



## **GLI EQUILIBRISMI (INSTABILI) DEL SIBC**

### **DOPO UNA SERIE RIPETUTA DI EQUILIBRISMI E DI VOLTEGGI ACROBATICI, IL SIBC TENTA DI ADDOSSARE ALLA FALBI LA RESPONSABILITA' DELLA ROTTURA DEL TAVOLO CHE È ESCLUSIVAMENTE A CARICO DI QUEL SINDACATO**

Nel 2017 senza farci condizionare dalle diversità che, comunque, caratterizzavano i due Sindacati, con senso di responsabilità abbiamo avviato un rapporto con il SIBC al fine di assicurare una robusta maggioranza che rappresentasse il primo tavolo di trattativa e fosse punto di riferimento per la Categoria.

Abbiamo puntato su quello che ci univa, piuttosto su quello che ci divideva, adottando la massima capacità di reciproco ascolto.

I risultati di tale convergenza non si sono fatti attendere: dalla sottoscrizione dell'accordo Banconote, che ha avuto come effetto quello di mantenere all'interno della Banca la funzione di produzione altrimenti destinata all'esternalizzazione, a quello sul welfare aziendale che ha rivoluzionato le provvidenze esistenti con positive ricadute per tutti i Dipendenti, ed, inoltre, una serie di accordi di natura economica compresi quelli sull'efficienza aziendale, che comprendevano la destinazione alla Lump Sum, **nonostante il SIBC, in epoca precedente, avesse con grande enfasi ricorso in Magistratura per impugnare quella scelta.**

Anche per quanto riguarda la riforma degli inquadramenti si realizzò una convergenza con il documento sulle "linee guida per la riforma della Carriera operativa", **sottoscritto lo scorso settembre 2018**, il cui presupposto si fondava su due principi: **nessuna riproposizione di logiche di gestione discrezionale nel segno e nella logica della riforma per l'Area Manageriale e nessuna disponibilità, nemmeno a valutare, per ipotesi che comportassero decurtazioni economiche a carico dei Colleghi rispetto alle dinamiche salariali già garantite a tutti.**

E i primi mesi di confronto negoziale sono stati dedicati a respingere le pretese della Banca che, al contrario, avanzava la volontà di uniformare alle logiche dell'Area manageriale anche quella dell'Area operativa e, soprattutto, prevedeva un'azione redistributiva della retribuzione, sottraendo quote di salario attualmente erogato per automatismo per destinarlo al riconoscimento del "merito".

**Solo il superamento di tali pregiudiziali ha consentito a FALBI e SIBC di entrare nel merito del confronto negoziale con la Banca.**

Lo scoglio centrale è apparso essere quello della struttura del salario. Abbiamo, per lungo tempo, lavorato per verificare se al nuovo sistema degli inquadramenti proposto al tavolo (abolizione dei gradi, unica area mansionistica, livelli biennali) fosse applicabile una diversa struttura del salario che salvaguardasse il principio sopra enunciato e cioè **dell'invarianza dei risultati di progressione economica garantita**.

Nonostante i tentativi e gli approfondimenti realizzati, è apparso alla fine **irrealizzabile** un livellamento tra il sistema vigente (**che prevede di fatto una doppia progressione, la prima costituita dagli scatti annuali e la seconda dal valore delle promozioni con il ricalcolo dell'intera anzianità di servizio**) e un sistema "lineare" all'interno di un unico segmento costituito sull'abolizione degli attuali gradi.

Abbiamo, quindi, dichiarato **la non percorribilità** di un'ipotesi che si dimostrava in palese contrasto con l'impostazione iniziale al quale avevamo, di comune accordo, inteso informare il nostro agire al tavolo del negoziato.

A quel punto si sarebbe imposta ai Sindacati, consapevoli delle responsabilità nei confronti dei Lavoratori, una riflessione alla ricerca di soluzioni alternative che salvaguardassero i reali interessi dei Lavoratori che si rappresentano.

**Non è stato così per il SIBC che, improvvisamente e senza nemmeno avvisare e confrontarsi con il Sindacato alleato**, nello scorso mese di novembre ha inteso "lanciare" una propria proposta.

**Ed è in quel momento che il SIBC ha scientemente scelto di rompere il patto che teneva unito il primo tavolo. Quello che ne è seguito è solo retorica priva di un riconoscibile contenuto di sostanza.**

La panacea di tutti i mali sarebbe stata la valorizzazione della "**meritocrazia**" perché bisogna creare una linea di demarcazione tra i meritevoli e i fannulloni.

Si è avviata, in quel momento, una sorta di martellante campagna mediatica (nello stile del SIBC) per "convincere" della bontà ed efficacia della propria tesi. **Mai, tuttavia, è riuscito a spiegare come sarebbe stato applicato il meccanismo proposto.**

Abbiamo più volte sollecitato (pubblicamente perché questa era stata la platea scelta dal SIBC) a meglio articolare la propria proposta, ma in risposta abbiamo ottenuto solo un flusso inarrestabile di parole prive di contenuto.

Solo in occasione di un incontro il SIBC ha abbozzato una sorta di proposta: **si è, infatti, dichiarato disponibile a "tagliare" del 20% lo scatto annuale per finanziare uno scatto "meritocratico" aggiuntivo da riconoscere dopo un minimo di 4 anni.**

Resosi, poi, conto della pericolosità di affidare alla Banca la discrezionalità della crescita economica dei Dipendenti, e non sapendo come uscirne, ha successivamente "precisato che, ovviamente, la meritocrazia sarebbe stata riconosciuta al 99% del Personale": **un'affermazione che non merita di essere commentata ma che dovrebbe essere iscritta nei guinness dei primati al primo posto dello "sciocchezzaio" mondiale.**

**Quello è il vero momento della rottura dell'unità del primo tavolo e la esclusiva responsabilità non può che essere attribuita al SIBC.**

Non contento delle proprie “gesta” comunicative ed evidentemente avvisato da qualcuno che si era imbucato in una sorta di vicolo cieco, nell’incontro dell’11 corrente il SIBC ha “ribaltato il tavolo”: non più l’estremizzazione del concetto di novità e modernità capace di rivoluzionare la condizione generale dei Lavoratori della Banca d’Italia, ma il suo contrario: **l’estremo della conservazione per cui tutto deve rimanere com’è!**

Ma anche in questo caso ha estratto il “coniglio dal cilindro”: **ai meccanismi attuali si aggiungerebbe la meritocrazia “a bollini”!**

Secondo tale nuova elucubrazione le Colleghe e i Colleghi otterrebbero un intero scatto aggiuntivo tutti gli anni se riuscissero a raggiungere il punteggio di 100 punti!!! se ciò non dovesse avvenire “nessuna paura” l’anno successivo basterebbe cumulare i punteggi ottenuti nei due anni e se questo dovesse essere pari a 100 si otterrebbe il premio; nient’altro che una **revisione corretta e ... aggravata della meritocrazia riconosciuta al 99% del Personale, in questo caso segneremmo il 100% del Personale.**

**Si è pervenuto ad un preoccupante stato di infantilismo, del tutto avulso dal senso della realtà.**

**Noi riteniamo che il Sindacato debba sempre rispondere ai propri doveri e responsabilità nei confronti dei Lavoratori adottando atteggiamenti improntati a professionalità, competenza, trasparenza, buona fede, nonché di serietà e compostezza, NELL’OCCASIONE RITENIAMO CHE IL SIBC ABBA DISINVOLTAMENTE DEROGATO A TALI PRINCIPI.**

**Ora assistiamo al puerile tentativo di giustificarsi attribuendo la responsabilità all’altro, ma non intendiamo, per un minimo senso di serietà, seguire il SIBC su una tale strada.**

Noi, al tavolo del confronto dell’11 dicembre abbiamo rappresentato e riferito con il comunicato pubblicato nel medesimo giorno, con la dovuta trasparenza e dettaglio, **la nostra rivendicazione per imprimere una concreta svolta al negoziato**, non siamo certo noi a dover esprimere un giudizio né, tantomeno, siamo interessati a quello del SIBC (o ai suoi tentativi di strumentalizzazione), quello che veramente attendiamo è il giudizio dei Lavoratori a cui la proposta è rivolta.

Ci premono solo due precisazioni: la prima riguarda l’ipotesi di salario di ingresso (che il SIBC contrabbanda ricorrendo ad una viscida menzogna come l’intenzione di abbassare le retribuzioni a tutti). Come è ben noto anche al SIBC, che ha ricevuto come noi la proposta, la Banca intendeva introdurre un salario di ingresso anche per i Vice Assistenti alle medesime condizioni attualmente previste per l’operai di 3<sup>^</sup> junior: **livello di ingresso 23.500 euro, scatto annuale 450 euro, passaggio a operaio di 3<sup>^</sup> dopo 6/8 anni e nessun di AIS all’atto della promozione.** Nell’incontro odierno abbiamo ribattuto che se il confronto sulla questione ci dovrà essere, dovrà necessariamente partire dal riconoscimento **di un livello retributivo di 27.000 euro, da uno scatto pari a quello dell’attuale vice assistente e, soprattutto, prevedere che dopo 2 anni di servizio con una semplice dichiarazione di idoneità**, svincolata dal budget dei posti a disposizione, si è inquadrati nei gradi di Vice Assistenti e Operaio di 3<sup>^</sup>.

Tali nuove regole, con i connessi e incontestabili vantaggi, andrebbero applicate anche agli operai di 3<sup>^</sup> junior attualmente in servizio.

**E’, quindi, evidente che non si tratta di un progetto per abbassare le retribuzioni dell’intera Categoria, come disgustosamente vuol far intendere il SIBC.**

**La proposta migliorativa rispetto a quanto preteso dalla Banca, riguarderebbe esclusivamente gli assunti a Vice Assistenti dal 2020 e gli Operai di 3° Junior già assunti e da assumere nel 2019-2020.**

Non intendiamo, infine, seguire il SIBC sulla miserabile polemica del pensionato a capo del Sindacato, in quanto abbiamo sempre ritenuto che, nell'interesse della Categoria, la competenza, il senso politico, la capacità negoziale facessero premio sul dato anagrafico, apprendiamo dal SIBC (e ne comprendiamo la ragione) **che il dato anagrafico fa premio anche sull'idiozia!**

Emerge ora l'esigenza, **da cui nessun si potrà sottrarre**, di ricercare aggregazioni capaci di condurre in porto un accordo da troppo tempo atteso e che rappresenta un interesse rilevante per l'intera Categoria, in tale direzione, come preannunciato nel corso dell'incontro, assumeremo idonee iniziative per verificare **eventuali** ed auspicabili convergenze con Cgil, Fabi e Uil.

La FALBI è disponibile da subito ad avviare un confronto - **alla luce del sole** - con gli altri Sindacati interessati a condividere, sia pure mantenendo le proprie peculiarità e collocazioni, un progetto che rappresenti **un concreto e rilevante avanzamento delle condizioni economiche e normative delle Colleghe e dei Colleghi della Banca d'Italia.**

In conclusione non avevamo dubbi che si sarebbe avviata una "nuova" e rumorosa campagna di comunicazione, che è la vera "passione" dei vertici SIBC, una volta tanto ci piacerebbe che si abbandonassero i roboanti proclami come "proposta concreta, realizzabile, vantaggiosa, innovativa e garantista" e i trancianti giudizi sulle proposte altrui "rinunciatarie" e **ci si mettesse più modestamente al tavolino, con ausilio di un pallottoliere, per valutare le proprie e le altrui proposte, traendone alla fine doverose conseguenze.**

Roma, 12 dicembre 2019.

La Segreteria Generale  
Falbi