

INCONTRO SINDACALE SU AVANZAMENTI 2017

Oggi si è svolto l'incontro con i Sindacati firmatari degli accordi negoziali (esclusi Cgil e Sibc) riguardante i flussi di avanzamento del personale dell'area operativa e i passaggi di segmento professionale dell'area manageriale per l'anno 2017. ([Clicca qui per slide informativa organici](#))

Si è trattato della prima occasione di incontro sugli organici post riforma delle carriere che ha inaugurato l'inserimento del processo di pianificazione delle risorse umane all'interno del Piano strategico della Banca. Le dotazioni sul piano delle assunzioni verranno pertanto definite nel triennio con un'opera di *fine tuning* annuale, mentre quello degli avanzamenti manterrà la consueta cadenza annuale.

In primavera si riunirà il Comitato organici che terrà conto delle nuove esigenze anche a livello territoriale. Per questo motivo abbiamo richiesto la proroga di un anno di tutte le graduatorie di idoneità dei concorsi che scadono nel 2016.

L'incontro si è svolto in un clima positivo, che la Banca ha caratterizzato con le analisi delle metodologie adottate per determinare i flussi già comunicati nel documento di dicembre. Da parte sindacale sono state segnalate diverse criticità e avanzate puntuali richieste di modifica.

Riguardo all'area manageriale è stato richiesto, anche al fine di evitare rischi di contenzioso, l'aumento delle posizioni messe a disposizione per Direttore in modo da esaurire nel triennio la graduatoria "congelata" delle aspettative qualificate.

Sono stati poi considerati insufficienti i posti messi a disposizione per i passaggi dalla fascia 4 alla fascia 3 considerato che nella platea degli aventi diritto insistono 767 Expert con il terzo livello stipendiale, di cui 360 con 5 anni di anzianità di servizio (anzianità che avrebbe consentito di sostenere l'esame a F2 con il vecchio sistema).

Il numero dei posti da **destinare ai concorsi interni per l'accesso all'area manageriale**, che tanto interessano le generazioni più giovani della carriera operativa, sono stati considerati insufficienti. Infatti, 12 posizioni da Consigliere non tengono conto della necessità di assicurare avanzamenti in linea con la media degli anni precedenti e i 15 posti da mettere a bando per il passaggio a Expert (per coloro che sono in possesso di almeno 5 anni di anzianità di servizio)

non tengono conto delle tante competenze, skill e professionalità presenti in questa compagine di personale.

Per quanto riguarda i "Tecnici" del Dipartimento Immobili, ingiustificatamente esclusi da qualsiasi percorso di avanzamento, è stato richiesto di inserire posizioni aggiuntive per i concorsi a Consigliere ed Expert.

Riguardo alle modalità di svolgimento del nuovo concorso a Expert, la Banca ha dichiarato di non essere ancora pronta a convocare i Sindacati firmatari dell'accordo per discutere delle modalità attuative. Le scriventi OO.SS. hanno precisato che sei mesi di tempo per la preparazione a una prova così impegnativa è il minimo che si deve assicurare, insieme alla chiarezza degli obiettivi da raggiungere.

Infine, riguardo ai 50 posti contrattualmente da destinare al concorso interno per Coadiutori, è stato richiesto di esplicitare al più presto la divisione di sedi tra AC e Filiali.

Restiamo in attesa di conoscere **quali richieste abbiano trovato positivo accoglimento** da parte della delegazione aziendale nella consapevolezza che la capacità di ascolto e il saper correggere eventuali criticità sono alla base di corrette e proficue relazioni sindacali.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FALBI - FABI - FIRST/CISL - UILCA/UIL