



AVVIATA LA TRATTATIVA, SI AVVIANO LE CAMPAGNE DI PROSELITISMO

- **Le precognizioni di Cgil e Cisl**
- **La Cisl ha cambiato opinione sull'accordo Area manageriale che è di ostacolo ad una nuova sessione di reinquadramento a Expert?**

Dopo una lunga, assillante campagna sui presunti ritardi con cui si stava avviando il rinnovo della negoziazione sulla riforma degli inquadramenti, non appena si è iniziato ad entrare nel merito delle questioni, i sindacati di minoranza hanno con immediatezza “cambiato musica” e, evidenziando spiccate doti divinatorie, hanno iniziato a **tratteggiare scenari apocalittici** che si risolverebbero, a loro dire, in un'epocale disfatta per l'intera categoria. Sintomatici i titoli dei comunicati relativi all'incontro del 2 aprile 2019: **“la regressione è continua” (CISL), “a chi giova questa riforma?” (CGIL).**

Per ricondurre il confronto a un livello di concretezza e di serietà è opportuno fare il punto sullo stato della trattativa:

RUOLO DEL COADIUTORE: è nota la posizione espressa dalla Banca ad inizio del confronto secondo la quale la realtà organizzativa attuale della Banca suggeriva un superamento della figura del coadiutore (che si sarebbe trasformato in una sorta di grado transitorio ad esaurimento). **Una tale impostazione comportava una più generale marginalizzazione della carriera operativa destinata ad essere sempre più relegata a compiti di supporto.**

Una prima rilevante difficoltà del negoziato alla quale FALBI e SIBC hanno opposto una ferma opposizione. L'attività negoziale svolta al tavolo ha, **alla fine, ribaltato una tale impostazione: il ruolo del coadiutore è confermato appieno e con esso la rilevanza dell'intera categoria operativa nel processo lavorativo.** Sono testimonianza di tale modifica di impostazione sia la super alimentazione del livello professionale del coadiutore, sia le proposizioni in tema di mansioni, che confermano, rafforzandole in alcune affermazioni di principio, **le prerogative funzionali** mantenendo un'ampia sovrapposizione con quelle del segmento di Esperto.

PROSPETTIVE PER GLI OPERATIVI: viene riconfermata la possibilità di accesso al segmento di Esperto (5 anni di anzianità di Banca); **viene offerta una concreta possibilità di sviluppo nel livello di Coadiutore:** 500 posti in 5 anni (cioè uno su cinque dei Colleghi attualmente inquadrati nei livelli “operativi”); si afferma **la volontà di ridurre i tempi minimi necessari** per accedere alla possibilità di partecipare alle prove; verrà razionalizzato il sistema di selezione, introducendo modalità maggiormente trasparenti e di ridotta discrezionalità. Anche per quanto riguarda le mansioni vengono confermate quelle vigenti (comprese quelle di maggior rilievo, come l'attribuzione di deleghe, collaborazione operativa

a attività di analisi, studio e ricerca, compiti ispettivi in accompagnamento). Per quanto riguarda le mansioni cosiddette di trascinarsi (già ridotte rispetto al passato con l'introduzione di una più spinta tecnologia e con misure in tema di organizzazione del lavoro, tra le quali l'affidamento all'Arma dei Carabinieri della gestione della sicurezza dei nostri stabilimenti) **è da riconoscere con onestà che già fanno parte del mansionario dell'assistente** (art. 6 c. 4 del vigente regolamento del Personale), ma anche in questo caso sono in discussione **una serie di norme di garanzia** (conferma dell'esclusione per gli assunti ante 1.7.2002, la cessazione dell'obbligo al raggiungimento di un determinato limite anagrafico, introduzione del principio della maggiore esperienza professionale nell'affidamento delle mansioni, affidamento della movimentazione dei carichi a personale Operaio), **utili a limitare significativamente qualsiasi rischio di demansionamento della Categoria;**

ACCESSO ALL'AREA MANAGERIALE: è evidente che l'aver aperto le possibilità di accesso per tanti Assistenti al livello di Coadiutore **renderebbe monco il progetto di FALBI e SIBC di costruire un modello di "opportunità per tutti" se non si procedesse all'introduzione di meccanismi di passaggio da Coadiutore ad Area manageriale.** Sarebbe, tra l'altro un progetto miope, in quanto creerebbe in breve tempo un "ingorgo" nella carriera che costringerebbe tanti Colleghi a permanere a vita nel livello raggiunto, senza una concreta possibilità di sviluppo.

E' altrettanto evidente che il naturale sbocco per i Coadiutore, non fosse altro che per l'aspetto retributivo pari o superiore a quello di Esperto e per quello funzionale e mansionistico, **è il segmento di Consigliere.** A tal proposito è in atto un confronto con la Banca per **adeguare significativamente il numero** dei posti messi a disposizione di quel passaggio e una riduzione dei tempi per poter accedere alla selezione, tali da rispondere concretamente alle aspettative dei colleghi con minore anzianità.

Non vi è dubbio che **esiste una questione di accesso anche al segmento di Esperto** per quei Colleghi che, per diversi motivi, non hanno superato o, peggio, non hanno potuto partecipare alla sessione di reinquadramento del 2016. **E' una questione che FALBI e SIBC non hanno certo abbandonato e resta un obiettivo di qualità per la realizzazione del progetto di riforma attualmente in discussione.**

Tuttavia, per onestà intellettuale e **per non abbandonarsi a campagne di mera speculazione,** va detto che modificare le regole di accesso all'Area manageriale presenta **una duplice difficoltà** in quanto i relativi meccanismi sono compresi sia nell'accordo della carriera Operativa sia in quelli dell'Area manageriale, per cui una qualsiasi loro modifica comporta non solo una diversa riscrittura del testo della parte 2^a del Regolamento ma anche quella della 1^a parte, **con la necessaria condivisione da parte dei Sindacati che attualmente detengono la maggioranza della Categoria (CIDA e DASBI):** sorvolare su tale aspetto dimostra inequivocabilmente l'intenzione di strumentalizzare l'intera vicenda.

Ed è curioso che sia proprio la CISL che, con particolare accanimento, si erga a paladina di una tale richiesta, considerato che quel Sindacato, l'unica sigla tra quelle rappresentative del personale dell'area operativa, nel 2016 fu convinto assertore della validità dell'accordo per l'Area manageriale, giungendo al punto di sottoscriverlo al medesimo tavolo con CIDA e DASBI.

Evidentemente lo scorrere del tempo, per quanto breve, ha favorito all'interno della CISL un processo di revisione e di autocritica.

PROGRESSIONE ECONOMICA: è storia nota come negli ultimi dieci anni il Sindacato, nelle sue diverse composizioni, abbia ripetutamente tentato di realizzare la riforma degli inquadramenti. **Tali tentativi sono sistematicamente ed irrimediabilmente falliti** per una posizione iniziale e pregiudiziale della Banca, che ha sempre preteso di **"tagliare" la**

progressione economica a favore di un sistema di attribuzione discrezionale dei benefici. Il sistema attualmente vigente, frutto della riforma del salario avvenuta nel 1996, garantisce ai Dipendenti della Banca risultati semplicemente **IRRIPETIBILI** ed è, quindi, un **PATRIMONIO IRRINUNCIABILE PER LA CATEGORIA.**

Per questo motivo nel 2016 la FALBI **non ha esitato anche a pagare un prezzo “pesante” in termini di consenso**, tagliando la strada a qualsiasi ipotesi **di trasposizione del modello** che si andava delineando per l'Area manageriale anche per la Carriera operativa. L'attuale confronto è reso possibile e praticabile solo su un'affermazione preliminare e di principio, condivisa dalle Parti, **che qualsiasi modifica non dovrà comportare alcun arretramento**, anche di modesta entità, rispetto a quanto attualmente garantito. Il modello attualmente in discussione pare garantire il raggiungimento di tale obiettivo.

FALBI e SIBC non hanno, allo stato, espresso alcuna valutazione di merito sulla trattativa in svolgimento: troppi aspetti tra i temi in discussione attendono ulteriori specificazioni ed avanzamenti, altri temi di grande rilevanza e delicatezza non sono stati ancora affrontati (citiamo per tutti il sistema di valutazione).

La delicatezza dell'argomento per il futuro di tutti i Colleghi **impone prudenza ed accortezza**, ma onestamente non ci pare che quanto si sta costruendo al tavolo della trattativa contenga elementi, sia pur vaghi, che giustifichino **gli scenari apocalittici** annunciati da CGIL e CISL.

Non condividiamo la logica secondo la quale è meglio un iscritto oggi che una riforma (per tutti) domani.

Siamo consapevoli che i Colleghi attendono da anni la riforma degli inquadramenti, che le aspettative di sviluppo di carriera siano sempre più spesso frustrate, **ma siamo altresì consapevoli della rilevanza sulla vita professionale di tutti per una riforma sbagliata**, che non può essere affidata a turbe umorali di illusionisti e prestigiatori, e tantomeno può trasformarsi in un terreno di scontro per meschine campagne di proselitismo da parte di nessuno. **Siamo certi che la Categoria è sufficientemente matura per non cadere in tali infantili trappole e saprà giudicare con obiettività l'agire del Sindacato.**

Noi non possediamo le superiori e divine **doti di precognizione di CGIL e CISL** per cui non siamo in grado di annunciare conclusioni in un senso o nell'altro, ma siamo fortemente determinati a proseguire il confronto perseguendo l'interesse di tutti i Lavoratori della Banca d'Italia e **ci lascia sereni la certezza che qualsiasi ipotetica conclusione sarà sottoposta alla valutazione della Categoria attraverso una consultazione referendaria per cui saranno gli interessati stessi a valutare i contenuti e conseguentemente a determinarne gli esiti.**

Roma, 09/04/2019

LA SEGRETERIA GENERALE
FALBI