Federazione Autonoma Lavoratori Banca d'Italia
SINDACATO NAZIONALE BANCA CENTRALE E AUTORITA'

RIFORMA DELLE CARRIERE

RIPARTE IL CONFRONTO

CONVOCATO IL TAVOLO DEL NEGOZIATO
PER IL PROSSIMO 26 MARZO 2019

Dopo una pausa per definire accordi importanti per gli interessi di tutti i Colleghi (definizione di un nuovo sistema di welfare aziendale, accordo sull'efficienza aziendale, misure di sostegno per i Lavoratori interessati dalla chiusura delle DDV) e dopo l'ulteriore ritardo dovuto alla determinazione delle condizioni di applicazione delle novità legislative in materia previdenziale (quota 100), **si riavvia il negoziato sulla Riforma della Carriera operativa, per cui il Sindacato è stato convocato per il prossimo 26 marzo 2019 (per il prossimo 19 marzo le OO.SS. sono state convocate per la definizione negoziale della nota a verbale sul Welfare Aziendale contenuta negli accordi dello scorso 15 dicembre)**.

Il forte esodo previsto per effetto dei nuovi limiti pensionistici, con la fuoriuscita dalla Banca dei Colleghi inquadrati nelle posizioni apicali delle diverse carriere, agevolerà gli obiettivi più volte evidenziati da Falbi e Sibc: **opportunità per tutti attraverso l'eliminazione delle strozzature che oggi impediscono la realizzazione di fondate aspirazioni in tema di carriera e creano un sentimento generalizzato di frustrazione ed esclusione dai processi lavorativi**.

Nella prima parte del negoziato, poi sospesa per le motivazioni prima accennate, dopo il superamento della pregiudiziale iniziale della Banca (**che pretendeva di imporre un modello "fotocopia" di quello realizzato nel 2016 per l'Area Manageriale, che nel breve tempo intercorso ha dimostrato di essere fortemente penalizzante per i Colleghi**), sono state affrontate alcuni rilevanti questioni, tra le quali quelle inerenti la **figura del Coadiutore** che, inizialmente, la Banca riteneva essere un grado ormai privo di contenuto e destinato ad essere abolito; un'impostazione che, se tradotta in atto, avrebbe comportato per la Carriera Operativa la perdita delle mansioni di maggiore responsabilità, contenuto e spessore, **con una conseguente ghettizzazione della categoria in mansioni marginali e di supporto**.

Tale impostazione è stata superata, anzi si è fissato un contingente di alimentazione del grado, che testimonia la volontà di mantenimento e di rafforzamento: 100 posti all'anno di Coadiutori per il prossimo quinquennio.

Cinquecento posizioni messe a disposizione degli Assistenti, Assistenti Superiori e Primi Assistenti che dovranno essere rimodulate in aumento, alla luce delle uscite che si realizzeranno per effetto dell'applicazione della "quota 100" e degli incentivi al pensionamento anticipato della normativa interna.

Resta fondamentale il tema della possibilità di sviluppo di carriera del Coadiutore, e non solo del Coadiutore, **verso l'Area Manageriale**, senza la quale il grado diventerebbe un nuovo punto di accumulo privo di qualsiasi prospettiva.

A tale scopo è necessario confermare il passaggio attualmente previsto da Coadiutore a Consigliere, fissando un numero significativo di posti disponibili e, soprattutto, **aggiungere una modalità di accesso al Segmento degli Esperti che tenga conto della professionalità già acquisita e dimostrata sul campo dagli attuali Coadiutori**.

Rimangono, inoltre, da definire le modalità attraverso le quali si accertano la professionalità per l'accesso ai livelli superiori, nonché la tempistica di accesso, che deve rispondere all'esigenza di base di offrire a tutti concrete possibilità di carriera, senza dover attendere tempi burocratici privi di una qualsivoglia funzionalità.

Anche per quanto riguarda la progressione economica si sono realizzati passi in avanti, **nonostante le distanze iniziali dovute alle pretese della Banca di un generale depotenziamento del sistema**; l'ultima proposta prevede **uno scatto fisso, erogato ogni due anni, pari a due volte lo scatto pesante** attualmente previsto per i diversi gradi della Carriera Operativa.

Un avanzamento che, comunque, risulta ancora insoddisfacente in quanto **manca la previsione di recupero che il sistema attuale garantisce al momento degli avanzamenti**, attraverso la conservazione dell'intera anzianità di servizio (cfr. comunicato FALBI dello scorso 22 novembre).

Un piccolo tratto di strada è già compiuto, ma ancora insufficiente per pervenire ad una prima valutazione; **si evidenzia quindi la necessità di un cambio di passo, ovvero che siano rivisti i tempi per imprimere al confronto una doverosa accelerazione**, capace di condurre il tavolo del negoziato a quegli esiti che la categoria attende da troppo tempo.

Il tavolo di maggioranza FALBI-SIBC conferma l'impegno **di realizzare una concreta modernizzazione della struttura delle Carriere ormai datata (risale al lontano 1980)**, capace di dare risposte adeguate a una compagine che, nel frattempo, si è

profondamente modificata sia per i requisiti intrinsechi di preparazione professionale, sia, e soprattutto, per quanto riguarda le aspettative.

È tempo di superare lo "status quo" e realizzare cambiamenti sostanziali al sistema, che costituiscano una tangibile discontinuità.

Roma, 11 marzo 2019

La Segreteria Generale
Falbi