



RIFORMA AREA MANAGERIALE

CIDA: “SÌ MA ANCHE...”

Il 27 giugno, in “zona Cesarini” rispetto al termine previsto dagli accordi del 2016, si svolgerà l’incontro di verifica della riforma dell’Area Manageriale.

La sede di verifica, **sollecitata dalla Falbi già dallo scorso anno**, sarà un’importante occasione per **affrontare, in una sede ufficiale, i numerosi problemi creati, grazie alla sciagurata e frettolosa firma gentilmente concessa alla Banca da CIDA-Dasbi-Cisl, non solo alla gran parte dei colleghi che allora si trovavano nella Carriera Direttiva, ma a tutti coloro che, non rappresentati, all’epoca, dalla CIDA, hanno avuto accesso all’Area Manageriale.**

Nel 2016 la CIDA, con il supporto di DASBI e CISL, prospettando fantasmagorici benefici per tutti, ha sottoscritto un accordo che ha concesso alla Banca mano libera su ingenti parti economiche della retribuzione dei colleghi, **senza nemmeno curarsi di sottoporre l’accordo al giudizio dei colleghi con una consultazione referendaria.**

Oggi, a distanza di tre anni, lo stesso sindacato decide di ascoltare la voce dei colleghi: difatti la riforma, a giudizio dei “padri costituenti”, ha portato opportunità ad alcuni colleghi; altri invece “ritengono” di essere stati penalizzati.

E ancora – si scrive nel comunicato di ieri, rivolgendosi agli Esperti – *“alcuni sono passati al segmento di Consigliere, altri hanno avuto incrementi di livello stipendiale, ma molti altri si aspettavano legittimamente qualcosa in più”*.

Finalmente si riconosce che i livelli stipendiali e le percentuali minime dei passaggi (che esistono solo nella fantasia degli estensori del comunicato, visto che non sono mai stati contrattati) degli Esperti, sono contenuti. Meglio tardi che mai...

Noi riteniamo che l’occasione della verifica della riforma **sia un’opportunità da non sprecare**; la prima cosa da correggere, anzi, da introdurre, è **la trasparenza con cui vengono prese tutte le decisioni che hanno impatto sulla retribuzione dei colleghi**. Perché i colleghi che oggi *“hanno trovato opportunità”*, domani saranno quelli che *“riterranno di essere stati penalizzati”* o *“si aspetteranno qualcosa di più”*.

Le colleghe e i colleghi hanno avuto modo, in questi tre anni, di comprendere perfettamente che chi è stato penalizzato rispetto al sistema precedente non ha **commesso errori di valutazione**, ma è vittima di un sistema consapevolmente creato e voluto da Banca e CIDA.

Un sistema che è necessario correggere.

Non è ammissibile che non esistano percentuali minime di avanzamento; è inaccettabile l'assenza di qualsiasi graduatoria; è necessario prevedere criteri oggettivi per l'attribuzione delle *vacancy* e delle posizioni professionali.

A ciò si dovrà sicuramente accompagnare una profonda revisione dei livelli stipendiali e delle indennità, specie per gli Esperti; andranno rivisti i criteri per l'attribuzione della maggiorazione dell'indennità di funzione.

Per fare questo, e tanto altro, è **necessario dare forza al sindacato che ha provato, nel 2016, a frenare gli appetiti della Banca (e della "Dirigenza Nuova"), opponendosi al nuovo sistema**, impedendo che venisse replicato per la carriera operativa, categoria per la quale, come noto, si sta battendo per costruire un sistema che garantisca dignità, prospettive economiche e di carriera per tutti.

Noi ci saremo, come sempre.

Roma 20 giugno 2019

La Segreteria Generale
FALBI