

Nell'incontro del 5 maggio sono state affrontate le seguenti problematiche.

CASSA MUTUA AZIENDALE. Sulla questione si è svolto il primo incontro "tecnico" per verificare se sia percorribile l'ipotesi di istituire una Cassa Mutua Aziendale. La Delegazione aziendale si è limitata ad enunciare i problemi da affrontare ed ha ipotizzato di discutere nel prossimo incontro la configurazione giuridica che dovrebbe assumere il nuovo soggetto. In ogni caso è stato sottolineato che la questione, per la sua complessità, richiederà tempi lunghi e comunque non compatibili con la scadenza dell'attuale copertura sanitaria. Si tratta dell'ennesimo passaggio negoziale in cui la Banca continua ad affrontare in maniera del tutto generica la delicata tematica dell'assistenza sanitaria. L'esperienza assolutamente negativa che ha connotato la gestione della CASPIE, le modalità poco trasparenti con cui è stato gestito l'affidamento alla stessa del contratto ponte per il 2011, il costante peggioramento delle condizioni del servizio impongono, invece, sul tema della copertura sanitaria tempi certi e contenuti nonché chiarezza di obiettivi da perseguire. Per questo motivo riteniamo che al prossimo Consiglio Superiore di fine maggio debba essere portato l'accordo relativo al bando di gara europea, senza la quale anche ipotesi certamente penalizzanti per tutti i colleghi come è stata quella dell'affidamento alla CASPIE del contratto ponte per il 2011 non risulterebbero praticabili. Eventuali comportamenti di segno opposto esporrebbero inevitabilmente tutti i colleghi al rischio di rimanere senza copertura sanitaria. Circa poi la Cassa Mutua Aziendale, considerati la numerosità e le caratteristiche della popolazione cui sarebbe diretta, permangono le perplessità della Fisac CGIL sulla reale percorribilità dell'intera operazione. La Fisac CGIL conferma tuttavia la piena disponibilità ad approfondire con serietà la materia nel presupposto che l'esito finale determini un razionale utilizzo delle risorse economiche e non porti alla costituzione di un luogo entro cui comporre interessi che nulla hanno a che vedere con quelli dei lavoratori e dei pensionati.

TELELAVORO. La Delegazione aziendale ha comunicato di voler procedere ad una applicazione graduale del telelavoro, avviando una prima vacancy limitata a solo 7 delle 13 posizioni previste dagli accordi dell'ottobre 2010. Tali posizioni sono riservate agli addetti dell'Area Ricerca Economica e dei Servizi RES ed ELI (2 posizioni per funzionari, 2 per coadiutori e 3 per gli altri operativi) e ad alcuni profili mansionistici. L'estensione anche alle Filiali, così come previsto dagli accordi negoziali, avverrebbe una volta che la situazione degli organici si sarà stabilizzata a seguito dei trasferimenti e delle nuove assunzioni. Sul punto, considerato anche il lasso di tempo intercorso, non poche perplessità suscita la decisione di suddividere l'introduzione del telelavoro in due fasi così come la mancata estensione anche alle posizioni a part-time. In ogni caso, trattandosi di provvedimenti attuativi di accordi negoziali, abbiamo chiesto che le decisioni da assumere formino oggetto di informativa ex art. 5 delle intese in tema di relazioni sindacali (informativa preventiva, possibilità per le OO.SS. nei due giorni successivi di formulare osservazioni, risposta da parte dell'Amministrazione nei due giorni successivi).

CONCORSO INTERNO PER COADIUTORI. La Delegazione aziendale ha comunicato che a partire dalla prossima sessione di avanzamento per il grado di coadiutore, l'Amministrazione intende adottare nuovi criteri per l'assegnazione dei vincitori, solo residualmente legati alla graduatoria di merito: - per favorire la permanenza in loco, possibilità di scegliere di rimanere presso la piazza di appartenenza qualora vi siano posti disponibili. La graduatoria di merito verrebbe utilizzata solo in presenza di una pluralità di aventi titolo alla medesima residenza; - per preservare il bagaglio professionale, priorità nella scelta delle posizioni disponibili presso le Filiali specializzate nei servizi all'utenza per coloro che hanno maturato un'esperienza lavorativa prevalente nel comparto operativo-contabile. Si tratta di un intervento di non poco rilievo che, se da una parte può tener conto di esigenze di contenimento di mobilità sul territorio, altera tuttavia in maniera consistente la graduatoria di merito del concorso. Per altro verso, rischia di inserirsi in quel processo gestionale strisciante teso a fossilizzare e a rendere sempre più di "serie B" l'attività ed il ruolo svolto dagli addetti al comparto operativo-contabile. Un

modo, forse, per affrontare i ritardi e le notevoli difficoltà attualmente esistenti in tutte le realtà della rete periferica a seguito di un processo di ristrutturazione dai forti contenuti mediatici ma nei fatti abbandonato a sé stesso. Una decisione che, peraltro, fa seguito al recente incontro sullo stato delle Filiali all'utenza e delle unità delocalizzate di vigilanza che ha evidenziato, a parere della scrivente, una scarsa comprensione da parte dell'Amministrazione della situazione in atto. Nel corso di quell'incontro la Fisac CGIL ha consegnato un primo documento di analisi e proposte sulle situazioni delle Filiali, frutto di una campagna di ascolto tra i colleghi avviata già dal 2007, sul quale non vi è stato ancora alcun riscontro da parte della Banca. Non vorremmo che l'Amministrazione ritenesse esaurita la discussione sulle tematiche della rete territoriale: ne deriverebbero riflessi negativi su tutti i colleghi coinvolti e sul servizio che il nostro Istituto è chiamato a svolgere a favore del Paese. Il voler introdurre i nuovi criteri a ridosso della sessione di avanzamento ed in presenza di una graduatoria preesistente, senza previsione alcuna di regimi transitori, aggiunge ulteriori elementi di perplessità.

Roma, 9 maggio 2011 La Segreteria Nazionale