prosieguo anche per l'anno pedagogico 2025-26 della nostra scuola dell'infanzia.

I servizi appaltati a vantaggio del personale, a titolo d'esempio il servizio di mensa o il contratto sui *flexible benefit*, manifestano sempre più uno scadimento in termini di qualità, evidenziando ancora una volta la volontà di economizzare a discapito delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si assiste al decadimento dei luoghi di aggregazione e socializzazione destinati al personale, come i locali CASC della Rete territoriale o il centro Sportivo dell'Area romana. Questi spazi rischiano di non essere più a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori tutti, potenzialmente destinabili ad attività esterne o a poli per scuole di formazione a beneficio di una sola realtà.

Continua lo scellerato disegno della società *in-house* per la gestione del patrimonio immobiliare a reddito, che persegue non più un obiettivo di contingentamento della tensione abitativa e dei costi per i lavoratori, ma mira a destinare gli immobili all'esterno, addirittura come strutture ricettive, o ad assegnarli senza un'adeguata trasparenza.

Tutte queste problematiche sembrano convergere verso un unico fine: mortificare i lavoratori dell'Istituto e l'Istituto stesso, contingentando i costi di esercizio per aumentare l'utile. Riteniamo che il vertice dell'Istituto possa non essere pienamente a conoscenza di tutte queste criticità, vista l'attività accentratrice delle strutture competenti, e confidiamo quindi in un suo intervento diretto per rilanciare tutti i colleghi e l'Istituto.

Per tutte queste ragioni, ma anche per lo scadimento delle relazioni aziendali, la scrivente Organizzazione Sindacale intende esercitare il diritto di aprire le procedure di raffreddamento e conciliazione ai sensi della Legge 146/1990 e s.m.i., al fine di poter affrontare e risolvere le gravissime problematiche sopra ricordate.

Dato quanto esposto, si chiede l'attivazione della prevista procedura di raffreddamento e conciliazione del conflitto, prevista, tra la Banca d'Italia e la Rappresentanza sindacale proponente.

In attesa di un cortese riscontro, porgiamo distinti saluti.

Roma, 3 febbraio 2025

La Segreteria Nazionale

