



# *Incontro del 20 novembre*

# **Carriere: retribuzione e inquadramenti**

Dopo una serie di incontri interlocutori, la Banca ha finalmente accettato **l'invito del tavolo di maggioranza Falbi e SIBC di imprimere un'accelerazione importante** al negoziato sulla riforma delle carriere, delineando un quadro che - ferma restando la necessità di porre la massima attenzione agli aspetti di **tutela** del personale - possa consentire uno **sviluppo professionale ed economico** del personale.

**Falbi e SIBC hanno molto insistito sul tema delle mansioni del personale, le cui capacità professionali vanno riconosciute e valorizzate in modo progressivo nel tempo.** Solo con un approccio aperto e attento al personale sarà possibile dare risposte alle domande di avanzamento professionale, e al tempo stesso scongiurare legittime apprensioni del personale.

Invece di partire da una aprioristica definizione numerica dei rapporti fra Aree e Segmenti, la Banca intende completare (in tempi auspicabilmente rapidi) una **riflessione sulle esigenze di organico nelle diverse aree mansionistiche.**

La Delegazione aziendale ha già anticipato che, per quanto riguarda il **personale Operaio**, si registra una consonanza sul fatto che per gli Operai non si crei un contenitore separato (come inizialmente proposto) ma deve essere un profilo dell'Area Operativa.

A detta della Delegazione aziendale, la citata ricognizione sulle esigenze mansionistiche si potrà tradurre, per **un quinquennio dall'entrata in vigore** della riforma:

- in un **rafforzamento dei numeri di passaggio dall'attuale grado di Coadiutore** all'Area Manageriale,
- **nel raddoppio degli attuali "passaggi a Coadiutore" (oggi 50)**, con una prova che la Banca vorrebbe configurare su base annuale, e basata su un test scritto comprensivo di una verifica di inglese "basic" e una parte orale circoscritta alla verifica della capacità di interazione dei candidati.

Anche l'**attuale prova ad Esperto** dovrebbe essere oggetto di una parziale revisione che ne migliori il funzionamento, con un **incremento dei posti disponibili**.

Allo stato, la Banca ha **tuttavia ribadito la propria contrarietà a una prova specifica e aggiuntiva per Esperto, da riservare ai Coadiutori**. Si tratta sicuramente di una presa di posizione per noi "critica" perché contraddice la filosofia della **nostra rivendicazione di un modello di carriere "delle opportunità"**, tale da prevedere possibilità concrete verso Segmenti o Aree successive. Sicuramente, su questo aspetto la trattativa dovrà subire degli sviluppi. Inoltre, bisognerà registrare avanzamenti sul passaggio da Coadiutore a Consigliere, che mettano a disposizione dei Colleghi numeri maggiori a quelli attualmente previsti, che sono da considerarsi di mera "testimonianza".

### §§§

La Delegazione aziendale ha poi dedicato **larga parte dell'incontro all'illustrazione della dinamica retributiva** che, come abbiamo sempre ripetuto, non deve comportare penalizzazioni rispetto a quella attuale.

Ogni segmento dell'area operativa sarebbe articolato su un numero predefinito di livelli.

**Ogni livello avrebbe il valore parametrato a due degli attuali scatti pesanti, e sarebbe riconosciuto ogni due anni a tutto il personale, salvo demerito.**

Si tratta di un'impostazione che andrà correttamente avvalorata per evitare remissioni, per cui sicuramente l'attribuzione del primo livello dovrà essere anticipata, salvo non siano di valore significativamente più elevato rispetto a quello proposto.

A tale dinamica, per corrispondere all'esigenza di "valorizzazione del merito", **si sommerebbero ulteriori bonus aggiuntivi**, attribuiti *una tantum* con scrutinio biennale, sulle cui modalità e criteri di riconoscimento, allo stato, la Banca non ha fornito raggugli. Falbi e Sibc - alla luce della gestione del personale direttivo - hanno chiesto con la determinazione **massima trasparenza sui criteri adottati**.

§§§

A margine dell'incontro, nel ribadire la ferma contrarietà dell'Istituto a ulteriori ipotesi di ridimensionamento della rete territoriale, la Delegazione aziendale ha preannunciato che l'incontro della prossima settimana sarà concentrato sulla definizione delle risorse e del **funzionamento del "nuovo CASC"**, alla luce dell'ipotesi di raggiungimento di un accordo sul **welfare**.

Roma 20 novembre 2018

LA SEGRETERIA GENERALE  
FALBI

LA SEGRETERIA NAZIONALE  
SIBC