

Oggi il cambiamento è possibile: riscriviamo insieme le regole del lavoro

Le nostre proposte per una Banca più equa, trasparente e rispettosa degli accordi

Il recente avvicendamento del Segretario Generale, con la nomina del dottor Massimo Doria, rappresenta a nostro avviso un'opportunità da cogliere per imprimere un cambio di passo nel rapporto tra Amministrazione e Rappresentanza sindacale. Abbiamo apprezzato il suo approccio aperto al dialogo, diretto nei contenuti e corretto nei modi: per questo con spirito costruttivo, proponiamo di riavviare una trattativa franca, complessiva e finalmente all'altezza delle sfide che l'Istituzione ha di fronte.

Vogliamo essere ottimisti: se cambierà il metodo, le Relazioni sindacali potranno anche cambiare nel merito. È questo lo spirito con cui vogliamo portare al tavolo, con chiarezza e determinazione, i temi che per noi richiedono risposte urgenti.

Abbiamo innanzi tutto la necessità che il **dossier Filiali e le relative misure di accompagnamento** procedano senza ulteriori ritardi. Le ricadute organizzative sulle lavoratrici e sui lavoratori vanno gestite con trasparenza e attenzione attraverso un confronto vero e non simulato. A tal proposito, ribadiamo che il rispetto concreto degli accordi – come è opportuno ricordare all'Amministrazione – deve essere garantito per tutte le intese. Si tratta di un principio non negoziabile: la Banca è dunque tenuta ad applicarli in modo pieno, coerente e trasparente, evitando prassi discrezionali o interpretazioni restrittive che in passato, in alcuni casi, ne hanno compromesso l'efficacia.

Carriera dell'Area operativa: fermo restando l'assoluta necessità di aggiornare un sistema di inquadramento da "Ancien Régime", ricordiamo che l'Amministrazione dispone già, nei propri regolamenti, strumenti chiari e trasparenti per incentivare la crescita professionale ed economica del personale e per riconoscere i meriti e le competenze in modo equo. Tuttavia, la costante compressione delle promozioni e la scarsa valorizzazione dei percorsi di sviluppo stanno vanificando tali possibilità, con un impatto evidente sul clima interno e sulla motivazione dei colleghi. Se davvero si vuole ridisegnare un nuovo percorso professionale, noi ci siamo a condizione che si investa sull'Area e sulle persone, senza escludere chi proviene dal profilo tecnico-operativo. Le diseguaglianze interne, sempre più evidenti, non possono più essere ignorate.

Carriera Area manageriale: il problema dell'opacità delle scelte è diventato intollerabile e criticabile, probabilmente anche per i firmatari della riforma. Troppi colleghi vivono male una realtà fatta di promozioni che reputano poco trasparenti, arbitrarie così come i passaggi di livello e di

segmento. La logica delle “*vacancy non effettuate*” genera malcontento e sfiducia: serve cambiare rapidamente riportando criteri chiari e controllabili nel governo della carriera.

Un passaggio specifico lo merita la **situazione del Servizio Banconote**, dove – lo affermiamo da tempo – serve un’assunzione di responsabilità ai massimi livelli rispetto al futuro dello stabilimento.

Sul fronte del **Welfare contrattuale**: ricordiamo che la nostra proposta relativa alla **lump sum, sempre più attuale**, è conosciuta da tutti al tavolo dal 2017: attendiamo risposte nel breve periodo. E stigmatizziamo il tentativo, da parte dell’Amministrazione, di far ricadere sulle casse del CASC spese improprie: una violazione del principio dell’autonomia e del rispetto degli accordi sottoscritti che azzererebbe, o quasi, la capacità organizzativa del sodalizio. Gli impegni presi devono essere onorati, sempre.

Non meno importante, la nostra proposta per un **Nuovo Modello di Relazioni e Convenzioni Sindacali**: servono meccanismi di rappresentanza più moderni, trasparenti e democratici. A tal fine, rilanciamo la nostra proposta di istituire le RSU anche in Banca d’Italia, così come già avviene in tanti altri settori pubblici e privati. È tempo che la voce delle lavoratrici e dei lavoratori sia davvero rappresentata, non solo consultata.

Ribadiamo con forza un punto fondamentale: le grandi trattative, quelle che riguardano il futuro stesso dell’organizzazione della Banca d’Italia, vanno portate avanti congiuntamente.

Parliamo della **riforma delle carriere** – sia operativa che manageriale – con l’obiettivo di **giungere a un contratto unico, un serio confronto tecnico sulle funzioni future dell’Istituto e soprattutto una revisione dell’orario di lavoro che migliori la conciliazione vita/lavoro, prevedendo la riduzione dell’orario di lavoro a parità di stipendio e contribuendo concretamente al benessere di tutte e tutti i dipendenti dell’Istituto**. Non sono temi tecnici. Sono trattative “*miliari*”, che toccano la vita reale dei colleghi e che, proprio per questo, meritano un impegno comune, responsabile, trasparente.

La nostra linea è chiara: diritti, trasparenza, rispetto delle intese.

E una Banca che metta al centro le persone, non solo i processi.

Per questo, da oggi, ogni quindici giorni presenteremo in modo dettagliato le nostre proposte, avvalendoci anche di un metodo innovativo di ascolto del personale portandole al confronto con le altre OO.SS.. Vogliamo costruire piattaforme condivise, fondate sulla partecipazione reale delle lavoratrici e dei lavoratori. A tal proposito, care colleghe e cari colleghi, scriveteci le vostre osservazioni e i vostri suggerimenti, fateci sapere cosa pensate e cosa vorreste cambiare.

Date forza al nostro modo di fare sindacato. Aderite alla FISAC CGIL.

Roma, 26 giugno 2025

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
L’iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy



Naturalmente Confederali Naturalmente Costituzionali

