



# RIFORMA DELLA CARRIERA OPERATIVA INCONTRO DEL 9 LUGLIO MANSIONI - VALUTAZIONE

L'incontro odierno ha riguardato l'esame delle problematiche riguardanti due rilevanti aspetti della riforma: **il nuovo assetto mansionistico e il rinnovato sistema di valutazione.**

## MANSIONI.

**FALBI e SIBC hanno richiesto con forza un più coraggioso sforzo di innovazione alla Banca, con opportune riforme sul piano dell'organizzazione del lavoro, tale da tenere conto della crescita di professionalità del personale e da superare le mansioni con minore "valore aggiunto".**

In merito alla diffusione – da parte di altre Organizzazioni – di una reiterata disinformazione, riteniamo utile una precisazione. Con il rinnovo contrattuale del lontano 2002 **le parti addivennero alla scelta di superare la carriera SeGeSi.** All'epoca quella carriera era composta di più di 1200 addetti che svolgevano una serie di compiti **in buona parte superati in una logica di moderna organizzazione del lavoro.**

Le modalità di superamento del ruolo furono individuate **nell'abolizione di specifici compiti** (la sicurezza, compresa la sorveglianza degli accessi, che rappresentava una larga parte delle mansioni svolte sarebbe stata affidata all'Arma dei Carabinieri, la posta sarebbe stata esternalizzata, l'anticamera, i compiti di "pulizia leggera" e la movimentazione interna della documentazione furono aboliti), **attribuendo le mansioni che residuavano, per la maggiore parte di supporto all'interno degli uffici, come "mansioni di trascinamento" e affidate all'area degli Assistenti.**

La contropartita fu che la Banca, invece di proseguire con assunzioni nella categoria SeGeSi, orientò **l'alimentazione dall'esterno esclusivamente al grado di Vice Assistente**, avente ben altre prospettive professionali e che, per effetto di quella riforma, **subì un considerevole incremento.**

Vennero naturalmente previste norme di garanzia per le quali il personale all'epoca in servizio fu **escluso dalle mansioni di trascinamento** e si stabilì una regola gestionale per cui al **crescere dell'esperienza quei compiti sarebbero venuti meno.**

**Fu una scelta di modernità e di crescita di dignità per l'intera categoria.**

Con il rinnovo del contratto attualmente in discussione, **esclusa a priori ogni ipotesi di reintroduzione della figura dell'usciera ormai scomparsa in ogni luogo di lavoro, e posto che il "mansionario" non può essere stabilito a tavolino ma risponde esclusivamente alle "cose da fare" all'interno dell'Azienda in cui si lavora**, ci siamo riproposti di mantenere ed accrescere le garanzie per tutti i Lavoratori per cui, **premesso che non è accettabile alcuna ipotesi di demansionamento, abbiamo sostenuto al tavolo del confronto:**

1. l'impegno della Banca a proseguire, attraverso opportune riforme dell'organizzazione del lavoro, **nel superamento delle mansioni con minore "valore aggiunto"**;
2. **la trasformazione della "norma gestionale" in norma contrattuale sull'impegno per cui al crescere dell'anzianità si procede al superamento del "trascinamento"**;
3. **la riconferma delle garanzie già stabilite per il personale nel 2002**;
4. la fissazione **di un'età anagrafica**, raggiunta la quale viene comunque meno l'obbligo della movimentazione dei carichi;
5. **l'impegno ad assegnare**, a quelle realtà con la maggiore movimentazione dei valori, **personale operaio per l'espletamento di tale compito**.

L'incontro odierno ha consentito di riallacciare il confronto tra il tavolo di maggioranza e la Banca per cui si procederà a definire le norme di garanzia al fine di evitare ogni rischio di demansionamento **per i Colleghi attualmente addetti** che, conseguentemente, **manterranno le mansioni attualmente svolte**; una concreta risposta agli allarmismi da più parti sollevati per lo più **per fini strumentali**.

.....

**SISTEMA DI VALUTAZIONE:** uno dei più evidenti limiti dell'attuale sistema valutativo è quello di essere uno strumento poco duttile per descrivere situazioni e attività molto diverse tra di loro.

Nell'incontro odierno si è proceduto a delineare le linee guida di un sistema aggiornato di valutazione, definendone gli aspetti di larga massima:

Gli obiettivi fissati saranno:

1. **orientare i comportamenti del dipendente nello svolgimento delle proprie attività, favorendone lo sviluppo professionale**;
2. **determinare l'acquisizione della progressione economica aggiuntiva** oltre a quella automatica già concordata che equivale a quella vigente.

Per quanto riguarda i fattori valutativi saranno differenziati per numero e qualificazione, sulla base dell'*expertise* raggiunto dal dipendente e saranno ritagliati secondo le aree di attività del Dipendente, solo a titolo di esempio i neo assunti potrebbero avere solo quattro fattori valutativi dei **quali due fissi per tutti** (apprendimento e contributo all'attività della struttura) e **due ritagliati per il settore e l'attività** a cui si è addetti. Con il crescere dell'esperienza professionale la valutazione subirebbe una diversa e più complessa articolazione.

La valutazione dovrebbe essere biennale.

Si tratta di un primo approccio alla questione che dovrà ovviamente essere affrontata più profondamente.

**FALBI e SIBC** ritengono che con l'incontro odierno si sia compiuto un passo in avanti nella trattativa, che dovrà riprendere con decisione, subito dopo la pausa estiva, nei primi giorni di settembre, partendo dalla valorizzazione dei contenuti economici della riforma.

A tal proposito abbiamo richiesto di definire, nel 1° luglio 2019, la decorrenza degli accordi economici che si conseguiranno.

Roma, 9 luglio 2019.

La Segreteria Generale  
FALBI

La Segreteria Nazionale  
SIBC