



CONSIGLIO NAZIONALE FALBI
28 E 29 OTTOBRE
LE LINEE GUIDA DELLA FALBI SULLA RIFORMA
DEGLI INQUADRAMENTI
IL "LAVORO": QUESTIONE FONDAMENTALE E STRATEGICA
LA FALBI È DISPONIBILE AL CONFRONTO CON ALTRI
SINDACATI

Si è tenuto nei giorni 28 e 29 ottobre il Consiglio Nazionale della FALBI, convocato a fronte **di un'auspicabile svolta del negoziato** sulla riforma degli inquadramenti per la Carriera operativa, ausiliaria ed operai, per realizzare un confronto di merito con i Rappresentanti Sindacali, **che vivono sul territorio quotidianamente in contatto con tutti i Colleghi**, per meglio conoscere e valutare quelle che sono le aspettative della Categoria rispetto al momento negoziale.

Preliminarmente il Consiglio Nazionale ha inteso prendere in esame la progressiva riduzione del lavoro presso le diverse unità operative della Banca. **Si tratta di un tema di assoluta rilevanza sul quale si misurano il futuro e le aspettative dell'intera Categoria.** Trascurare un tale prioritario e fondamentale aspetto significherebbe **assecondare una veloce deriva di declino** che non consentirebbe di tutelare, in prospettiva, adeguatamente i Lavoratori che rappresentiamo. **Ignorare tale problematica sarebbe gravemente irresponsabile.** Il Consiglio Nazionale ha quindi dato mandato alla Segreteria Generale di promuovere una forte iniziativa rivolta al Direttorio della Banca perché si affronti con urgenza tale problematica proponendo, quale primo atto, **la costituzione di una Commissione tecnica Banca e Sindacati per valutare la possibilità di acquisizione di nuovi compiti e nuove funzioni**, coerenti con gli alti livelli di professionalità ed efficienza della Banca, da sottoporre in fase successiva anche al Legislatore.

L'approfondito dibattito, durato per due giornate, **è stato utile per definire i punti fermi** a cui la Segreteria Generale dovrà attenersi nel prosieguo del confronto con la Banca.

Il Consiglio Nazionale ha ritenuto che la proposta di istituzione di un'area unica funzionale, articolata su due segmenti può rappresentare un effettivo adeguamento all'attuale organizzazione del lavoro e un'opportunità per la Categoria, **alla condizione pregiudiziale che non rappresenti in alcuna maniera un arretramento, nemmeno temporaneo, delle prerogative, delle opportunità e delle condizioni economiche attualmente garantite a tutti i Lavoratori della Banca.**

In particolare, qualunque riforma a cui si volesse pervenire **deve avere come punto di riferimento** quello che è il trattamento attualmente garantito.

La progressione vigente, che è il prodotto della riforma del salario realizzata nel 1996, rappresenta un meccanismo straordinario **che garantisce a tutti, giovani ed anziani, una costante e rilevante crescita delle retribuzioni** e assicura a tutti, nel tempo, il raggiungimento di livelli retributivi di assoluto riguardo.

L'attuale sistema di progressione si basa su due filoni: il primo dovuto **allo scatto annuale** (garantito a tutti automaticamente) il secondo dovuto **all'avanzamento "meritocratico"** tra gradi (Vice Assistente, Assistente, Assistente Superiore, Primo Assistente).

L'avanzamento tra gradi ha particolare rilevanza in quanto, all'atto del passaggio, al nuovo livello stipendiale **si aggiunge l'intera anzianità di servizio maturata (AIS)**.

L'ipotesi sin qui emersa al tavolo, di un'unica scala retributiva articolata su livelli biennali pari al doppio di uno scatto pesante, **conserva gli effetti prodotti dallo scatto annuale automatico**, e lo migliora in quanto supera l'ipotesi dello scatto "leggero" sia per coloro che sono attualmente incorsi in tale ridotta dinamica sia **per coloro che lo sarebbero inevitabilmente in futuro**.

A tal proposito il Consiglio Nazionale ha inteso esprimere **pregiudiziale contrarietà** a qualsiasi ipotesi, emersa negli ultimi giorni, di **"trasferimento" di una quota di automatismo derivante dagli scatti ad una presunta e fantomatica meritocrazia**. Sarebbe questa una forma **"occulta" di avvicinamento ai meccanismi previsti dalla riforma dell'Area Manageriale**, da sempre avversati e che hanno evidenziato **"sul campo" evidenti penalizzazioni per quei Colleghi**.

Una tale ipotesi impedirebbe, in ogni caso, la sottoscrizione da parte della FALBI di un accordo sulla riforma degli inquadramenti per la Carriera Operativa.

Per quanto riguarda gli effetti garantiti dalle promozioni tra gradi professionali è al momento emersa al tavolo del confronto **l'ipotesi di prevedere "livelli aggiuntivi" come acceleratori della dinamica**.

Si tratterà di verificare, per numeri, se un tale sistema rappresenterà **un effettivo miglioramento** della situazione esistente.

L'ipotesi di "accelerazione" supera la logica dei gradi, e sarà indispensabile **definire un minimo di anni** per l'avanzamento tra livelli

Il Consiglio Nazionale ha inteso ribadire con forza che la "meritocrazia" di cui tanto si discute, anche a sproposito, si evidenzia esclusivamente al passaggio tra segmenti e tra aree e non di certo nell'ambito di un'unica area mansionistica.

A tal fine è prioritario pervenire a una definizione, nell'ambito dell'ipotetico accordo, di **"posti a disposizione" per gli avanzamenti** tra segmenti ed aree che rappresentino una reale risposta all'esigenza di creare opportunità concrete di sviluppo delle carriere, **punto qualificante della piattaforma sottoscritta lo scorso anno con il SIBC**.

Una prima positiva risposta è rappresentata dalla disponibilità della banca a definire, nei prossimi 5 anni, **100 posti disponibili per ogni anno utili per la promozione al segmento di Supervisore** (a tal proposito sarà necessario procedere ad una significativa riduzione dei tempi minimi richiesti per la partecipazione alla prova), la trattativa **dovrà dare adeguate risposte alle aspirazioni degli attuali Coadiutori per il passaggio all'area manageriale**.

Cardini dell'ipotetica riforma saranno inoltre la definizione di un nuovo mansionario, del sistema valutativo e di un nuovo significato da riconoscere alla formazione.

Dovendo procedere alla definizione di un unico mansionario sarà imprescindibile definire **un'adeguata gradazione riferita all'esperienza acquisita** al fine di escludere qualsiasi ipotesi di demansionamento per gli attuali addetti.

Per quanto attiene la valutazione bisognerà procedere a una riforma dell'attuale scheda valutativa che dovrà rispondere a **requisiti di trasparenza, leggibilità e aderenza al lavoro**, tenendo eventualmente conto dei diversi livelli di esperienza. Il Consiglio Nazionale **ha inteso esprimere contrarietà a qualsiasi definizione di "famiglie professionali"** che finirebbero per definire **"graduatorie di rilevanza"** penalizzando e ghettizzando una parte dei Colleghi. Le "famiglie professionali" sarebbero, inoltre, **in palese contraddizione con la tendenza, che si è affermata negli ultimi anni, di superamento della separatezza dei ruoli**. Alla scheda valutativa rinnovata sarà necessario aggiungere riferimenti che conferiscano al sistema valutativo elementi di oggettività, **tra questi riveste priorità l'assegnare una valenza valutativa alla formazione**, assicurandone la fruibilità per tutti i Lavoratori e **definendo un nuovo monte ore** a disposizione delle Colleghe e dei Colleghi.

Il Consiglio Nazionale ha raccomandato, nell'ambito di un più generale progetto di riforma, di porre una **particolare attenzione ai Colleghi (vice assistenti ed operai di 3^a junior) attualmente più svantaggiati** sia sotto l'aspetto retributivo che normativo.

Altro rilevante tema che riguarda il rinnovo del contratto è **rappresentato dall'orario di lavoro**. Il Consiglio Nazionale ha inteso ribadire che l'accordo a suo tempo sottoscritto **ha rappresentato un intervento fortemente innovativo** che ha consentito il passaggio da un sistema rigido di orari ad uno contenente numerose flessibilità orientate a migliorare le esigenze di vita dei Dipendenti.

Il trascorrere del tempo consente, comunque, oggi di **procedere a un ulteriore e più mirato incremento delle flessibilità** e all'introduzione di fattispecie nuove che nel frattempo si sono affermate come lo "smart working".

Il Consiglio Nazionale ha, infine, manifestato soddisfazione per gli accordi raggiunti nell'ultimo periodo ed in particolare:

- accordo BAN **che ha consentito di mantenere la produzione delle Banconote all'interno dell'Istituto**, evitando qualsiasi ipotesi di esternalizzazione che all'epoca era in avanzata fase di definizione;
- accordo sul flexible benefit che **ha creato uno strumento al passo con i tempi e che contiene indiscutibili vantaggi per tutti i Colleghi**;
- misure di sostegno per il personale addetto alle divisioni delocalizzate di Vigilanza in chiusura che, attraverso l'estensione del telelavoro **hanno evitato per quei Colleghi, lo sradicamento dalle località di residenza**;
- Lump Sum che ha rappresentato un ulteriore intervento **(per quanto non ancora esaustivo)** nella direzione **di sanare le differenze generazionali** in tema di previdenza aziendale;
- accordo **per le filiali di STC** teso a eliminare le penalizzazioni di quei Colleghi;
- definizione dell'accordo sull'IPCA 2019 **che ha evitato la penalizzazione del recupero**, prevista dal sistema, del differenziale tra inflazione programmata e quella realizzata.

Il Consiglio Nazionale ha ribadito, infine, la disponibilità della FALBI a confrontarsi con qualsivoglia altro Sindacato che vorrà condividere le linee guida sulla riforma degli inquadramenti e la proposta di istituzione di una Commissione tecnica abilitata a definire gli ambiti di intervento per assicurare un futuro certo di “lavoro” a tutte le Colleghe e a tutti i Colleghi.

Roma, 31 ottobre 2019.

LA SEGRETERIA GENERALE
FALBI