



LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLA CARRIERA OPERATIVA

Dopo gli incontri precedenti alla pausa estiva relativi alla riforma degli inquadramenti, FALBI e SIBC sottolineano la convergenza delle due Organizzazioni su un modello che modernizza l'attuale assetto, assicurando maggiori riconoscimenti e migliori prospettive professionali.

Nel rendere pubbliche le linee guida del progetto condiviso, FALBI e SIBC chiedono l'immediato avvio del confronto, con l'obiettivo di concludere il negoziato entro il 2018.

FALBI e SIBC sottolineano, altresì, l'importanza di garantire una progressione economica a tutto il personale, garanzie, allo stato, non più assicurate ai tanti colleghi meritevoli dell'Area Manageriale, oggi soggetti alla completa discrezionalità e all'arbitrio dei Capi delle strutture per quanto concerne la stessa retribuzione annua. A tale proposito, definiranno le seguenti linee guida per una seria revisione dell'attuale assetto della Carriera del personale direttivo dell'Istituto, in vista della verifica già fissata per il 2019.

Articolazione del personale operativo:

Il mondo del lavoro sta subendo una profonda trasformazione. Da un'organizzazione del lavoro "verticale", che prevedeva una puntuale specificazione e parcellizzazione delle professionalità e delle responsabilità, si è passati a un modello "orizzontale" che privilegia *la fungibilità* all'interno di grandi agglomerati mansionistici. Un processo dettato dall'evoluzione delle tecniche di organizzazione aziendale, dalla massiccia introduzione di tecnologie progressivamente sempre più sofisticate, nonché da un generale innalzamento del tasso di scolarizzazione delle nuove generazioni e da un significativo allungamento della vita lavorativa, che rendono estremamente demotivante un lavoro delimitato a mansioni meramente esecutive e ripetitive.

Ciò premesso, FALBI e SIBC propongono per la **carriera operativa** l'articolazione su due grandi aggregati mansionistici (segmenti):

1^ segmento: Quadri - personale che svolge mansioni di supervisione, analisi, indirizzo e controllo dei processi; è propria del personale Quadro la funzione vicaria negli uffici operativi.

2^ segmento: Addetti - personale che svolge mansioni di carattere più operativo.

I DUE SEGMENTI DOVRANNO AVERE – A REGIME – UNA POPOLAZIONE NUMERICAMENTE OMOGENEA.

Per quanto concerne la ex **carriera operaia**, si dovrà procedere all'introduzione di un analogo modello, tenendo conto delle specificità dei compiti e delle specializzazioni che quella carriera presenta.

Con riferimento alla ex **carriera Se.ge.si**, nella quale sono oggi inquadrati 139 colleghi (larga parte dei quali hanno richiesto “l’ampliamento delle mansioni” per cui, come previsto dalla vigente normativa, saranno inquadrati dopo un triennio nel grado di Assistente), si ritiene “maturo” il tempo per prevedere il superamento della carriera con conseguente inquadramento di tutti gli attuali Se.ge.si. nel segmento degli “addetti”, con modalità da definire, mantenendo la maggiore anzianità nel grado per i colleghi che hanno in corso il “triennio” di ampliamento mansionistico.

REINQUADRAMENTO Il reinquadramento presenta profili normativi ed economici.

- **PROFILI ECONOMICI:**

All’atto del riquadramento, saranno riconosciuti due scatti e mezzo pesanti, del grado di provenienza a ciascun collega, al netto di quanto già percepito da ciascuno nell’ambito della riforma del 2016.

- **PROFILI NORMATIVI**

Confluiscono direttamente nel segmento Quadri gli attuali Coadiutori e Coadiutori principali.

Confluiscono direttamente nel segmento Addetti gli attuali vice-assistenti, assistenti, assistenti superiori e primi assistenti (viene confermata la norma transitoria all’art. 6 RP in tema di “trascinamento delle mansioni”).

Entro il primo triennio di applicazione della riforma, viene prevista una selezione straordinaria, per un numero di posti fissato nell’accordo negoziale, tale da bilanciare i due segmenti sul piano numerico, consentendo un’autentica e sostanziale possibilità di carriera ai colleghi inquadrati nel segmento degli addetti, e basata su una pluralità di elementi oggettivi (es: test a risposte multiple, valutazione di merito, titoli di studio, esperienze etc.).

Nell’ambito della trattativa e in sede di prima applicazione, verranno valutate modalità agevolative per il passaggio dagli attuali gradi di Coadiutore e Coadiutore principale ad Expert.

PROGRESSIONE ECONOMICA

- **PROGRESSIONE:** all’interno delle aree sono compresi i livelli economici equivalenti ai gradi confluiti nell’area; il raggiungimento dei livelli avviene per anzianità tranne demerito;
- **AVANZAMENTO ANNUALE** All’interno dei segmenti proposti viene mantenuto l’attuale scatto, riconosciuto salvo demerito. Lo scatto sarà determinato in misura unica superando la differenziazione tra scatto pesante e scatto leggero.
In ogni caso dovrà essere garantita una progressione almeno pari o superiore a quella attualmente prevista.

Nel corso della trattativa potrà essere presa in esame l’introduzione di un “sistema premiale” aggiuntivo, che verrà **preventivamente sottoposto a confronto e consultazione dell’intera categoria.**

- **PROGRESSIONE DI CARRIERA E RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE E DELLE ATTITUDINI:**

Avviene con il passaggio tra segmenti e tra carriere. Gli avanzamenti al segmento Quadri e all’Area Manageriale vengono accompagnati da un riconoscimento economico aggiuntivo tale da non disperdere l’anzianità maturata nel comparto di provenienza.

Il passaggio dal segmento Addetti al segmento Quadri sarà consentito attraverso **due binari**.

Il **primo binario** è basato su un test selettivo a risposte multiple, il cui esito si somma ad elementi quali: valutazione di merito, titoli e anzianità. Alla prova selettiva si potrà accedere previo il raggiungimento di un livello prestabilito.

Il **secondo binario** prevede una modalità di avanzamento per scrutinio congiunto per anzianità, titoli e merito, e con un limite di anzianità minima più elevato.

Il passaggio dalla carriera operativa a quella manageriale può avvenire con il passaggio ad Expert e con il passaggio a Consigliere.

Per il passaggio al segmento Expert, deve essere previsto un colloquio professionale in relazione al profilo prescelto, preceduto da un test, a risposte multiple e punteggio predeterminato. L' idoneità alla prova permette di rimanere in graduatoria per tre anni.

Il passaggio al segmento Consigliere, è basato su una prova scritta e su colloquio di diversa complessità e contenuto.

Il numero di posti annualmente messo a bando trova un limite minimo nell' aliquota prestabilita del personale avente i requisiti per il passaggio, e del numero di posti messi a concorso per l' accesso dall' esterno.

POSTI A DISPOSIZIONE: appare evidente come la validità del funzionamento del modello proposto sia strettamente legata alla determinazione di posti a disposizione, verifica reale di un sistema che garantisce vere opportunità di carriera e di crescita per tutti i Lavoratori.

Roma, 01 ottobre 2018

La Segreteria Generale
FALBI

La Segreteria Nazionale
SIBC