

A metà del triennio

Il sindacato naviga a vista, la banca no!

Siamo arrivati a luglio 2011. Il meteo ci ricorda che da un po' di tempo siamo in estate. Siamo anche, e qui è la novità, a metà della valenza triennale 2010-2012.

In altri termini, metà del triennio se n'è già andato, ci rimangono meno di 18 mesi, per operare un buon (seppur parziale) rinnovo contrattuale.

Perché, se è vero che la legge 122/2010 blocca gli adeguamenti economici, e taglia una parte degli stipendi, da nessuna parte c'è scritto che non si possa operare un rinnovo contrattuale su temi prettamente di carattere normativo.

E' vero che il calendario è stato dettato da altri (governo), ma è anche vero che il sindacato aziendale in genere non è stato in grado di imporre alla controparte appuntamenti e percorsi più propriamente contrattuali.

In primis, non si hanno notizie di piattaforme rivendicative. Si leggono singole proposte, su singoli temi, temi tra l'altro scadenzati dalla banca, però la classica, ma peraltro sempre valida, piattaforma, quella non si vede.

Anzi, per essere precisi, una si è vista; ed è quella che la Uilca ha proposto ai lavoratori, e alle altre sigle, ancora prima della scadenza del vecchio contratto, nel

2009. Una piattaforma leggera, aperta al confronto, alle integrazioni, alle modifiche. Una piattaforma fatta di concetti espressi in maniera sintetica, ma non per questo meno incisivi.

Cosa abbiamo chiesto? Cose che riteniamo siano raggiungibili, anche grazie alla loro semplicità di rappresentazione. Abbiamo chiesto, innanzi tutto, un percorso nuovo, abbandonando i vecchi e negativi "percorsi ordinati"; un percorso che permetta un organico confronto su temi da troppo tempo bisognosi di risposte. Partendo dalla riforma delle carriere, un obiettivo che, valorizzando in misura coerente il merito, non penalizzi il bagaglio professionale maturato nel tempo.

Alcuni temi, come quello della formazione, hanno assunto maggior rilevanza anche alla luce delle modifiche che hanno interessato la banca. Se prima si chiedeva un'effettiva fruizione dell'offerta formativa per tutti i lavoratori, ora a questa si affianca una richiesta ad hoc per tutta quella parte della compagine periferica impiegata nelle nuove realtà, dalle divisioni distaccate, alle filiali per l'utenza, alle realtà destinate alla contazione.

Nel solco della tradizione culturale patrimonio della Uil, abbiamo riservato ampio

spazio all'orario di lavoro, con lo scopo di dare risposte concrete ad esigenze sempre più diversificate rappresentate dai colleghi. Esigenze che nascono da situazioni ambientali sempre meno favorevoli; cambiando tema ma non importanza, ad esempio, la Uil ritiene necessario un intervento complessivo della banca in tema di alloggi in locazione; più in generale, riteniamo sia necessario affrontare il campo degli interventi in tema di politiche sociali; su questo campo, nel futuro, saranno possibili soluzioni diverse da quelle fino ad ora individuate.

Ovviamente, quanto sopra non esaurisce l'insieme di richieste che la Uilca Banca d'Italia intende sottoporre all'amministrazione; vanno ricordate le richieste in tema di pari opportunità, di previdenza, di indennità, quelle a favore del personale a contratto, di salute e sicurezza sul lavoro, a favor del personale in quiescenza. Un quadro di richieste che riteniamo possano essere, in tempi veloci, terreno di confronto, scevro da posizioni sindacali oramai obsolete, per dare, in tempi ancor più veloci, risposte unitarie (ma veramente unitarie!) alle reali esigenze dei lavoratori della Banca Centrale.

Articoli di particolare interesse:

• A metà del triennio.

• Meno litigi, più sostanza.

• Quando le quote si tingono di rosa.

Meno litigi, più sostanza.

La comprensione delle dinamiche sindacali in Banca d'Italia sembra ormai assolutamente preclusa ai comuni lavoratori ed esclusivamente riservata ad una ristretta casta di "iniziati".

Si compongono tavoli "unitari" che poi si rompono per costituirne altri diversi, che poi si rompono a loro volta, qualcuno esce e qualcuno entra o... si mette in lista d'attesa.

Ma quanti lavoratori, iscritti o meno al sindacato, sono in grado oggi di dire sulla base di cosa sta insieme un tavolo a perchè si è spaccato quello precedente? Le motivazioni reali che fanno stare insieme o litigare le varie sigle sono sempre più impalpabili e sempre meno trasparenti.

Eppure non sarebbe difficile riportare un po' di chiarezza nella vita sindacale interna all'Istituto; basterebbe recuperare qualche vecchio ma sempre valido principio. Tanto per cominciare, diverse sigle sindacali dovrebbero decidere di unirsi in un unico tavolo a fronte di una comune rivendicazione (un tempo detta piattaforma) da opporre alla controparte. Questa piattaforma dovrebbe essere approvata dai lavoratori e perciò vincolante per tutti i sindacati che l'hanno sottoscritta. I tavoli dovrebbero poi rompersi perchè qualcuno ritiene siano venute meno le condizioni previste nella originaria piattaforma o perchè, legittimamente, si vengono a differenziare le valutazioni rispetto alle posizioni assunte dalla controparte.

Principi elementari, nulla di nuovo. Eppure nella nostra realtà sembra fantascienza. Abbiamo ormai

fatto l'abitudine a "percorsi ordinati" lunghissimi che non portano a nulla, a temi urgentissimi che vedono poi saltare tutte le scadenze previste, all'accavallarsi di tematiche diverse trattate sempre in modo disorganico.

L'esperienza dovrebbe avere ormai insegnato a tutti che c'è un solo soggetto che trae vantaggio da questo stato di cose: la Banca.

Mentre le OO.SS. si prendono, si lasciano e si accapigliano, l'Amministrazione prosegue tranquilla per la sua strada, forte della debolezza di chi dovrebbe negoziabilmente rappresentare le ragioni dei lavoratori. Mentre tra sindacati la normale dialettica si trasforma spesso in lotta all'ultima tessera, la Banca gestisce, premia e punisce, impone le sue logiche ben al di là delle letterali previsioni regolamentari.

La Banca impone l'agenda, temi e tempi del confronto. Il sindacato risponde a braccio, senza un'idea forte che accomuni le diverse sigle e, soprattutto, i lavoratori, senza una strategia che non sia di brevissimo respiro e che sappia offrire prospettive concrete accompagnate – perchè no – da qualche rivendicazione di principio.

Il momento che stiamo vivendo è tra i più difficili, tra una crisi tutt'altro che superata ed un blocco

economico imposto unilateralmente dalla Banca. Il sindacato può scegliere se fare di necessità virtù e - proprio in considerazione delle difficoltà esterne - superare vecchie logiche di sterile contrapposizione per tentare di costruire un quadro rivendicativo complessivo e coinvolgente che costringa finalmente la Banca ad un confronto organico per innovare profondamente la nostra realtà, oppure può scegliere di affrontare le difficoltà in un'ottica tutta difensiva chiudendosi a riccio e acuendo inevitabilmente quelle logiche bizantine da cui questo articolo ha preso il via.

Nicola Vitucci



Quando le quote si tingono di rosa....

Lo scorso 13 giugno il salone del Palazzo Giuresconsulti si è tinto di rosa. La Camera di Commercio di Milano ha infatti organizzato il convegno sul tema delle quote rosa, appunto. O meglio, "Le quote di genere e la governance delle società quotate e pubbliche". Neanche a farlo apposta i relatori, il moderatore e la platea di convenuti, con poche eccezioni, erano di genere femminile. E allora, chi meglio di noi, rappresentanti locali di Milano della UIL nonché donne, era adatto a presenziare all'evento?

La vista d'insieme del salone non deve tuttavia confondere le idee. Come hanno sottolineato in apertura sia la giornalista de Il Sole 24 Ore Monica D'Ascenzo sia l'onorevole Maria Ida Germontani della Commissione Finanze e Tesoro del Senato, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia è ancora limitata, inferiore alla media europea e all'obiettivo fissato dal trattato di Lisbona. Diversi enti recentemente hanno portato alla ribalta il tema, non da ultimo il Governatore della Banca d'Italia nelle Considerazioni Finali del maggio del 2011. Questo fenomeno limiterebbe le opportunità di crescita e sviluppo del nostro Paese. Nel tentativo di sanare questa "pessima" situazione, diverse iniziative hanno recentemente visto la luce. Tra queste, l'onorevole Germontani, relatrice tra l'altro di un emendamento bipartisan sulle "quote rosa" in Commissione finanze, ha citato il disegno di legge da lei proposto sulle detrazioni fiscali a vantaggio del lavoro femminile.

Era presente al convegno anche l'onorevole Mosca, co-presentatrice del progetto di legge Golfo-Mosca, appunto. Tale proposta, più nota con lo pseudonimo di progetto sulle "quote rosa", tenta di realizzare un riequilibrio tra generi negli organi delle società quotate e in quelle pubbliche, vincolando una quota degli amministratori eletti (un terzo, nello specifico) al genere meno rappresentato, per un periodo di tempo di tre mandati consecutivi. Il testo prevede una gradualità nell'applicazione. Viene inoltre disciplinato il caso di sostituzione della carica e sono previste sanzioni per la società in caso di inadempienza. Questa proposta è stata per il momento approvato dal Consiglio dei Ministri e dalla Conferenza Unificata del 5 maggio 2011 e si attende che diventi legge. Come era prevedibile, essa ha suscitato un ampio dibattito! L'opinione pubblica è spaccata in due fazioni contrapposte: i favorevoli/e e i contrari/e. I primi/e giustificano prevalentemente la loro posizione sulla base dello svantaggio che storicamente avrebbe penalizzato le donne nell'accesso ai vertici aziendali; le "quote rosa" sarebbero quindi necessarie per ripristinare una situazione di uguaglianza di fatto. Diversamente i contrari/e sostengono che il vincolo imposto dalle "quote rosa" violerebbe la libertà di iniziativa economica nonché il principio di parità tra sessi. Sarebbe carino fare una statistica di genere per l'intero territorio italiano anche su questo! O proporre un referendum consultivo.....Per il momento ci accontentiamo di questo convegno!

Tra le favorevoli e convinte citiamo l'avvocato Alessandra Perrazzelli che ha presentato un'iniziativa di natura privata di cui è presidente: l'associazione valoreD. È un'associazione che attualmente conta circa 50 imprese, tra cui la Banca d'Italia, Fiat, Enel, Unicredit, Vodafone, Luxottica per citarne alcune, che adottano al loro interno politiche di genere volte a evitare discriminazioni nell'occupazione, nella retribuzione e nel percorso di avanzamento di carriera. La posizione dell'avvocato sul tema delle "quote rosa" è quella di centrocampista, per citare la stessa metafora calcistica della D'Ascenzo nel suo ultimo libro "Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le quote rosa nei Cda.". Le quote rosa sarebbero, per l'avvocato Perrazzelli, uno strumento necessario per un cambiamento culturale e di innovazione sociale. Secondo uno studio commissionato da valoreD alla società McKinsey, infatti, quando le donne hanno la possibilità di accedere a posizioni di potere fanno meglio degli uomini, realizzando politiche lungimiranti e creando consenso condiviso. E scusate se è poco.....

Tra le favorevoli e "portiere" del progetto la prof.ssa D'Amico, costituzionalista dell'Università di Milano, che ha difeso il progetto di legge dagli attacchi di presunta incostituzionalità, con particolare riferimento agli articoli 41 e 3 della Costituzione italiana (rispettivamente libertà di iniziativa economica e principio di eguaglianza). A tali ipotesi di incostituzionalità, dice la prof.ssa D'Amico, si è tentato di fornire una risposta positiva da un lato introducendo il carattere di temporaneità delle quote (tre mandati) e, dall'altro, riferendo ad altre fonti normative (prevalentemente sentenze della Corte costituzionale in materia).

La rappresentante di Confindustria, l'avvocato Marcella Panucci, si è invece "posizionata sulla linea di fuori gioco", definendo il progetto sulle "quote rosa" un "male necessario" per la carenza dell'attuale disciplina in vigore (nello specifico degli artt. 147 ter e 148 del TUF) per la crescita professionale e per l'avanzamento in carriera delle donne nelle società quotate. Anche la prof.ssa Elsa Fornero dell'Università di Torino, Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza di Intesa Sanpaolo, ha sostenuto che le "quote rosa" sono un "male necessario". La posizione di partenza delle donne nella scalata ai vertici aziendali risulterebbe infatti storicamente svantaggiata. Ciò nonostante, dice la prof.ssa Fornero, la caratteristica di genere da sola non basta; è necessario che le donne scelte possiedano altre qualità fondamentali quali competenze, professionalità e capacità di comando.

La dott.ssa Gervasoni dell'AIFI si è dichiarata a favore delle "quote rosa". È necessario un segnale di cambiamento, ha detto, in diversi settori di attività. Tra quelli che lei ha conosciuto in prima persona, sicuramente in quello del private equity e nel campo universitario dove gli uomini esercitano ancora il loro predominio. Anche a favore delle "quote rosa" si sono espresse l'avvocato Cristina Rossello, fondatrice dell'associazione "Donne e futuro" e la rappresentante del FCEM (Femmes d'Enterprises Mondiales). Tra l'altro, le due associazioni che rappresentano realizzano iniziative che prevedono borse di studio e finanziamenti di progetti di ricerca al femminile.

Che aggiungere ancora? Nei prossimi giorni scopriremo se le quote delle società quotate e di quelle pubbliche sono destinate o meno a tingersi almeno un pochino di rosa. Del resto, sembra essere il colore maggiormente in voga per la stagione primavera/estate di quest'anno. Nel frattempo.... aspettiamo, fiduciose!

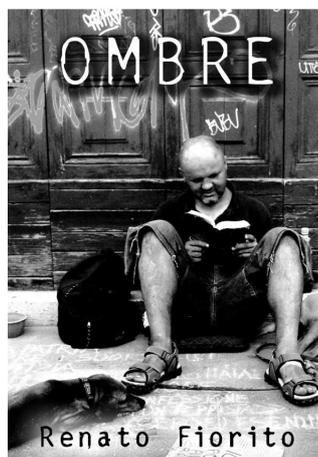
Le due rappresentanti locali della UIL della Sede di Milano

Gloria Fugagnollo e Diana Marina Del Colle

Un suggerimento letterario

In tutte le librerie "Feltrinelli" e nei siti on-line "Feltrinelli.it" e "ilmiolibro" è in vendita il romanzo "Ombre" di Renato Fiorito, ambientato tra i clochard di Roma, del quale si fornisce il link per poterne leggere qualche pagina.

<http://ilmiolibro.kataweb.it/schedalibro.asp?id=593622>.



La narrazione intreccia storie di emarginazione e di ordinario potere che, però, non restano separate per sempre, incaricandosi il destino di intrecciarle in maniera sorprendente.

Conosceremo così le vite di Sandro Lopez, pittore geniale e disperato, cui una vecchia ha predetto un destino inquietante; di Gennarino chitemmuorte che, umiliato dall'amante della moglie, lo accoltella; di Asso, giocatore di poker, ossessionato dall'idea di vendicarsi dell'uomo che un giorno gli mozzò il dito; di Metronio, professore di latino, che non vuole più ricordare, e di Gloria che, abbandonata dal suo amante, non smette mai di aspettarlo.

Una folla censiosa e senza identità si trasforma così, lentamente, in uomini e donne con la loro umanità e le loro storie, che si intrecciano e si confondono con quelle del mondo, aiutandoci a superare gli steccati, a capire di più e a condannare di meno.

Il romanzo ha la prefazione di Vincenzina Di Liegro, Presidente della Fondazione Internazionale Don Luigi di Liegro Onlus.

Il libro può essere utilizzato da associazioni benefiche riconosciute per la raccolta di fondi finalizzati al finanziamento di specifici obiettivi, rinunciando in tal caso l'autore ai relativi diritti

. Periodico dell'UILCA
Sezioni sindacali della
Banca Centrale

Direttore responsabile:
Livia Piersanti

Autorizzazione Tribunale di Roma n. 399 del 28.7.95

TEL:
0647922710/2

FAX:
064881579

POSTA ELETTRONICA:
E-mail:
UILCAC04@uilca03.191.it

Sono un giovane di una marca nuova e pericolosa, che ha studiato, sofferto, mediato e qualcosa capito della storia italiana lontana e vicino. E precisamente ha capito ... che è assurdo imporre a così gigantesco moto di masse un'unica filosofia, un unico schema, una sola divisa intellettuale".

Carlo Rosselli