



# **NO AGLI SLOGAN, UN'INDISPENSABILE E DOVEROSA "OPERAZIONE VERITÀ"**

Non vi è dubbio che tutto quanto riguarda l'azione del Sindacato è sottoposto a una componente di opinabilità: la diversità di orientamenti, la dialettica e anche la contrapposizione di opinioni rappresentano una ricchezza di accrescimento di consapevolezza per ciascuno.

Tuttavia, trattandosi di questione "sensibile", perché attiene alla condizione e al destino delle persone che si rappresentano, non dovrebbero essere ammesse mistificazioni, strumentalizzazioni e travisamenti della verità.

**Nell'attuale vicenda del negoziato sulla riforma delle carriere, un dato risulta evidente ed inconfutabile: ha prevalso, per responsabilità altrui, la massima confusione.**

Una situazione che potrebbe essere imputata alla buona fede derivante da una legittima diversità di vedute e di analisi ovvero, **con maggiore probabilità**, a una malafede guidata da una meschina intenzione di avviare una sorta di campagna "acquisti", funzionale esclusivamente agli interessi di sigla, ignorando cinicamente gli interessi dei rappresentati.

Di fronte a una situazione qual è quella descritta, non si dimostra utile ricorrere ad affermazioni più o meno roboanti, ma generiche e di principio, soprattutto non serve ricorrere a desueti slogan.

E' necessario approfondire, invece, una severa e serena valutazione di merito sulle questioni reali.

**Il nodo fondamentale è tutto nell'affermazione che la proposta della Banca avrebbe un contenuto "innovativo" e costituirebbe un'utile base di ragionamento e di lavoro per pervenire alla soluzione degli ormai vetusti problemi che affliggono la categoria, mentre le conclusioni a cui è pervenuto il primo tavolo sarebbero sostanzialmente "conservativi" e confermerebbero le criticità evidenziate dal sistema.**

Premesso che innovazione e conservazione si dimostrano richiami astratti, retorici e privi di significato laddove sono disgiunti dai contenuti, può esserci anche una buona conservazione e una pessima innovazione, è necessario ed onesto entrare nel merito specifico delle questioni.

## **Quale era la proposta della Banca per la carriera operativa?**

La distribuzione dell'intera compagine operativa, Segesi ed operaia, su due segmenti, all'interno indistinti: il primo denominato dei coordinatori nel quale collocare gli attuali Coadiutori e i gradi apicali della Carriera Operaia, il secondo degli addetti nel quale sarebbero collocati tutti gli altri.

**Sarebbe questo il modello di carriera “fluida” capace di restituire ad un’ampia fascia di colleghi proficue prospettive di carriera? Qualcuno, che sia in buona fede, può sostenere che sarebbe stato un positivo cambiamento rispetto al sistema attuale?**

Una corretta risposta si ritrova nel sistema di avanzamento dalla fascia degli addetti e quella dei coordinatori; la proposta della Banca era di un passaggio per **posti disponibili predeterminati** e attraverso il superamento di una prova concernente la politica monetaria, il sistema dei pagamenti, la tesoreria, la vigilanza, la gestione delle risorse, la normativa della spesa, la rete territoriale, nonché la conoscenza della lingua inglese.

Sarebbe stato questo un sostanziale cambiamento rispetto al sistema attuale?

Sarebbe stato **questo il “grimaldello” capace di aprire prospettive nuove ai tanti colleghi attualmente ingessati all’interno della carriera operativa?**

**E questa sarebbe la miracolosa portata rivoluzionaria di una tale proposta?**

**Quale sarebbe la soluzione dei “colli di bottiglia” di cui tanto oggi si racconta?**

Per Segesi ed operai, era prevista **una falsa equiparazione**: per mantenere la differenza di scatto oggi esistente la loro progressione **sarebbe stata “rallentata”** tramite l’assegnazione dello scatto in un periodo di quattro anni in luogo dei tre previsti per gli altri appartenenti al segmento.

Anche per gli aspetti meramente economici emerge più di una perplessità: **si proponeva l’abolizione dello scatto annualmente garantito** per sostituirlo con un nuovo scatto (del valore doppio rispetto a quello precedente) che sarebbe stato riconosciuto su una scansione temporale di tre anni.

E’ chiaro che chi avesse ricevuto lo scatto al primo anno ne avrebbe tratto beneficio (ma come scritto nella documentazione fornita dalla stessa Banca si trattava di un *ristretto numero di dipendenti*, si è detto circa il 5% degli addetti), la maggioranza degli altri colleghi (all’incirca il 75/80%) avrebbe ottenuto lo scatto ogni due anni, **quindi con sostanziale equivalenza di importo (salvo la riscossione posticipata di una parte dello stesso!)**, i rimanenti (15/20%, comunque una percentuale non trascurabile, circa 1000 colleghi) avrebbe ricevuto lo scatto ogni tre anni, con danno evidente e incontestabile.

Verosimilmente, inoltre, in virtù dei buoni (!!!) principi di gestione sarebbe stata effettuata una rotazione che **avrebbe prodotto un ulteriore “eccellente!!” risultato: a quasi tutti i colleghi sarebbe toccato ricevere, con determinata periodicità, lo scatto al terzo anno (con perdita certa).**

Il sistema, poi, sarebbe stato sottoposto **ai budget rigidi e inderogabili** gestiti in assenza di ogni trasparenza considerato che la decisione nell’assegnazione degli scatti sarebbe stata presa dai diretti responsabili di struttura **eludendo qualsivoglia procedura formalmente sancita che prestabilisse i criteri di assegnazione a tutela della correttezza dei comportamenti.**

**Sul Coadiutore, che ha rappresentato uno degli snodi centrali della lunga negoziazione,** è necessario chiarire, a premessa, che la Banca, con il consenso dei sindacati, CIDA e DASBI che detengono la maggioranza assoluta per il contratto dei direttivi, **aveva già introdotto la quarta fascia.**

Una determinazione immodificabile e significativamente **condizionante del confronto,** avvenuto sul tema specifico, l’unica possibilità, per i Sindacati che rappresentano la maggioranza della Carriera Operativa, sarebbe stata quella di impedire **il passaggio degli attuali Coadiutori alla 4<sup>a</sup> fascia dell’area manageriale** non accettando l’ipotesi di accordo.

E ciò avrebbe significato **la definitiva rinuncia** a introdurre modifiche al sistema vigente per le carriere non direttive.

Per quanto riguarda il passaggio da Coadiutore a 4<sup>a</sup> fascia è un atto di onestà concettuale sottolineare che la proposta della Banca prevedeva **un colloquio “una tantum”** e non più ripetibile dai contenuti generici **ed una prova tesa ad accertare la conoscenza della lingua inglese**; successivamente a tale sessione i Coadiutori, con un'anzianità minima di 5 anni, avrebbero avuto accesso alla 4<sup>a</sup> fascia, esclusivamente attraverso un concorso per prova scritta e orale. **Per l'avanzamento alla 3<sup>a</sup> fascia manageriale (ex F2), sarebbe stata esclusa la possibilità di accesso**, solo successivamente la Banca si era dichiarata disponibile a mantenere la prova **transitoriamente per un periodo massimo di 5 anni**.

Il nostro impegno è stato, quindi, quello di mantenere ruolo e contenuti al grado di Coadiutore che rimane all'interno della Carriera Operativa, parificandone, tra l'altro, il trattamento economico a quello previsto per la 4<sup>a</sup> fascia manageriale, che nel frattempo era stato adeguato a **41.500 euro**, e a **confirmare la prova per l'accesso alla 3<sup>a</sup> fascia (ex F2) per sempre e non solo per 5 anni**, prevedendo una percentuale di posti a disposizione almeno pari a quella dell'ultimo triennio.

Secondo i detrattori dell'ipotesi di accordo la proposta della Banca sarebbe stata una conquista di nuove opportunità?

Per quanto riguarda la Carriera Direttiva (o manageriale che dir si voglia) è argomento meritevole di altra e specifica trattazione, per il momento ci si limita ad osservare **che le sorti dei colleghi inquadrati in tale area sono state consegnate, sia per quanto riguarda la crescita economica che di carriera, totalmente e senza appello nelle mani dei superiori diretti. È stata cancellata la pur pallida traccia di trasparenza di gestione.**

In definitiva, la proposta della Banca era la più assoluta negazione delle presunte opportunità date a tutti, e dell'eliminazione degli accumuli.

Probabilmente il fondamentale equivoco consiste nella scarsa considerazione che è stata data **all'affermazione di natura ideologica** che la Banca ha inteso porre a base di ogni sua proposta: l'attuale sistema è a basso contenuto meritocratico e conseguentemente era necessario incrementare significativamente i contenuti meritocratici posti alla base del trattamento economico e di carriera dei dipendenti.

**MERITOCRAZIA NON SIGNIFICA ARBITRIO, NON SIGNIFICA DISCREZIONALITA' SENZA CONTROLLO, NON SIGNIFICA AZZERAMENTO DELLO SPIRITO CRITICO DI OGNI COLLEGA.**

**Come dovrebbe essere noto i sistemi esasperatamente meritocratici per loro natura, laddove non governati da criteri che ne garantiscono trasparenza e correttezza di comportamenti, sono destinati a dare riconoscimenti a pochi a danno dei più, trasformando la meritocrazia in discrezionalità incontrollata, che deborda spesso in arbitrio, come è stato ampiamente ed incontrovertibilmente dimostrato negli anni dalla gestione del sistema valutativo da parte della Banca.**

**IL SI' ALLA NOSTRA PROPOSTA È STATO IL SI' ALLA TUTELA DELLA DIGNITA' DI CHI  
LAVORA**

**UN SI' CHE HA PREVALSO SEPPUR DI MISURA.**

Roma lì, 16 marzo 2016

LA SEGRETERIA GENERALE  
FALBI