



## INCONTRO DEL 9 APRILE

# AVANZA IL NEGOZIATO SUL SISTEMA DI INQUADRAMENTI

*Dinamica retributiva e Mansioni: si aggiungono elementi utili*

È proseguito, nel pomeriggio di ieri, il confronto sulla riforma degli inquadramenti della carriera operativa, per la quale la Banca ha prospettato alcuni aspetti di **possibile funzionamento della crescita retributiva** all'interno dei due segmenti in cui sarà articolata l'Area Operativa.

### MANSIONI

In apertura dell'incontro, **FALBI e SIBC hanno tuttavia reclamato una seria revisione dello schema mansionistico** prospettato dalla Banca nel corso dell'incontro dello scorso 2 aprile.

Se da un lato, infatti, appariva apprezzabile la profilazione del segmento **Supervisore/Specialista**, che - smentendo gli uccelli del malaugurio del demansionamento dei Coadiutori - trovava una piena e significativa sottolineatura dei caratteri di autonomia e specializzazione, dall'altro avevamo subito evidenziato un'**impostazione non condivisibile delle mansioni del segmento impiegatizio**.

**FALBI e SIBC - coerentemente con quanto ben noto e più volte riaffermato - non intendono offrire armi alla Banca per demansionare chicchessia. Le ipotesi apocalittiche, sostenute da alcune forze sindacali, appaiono un puerile tentativo di**

terrorizzare il personale, per indurlo a respingere una riforma che deve costituire un vantaggio per tutti i colleghi.

Nel richiedere quindi una diversa formulazione dello schema mansionistico futuro, **non intendiamo produrre un'inutile elencazione di mansioni** individualmente svolte oggi, che l'indomani risulterebbe già obsoleta, ma delineare uno **schema in grado di salvaguardare** il presente e lo sviluppo professionale futuro di tutto il personale, con attenzione per i colleghi di **ogni generazione**.

## DINAMICA RETRIBUTIVA

La **dinamica economica del nuovo sistema**, secondo la prospettazione della Banca, si reggerebbe su **“due gambe”**:

- **livelli “automatici” biennali, di importo pari a più del doppio dello scatto pesante attuale;**
- **riconoscimento di livelli aggiuntivi - graduati nel tempo - che portino ad una accelerazione economica complessiva.**

Come già evidenziato dalle nostre Organizzazioni, la proposta della Banca del nuovo livello retributivo biennale, pari a oltre due scatti pesanti - se può garantire un ritmo di crescita analogo a quello vigente - **non compensa il valore degli avanzamenti tra i gradi professionali** preesistenti (i passaggi ad Assistente, Assistente Superiore, Coadiutore Principale e gradi corrispondenti). Abbiamo pertanto sostenuto la necessità di **articolare la progressione** in modo da tenere conto dell'importanza di una **crescita stipendiale importante già nei primi anni di servizio.**

Alla scala di progressione per livelli (automatica) si aggiungerebbero quindi **periodici scrutini** di tutto il personale, finalizzati all'**assegnazione di livelli economici aggiuntivi**. Questi livelli economici aggiuntivi non solo dovranno compensare le differenze sopra esposte, ma dovranno garantire un'ulteriore crescita economica attualmente non prevista, **che si estenda per l'intera vita lavorativa di ciascuno.**

**Lo scrutinio avrebbe caratteristiche simili a quelle attualmente previste per il passaggio tra gradi professionali** (per merito e titoli). Lo scrutinio non avrebbe il grado di decentramento degli avanzamenti dell'Area Manageriale, per evitare meccanismi

competitivi, ma avverrà per aree omogenee (ad esempio rete territoriale e Amministrazione Centrale), e sarebbe basato su **parametri** predefiniti quali:

- la **valutazione** (con un sistema rinnovato),
- la partecipazione a un **percorso di formazione** professionale costante, che assicurerebbe dei “crediti formativi”;
- **titoli**,
- **anzianità**,
- **deontologia** professionale.

Su tali basi, verrebbe, quindi, previsto uno sviluppo economico ulteriore rispetto alle attuali prospettive retributive, anche senza la sottoposizione a concorsi interni. **Restano interamente da definire, attraverso il negoziato, l'importo di tali livelli aggiuntivi, la frequenza con la quale sarebbe possibile conseguirli, il numero assegnabile per ciascuna sessione.**

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Come evidente, in un sistema così delineato **assume particolare importanza lo strumento valutativo**, per il quale la Banca ha abbozzato alcune **idee preliminari**, fra cui:

- cadenza biennale della valutazione (attualmente è annuale);
- un numero di fattori valutativi superiore a quelli attualmente previsti;
- inserimento nel rapporto valutativo di un valore determinato sulla partecipazione ai processi di formazione;
- la valorizzazione degli esiti di compiti assegnati a gruppi e strutture;
- la pluralità di soggetti valutatori, e l'attribuzione al personale operativo del potere di feedback dei comportamenti manageriali.

**Abbiamo particolarmente apprezzato l'introduzione della formazione all'interno del processo valutativo, in quanto, da sempre, sosteniamo il valore strategico** che la formazione assume per la crescita professionale di ogni collega. Ovviamente, al fine di evitare discriminazioni tra il personale, si dovrà fare riferimento esclusivamente alla formazione obbligatoria; per quanto riguarda la valutazione dei compiti assegnati a strutture, abbiamo convenuto che essa non debba in ogni caso costituire il presupposto di un'organizzazione del lavoro per obiettivi.

§§§

Per la prossima settimana la Banca convocherà un incontro per preparare, finalmente, la **definitiva conclusione dell'accordo sul welfare** (dopo la dichiarazione a verbale sottoscritta lo scorso mese di dicembre) e sul conseguente nuovo assetto del CASC.

Al termine dell'incontro abbiamo **sollecitato l'avvio delle attività di sostegno ai Colleghi delle DDV** che entro la fine del mese corrente dovranno operare scelte definitive circa il proprio futuro e sollecitato la calendarizzazione di un incontro sulle strutture pedagogiche romane già da tempo richiesto.

LA SEGRETERIA GENERALE  
FALBI

LA SEGRETERIA NAZIONALE  
SIBC