

## La riforma nel cassetto

Orario di lavoro, uno stop da parte della Banca

Flavio Seno

**N**egli ultimi mesi, guarda caso con nuovi protagonisti dal lato aziendale, si sono moltiplicati i casi in cui diventa difficile, per chi come me è da sempre stato abituato a discutere anche animatamente, ma con chiarezza di termini, diventa difficile, dicevo, capire quale sia la logica (o qualsiasi altra cosa che dovrebbe ricondurre o assomigliare alla logica) che dirige il confronto da parte aziendale.

Un esempio lampante, e clamoroso, è quello della trattativa sulla riforma dell'orario di lavoro. Un tema fortemente sentito, un tema su cui si sono dirette molte aspettative da parte dei colleghi.

Il segretario generale, dottor Proia, negli ultimi incontri di trattativa su altri temi (nello specifico, sulla riforma degli inquadramenti), a fronte di precise richieste da parte sindacale sulla possibilità, anzi sulla necessità, di riapertura del confronto sul tema dell'orario, ha detto che lo stop che c'è stato è da addebitare al sindacato, che non ha inteso, tra le altre cose, trovare un punto d'accordo sul tema delle missioni e degli inquadramenti.

Strana motivazione, quella di Proia! Probabilmente il segretario generale non ricorda bene il succedersi dei fatti, oppure (se li ricorda) non ritiene importante quella coerenza che nel passato ha comunque, anche nelle fasi più difficili, caratterizzato il comportamento delle parti.

Il confronto sull'orario di lavoro e sulla sua modifica prende il via a fine febbraio, con aspettative che sembrano potersi realizzare in tempi se non brevi, almeno interessanti. Il confronto entra nel vivo, le parti trovano molti punti in comune, alcune difficoltà possono essere superate.

La parte aziendale, ad un certo punto, afferma la sua volontà di giungere ad un accordo entro fine 2012; il sindacato non può che essere d'accordo, sull'obiettivo.

*continua a pag. 2 [clicca qui](#)*

## Quando un confronto è produttivo?

Credibilità e rispetto dei ruoli

Claudio Carosi

**Q**uando due controparti, qualunque esse siano, si confrontano per cercare soluzioni condivise ai problemi, non possono prescindere da due fattori fondamentali.

Si tratta della credibilità e del rispetto dei ruoli.

Questo è essenziale per legittimare la presenza a un tavolo di trattativa sia delle parti datoriali che di quelle sindacali. In questo ultimo periodo nel nostro Istituto sembra che questo piccolo accorgimento sia stato dimenticato e i risultati prodotti sono sotto gli occhi di tutti.

Partiamo dal primo elemento: la credibilità. La credibilità di qualsiasi soggetto, anche nella vita comune, viene misurata in larga parte dalla coerenza nelle dichiarazioni e nei comportamenti. Siamo una Organizzazione Sindacale e pertanto non ci cimenteremo nell'analisi del comportamento più o meno coerente delle altre OO.SS., ma sul comportamento dell'Amministrazione nostra naturale controparte, questo sì.

Prendiamo ad esempio la vicenda legata alla problematica dell'assetto territoriale oggetto dei recenti eventi. Non partiremo dalle dichiarazioni del Governatore che all'atto del suo insediamento a specifica domanda sulla tenuta dell'attuale assetto territoriale aveva dichiarato: "certo non possiamo sottoporre il personale a questi stress ogni 5 o 10 anni". Però riteniamo sia opportuno sottolineare quanto accaduto nella riunione del 28 febbraio 2013 precedente a quella del 07 marzo 2013 dove è stata preannunciata la convocazione di un incontro sull'evoluzione dell'assetto territoriale. A fine febbraio il Direttore Generale, a fronte di una specifica domanda sul contesto territoriale nel quale si inserirebbe la proposta di riforma degli inquadramenti in discussione, rassicurava che non vi erano al momento in programma variazioni all'attuale assetto. Solo una

*continua a pag. 2 [clicca qui](#)*

### *...dalla prima pagina: La riforma nel cassetto*

Ed ecco che, all'improvviso, Proia mette sul tavolo della trattativa il tema della riforma dei trattamenti di missioni e trasferimenti, in ottobre.

In ottobre, parecchi mesi, quindi, dopo l'avvio del confronto sull'orario di lavoro!

In novembre, i due argomenti vengono unificati, in maniera completamente inusuale.

Non era nell'ordine del giorno, quando si è cominciato a discutere di orario; non era un pacchetto, come faceva l'allora segretario generale Giussani. No, il tema viene messo lì all'improvviso, senza logica apparente, senza preavviso, senza coerenza.

La questione, per quanto ci riguarda, non è il tema in sé; discutere di missioni e trasferimenti è legittimo.

Non è legittimo, secondo noi, cambiare le carte durante il gioco, cambiare la posta in palio, cambiare le regole.

Egregio segretario generale, chi ci avrebbe assicurato, una volta raggiunto un ipotetico accordo anche su missioni e trasferimenti, che Lei, con queste logiche, non avrebbe richiesto un ulteriore passaggio, un ulteriore accordo su qualsiasi altro argomento?

Noi vogliamo raggiungere degli accordi, è il nostro compito. Ma voi dovete ripassarvi un po' la grammatica della trattativa, se volete raggiungere anche voi un qualche obiettivo che sia condiviso con la maggioranza dei lavoratori!

---

### *...dalla prima pagina: Quando un confronto...*

settimana dopo nella successiva riunione il Segretario Generale preannunciava la convocazione di un incontro sull'evoluzione dell'assetto territoriale e, su specifica domanda sulla motivazione di tale comunicazione, la delegazione aziendale accennava alla necessità di un'analisi di un mutamento dell'assetto.

Era passata solo una settimana da quanto affermato dal Direttore Generale!!! Questo evento seguiva altri episodi simili che vanno dalla dichiarazione dell'inevitabilità dell'utilizzo del nuovo modello contrattuale salvo pochi mesi dopo erogare per una parte del personale l'efficienza aziendale al di fuori del modello stesso, per finire alla trattativa sull'ora-

rio di lavoro dichiarata slegata da altre problematiche e poi nella fase finale del confronto dichiarare che nel pacchetto dell'orario di lavoro c'è anche la tematica relativa ai trattamenti di missione e trasferimento. Difficile quantificare la credibilità del nostro interlocutore.

Passiamo al secondo elemento: il rispetto dei ruoli. Nella trattativa ogni soggetto ha un ruolo ben definito. I Sindacati rappresentano gli interessi dei lavoratori e la Delegazione aziendale rappresenta gli interessi del datore di lavoro. Affermazione scontata, ma che ultimamente non lo sembra troppo. La delegazione aziendale nell'incontro del 7 marzo ha stravolto questo concetto. Partendo dalla valutazione delle comunicazioni sindacali di alcune Sigle, che a nostro avviso non dovrebbe essere nelle sue priorità, ha riaffermato una prassi ultimamente utilizzata più volte. Ci veniva infatti comunicata l'intenzione di effettuare una comunicazione a tutti i dipendenti sullo stato della trattativa per "dare una corretta informazione ai lavoratori". Questo per far intendere che le comunicazioni effettuate dalle varie Organizzazioni Sindacali non sono corrette. Va detto a premessa che tutte le comunicazioni effettuate dalla Banca sulla riforma degli inquadramenti non hanno fatto altro che confermare tutte le perplessità espresse nei volantini sindacali. Infatti qualsiasi persona munita di una minima capacità di discernimento ha avuto la possibilità tramite tali comunicazioni di intravedere chiaramente il progetto che sta prendendo corpo con le proposte avanzate. Ma come può pretendere chi ha il ruolo di difendere gli interessi del datore di lavoro di essere il depositario di "una corretta informazione ai lavoratori"? Crediamo che si possa nutrire qualche dubbio in proposito. E' evidente che si cerca di delegittimare la controparte sindacale per avere gioco facile sui lavoratori così privati dell'unica possibile forma di tutela dei propri interessi. Crediamo che la Delegazione aziendale abbia molto da fare per tutelare la propria credibilità prima di occuparsi dell'affidabilità degli altri soggetti del tavolo.

Un confronto nel quale l'unico intento è quello di delegittimare la credibilità della controparte confondendo ad arte i ruoli non va da nessuna parte. Non sarà mica un caso se ancora stiamo aspettando di chiudere un contratto già scaduto nella sua validità da tre mesi.

“Nelle scuole di amministrazione aziendale insistiamo sull’importanza del lavoro di squadra e molti datori di lavoro riconoscono che la cooperazione è assolutamente essenziale per il successo di un’azienda. Il problema è che gli incentivi individuali possono danneggiarla, perché possono innescare una competizione distruttiva anziché costruttiva. Al contrario, la cooperazione può risultare facilitata da una retribuzione che dipenda dalla “performance di squadra”.

(J. E. Stiglitz, “Il prezzo della disuguaglianza”, Torino 2013, pp. 10-181)



## Periodico dell’UILCA Sezioni sindacali della Banca Centrale

**Direttore responsabile:** Livia Piersanti (Autorizzazione Tribunale di Roma n.399 del 28.7.95)

TEL. 0647922710/12 FAX. 064881579 mail: [UILCAC04@uilca03.191.it](mailto:UILCAC04@uilca03.191.it)