

RIFORMA INQUADRAMENTI CARRIERA OPERATIVA

La Delegazione aziendale si è ripresentata, oggi, al tavolo negoziale sulla riforma dell'Area Operativa dopo una lunga pausa di due mesi, esponendo una serie di rigidità che non erano mai emerse, in un anno e mezzo di negoziato che già abbiamo alle spalle.

C'è da chiedersi se sia stato il “nuovo Direttorio” ad aver dato diversi (e peggiori) input alla Delegazione aziendale. Nel qual caso, sarebbe necessario che fosse il Direttorio stesso a metterci la faccia, e spiegare al personale operativo della Banca d'Italia - i cui livelli di qualificazione professionale ed esperienza maturata fanno ormai a cazzotti con un sistema di inquadramento ingessato a meccanismi del secolo scorso - che la Banca non intende procedere con una riforma se non “per propria utilità”.

Laddove “l'utilità” della Banca, secondo quanto autorevolmente sostenuto oggi dalla Delegazione aziendale, non è - come qualunque persona che abbia a cuore l'Istituto direbbe - il fatto che il personale sia messo in condizioni di lavorare bene, di avere riconoscimenti adeguati alla professionalità, di avere incentivi meritocratici a migliorare ancora. No! L'“utilità” della Banca sembra tradursi nella ricerca di risparmi e nella flessibilità di utilizzo ampliata a mansioni ancora inferiori a quelle di “Vice assistente” (richiesta di chiarimenti, la Delegazione non ha saputo fare esempi).

Elementi che non appaiono coerenti con l'obiettivo di valorizzazione del personale operativo che deve essere alla base di una riforma degna di questo nome.

Ci attendiamo quindi, prima della pausa estiva, che il “nuovo Vertice” dell'Istituto ci faccia sapere, attraverso la Delegazione aziendale, di quale riforma intende parlare.

§§§

Inoltre, l'incontro odierno è stata l'occasione per evidenziare elementi di criticità maggiormente approfondire i contenuti di quella dichiarazione, in particolare su alcuni aspetti specifici:

- 1. Assetto mansionistico:** abbiamo ribadito che il nuovo assetto delle mansioni, che prevede una più ampia area, **non può essere l'occasione per un demansionamento strisciante per i Colleghi già in servizio.** E' quindi pregiudiziale che la nuova descrizione delle mansioni sia accompagnata da una serie di garanzie che impediscano una ipotesi della specie;

2. **Progressione economica:** la proposta di sostituire all'attuale sistema degli scatti con livelli biennali pari al doppio dell'attuale scatto pesante, **rappresenta un indubbio miglioramento in quanto elimina la possibilità per tutti i Colleghi di avanzare, in un determinato momento della propria carriera, a scatto leggero** (che come è noto ha un valore molto ridotto rispetto a quello pesante). Tuttavia, dalle nostre analisi è emersa una criticità, già dettagliatamente da noi evidenziata a partire dallo scorso mese di ottobre, insita al diverso funzionamento dei due sistemi derivante dall'abolizione degli attuali gradi "professionali". Infatti, il sistema vigente prevede che al momento della promozione (da vice-assistente ad assistente, da assistente ad assistente superiore, da Coadiutore a Coadiutore principale) **non solo si acquisisce un livello stipendiale più elevato ma si aggiunge ad esso un numero di AIS pari all'intera anzianità di servizio prestata sino a quel momento.** La scala retributiva unica, organizzata su livelli, se da una parte garantisce il raggiungimento dei livelli prima previsti dall'acquisizione del grado superiore, dall'altra non riconosce il peso dell'AIS, che spesso rappresenta importi molto considerevoli. A tal proposito abbiamo espresso una posizione pregiudiziale: **il nuovo sistema potrà essere introdotto solo a condizione che le Colleghe e i Colleghi abbiano un beneficio economico rispetto al sistema vigente e, pertanto, sarà necessario individuare soluzioni che mantengano inalterata la progressione economica, attraverso l'attribuzione di eventuali scatti aggiuntivi;**
3. **Avanzamenti tra segmenti e tra aree:** ribadita soddisfazione per il numero di posizioni (100 per anno) concordate per il passaggio a Coadiutore, ci si è soffermati sulle opportunità di avanzamento dalla Carriera Operativa a quella Manageriale. A tal proposito, abbiamo nuovamente ribadito l'esigenza di:
- rafforzare le opportunità attualmente previste per il passaggio (concorso) all'area manageriale rivedendo anche la struttura della prova;
 - prevedere un'ipotesi di passaggio agevolato da Coadiutore a Expert, che tenga conto che quei Colleghi sono già stati sottoposti a selezione;
 - privilegiare, sempre per i Coadiutori, il passaggio a Consigliere fissando un significativo aumento dei posti a disposizione.

Una positiva soluzione degli argomenti oggi rappresentati al tavolo del confronto da FALBI e SIBC, potrà consentire di pervenire ad una decisiva accelerazione e, eventualmente, ufficializzare quanto definito in un documento.

Nel corso dell'incontro si è infine concordato di procedere alla definizione degli **aumenti tabellari dovuti all'IPCA** precedentemente alla sospensione dei lavori per la pausa estiva.

E' STATO FISSATO IL CALENDARIO DEI PROSSIMI INCONTRI:

27 GIUGNO: verifica Carriera Manageriale;

2/3 LUGLIO: IPCA;

9/10 LUGLIO: Carriera Operativa.

Roma, 19 giugno 2019

La Segreteria Generale
FALBI

La Segreteria Nazionale
SIBC