



RIFORMA DEGLI INQUADRAMENTI CARRIERA OPERATIVA A BREVE RIPRENDERA' IL NEGOZIATO

Terminata la pausa estiva, nei prossimi giorni riprenderà il confronto tra OO.SS. e Banca sulla riforma della Carriera Operativa.

Il confronto è in svolgimento da molti mesi; il tempo trascorso **è servito inizialmente per superare le pregiudiziali della Banca** che pretendeva di replicare anche per la Carriera operativa **il medesimo modello** adottato per la Carriera manageriale e di affermare **una nuova politica distributiva** che avrebbe previsto il passaggio di importanti porzioni della dinamica automatica a retribuzione discrezionale.

Si trattava della medesima impostazione che aveva impedito la realizzazione della riforma in occasione del negoziato del 2016.

Nell'occasione, pur dovendo rinunciare alla realizzazione di una complessiva riforma della Carriera, **il Sindacato ottenne comunque risultati positivi per la Categoria** quali:

- **il riconoscimento di uno scatto e mezzo** pur in assenza di un reale riquadramento;
- **l'aumento stipendiale di 2.000 euro per i Coadiutori** al fine di mantenere l'allineamento con la nuova figura di Expert;
- **l'introduzione del grado di primo Assistente** per superare l'impasse in cui si erano venuti a trovare un gran numero di Assistenti superiori privi di un reale sbocco di carriera;
- **il superamento dei ruoli** attraverso l'introduzione del più flessibile profilo;
- **passaggio al grado di Assistente dei Segesi** che avevano aderito all'ampiamiento mansionistico;
- **sostanziale incremento del numero di posizioni per l'avanzamento** al grado di Assistente, Assistente superiore e Coadiutore;
- **incremento dello scatto** per Vice Assistenti, Assistente, primo operatore, Operaio di 3^a e di 2^a cat.;
- **passaggio da 10 a 12 scatti pesanti** per il Coadiutore principale **e a 14** per l'Operaio di 1^a super;
- **incentivi al pensionamento anticipato.**

Solo il superamento delle pregiudiziali poste dalla Banca ha consentito di entrare nel merito del negoziato, che, allo stato, ha riguardato le seguenti tematiche.

- **INQUADRAMENTI:** l'ipotesi emersa al tavolo costituirebbe l'elemento di maggiore novità rispetto all'assetto attuale. Si supererebbe la distribuzione del personale operativo su sei gradi e verrebbe introdotto un modello articolato su due segmenti: il primo raggrupperebbe i Colleghi attualmente inquadrati da Vice Assistente a Primo Assistente, il secondo i Coadiutori e i Coadiutori principali. Si tratterebbe di una struttura più aderente all'attuale organizzazione del lavoro, che da tempo ha superato una ripartizione parcellizzata del lavoro, ma che richiede adeguate risposte in materia di progressione economica e di mansioni;
- **PROGRESSIONE ECONOMICA:** la proposta di introdurre livelli biennali (pari al doppio dello scatto pesante) salvaguarda l'esigenza, da noi sempre sostenuta, di mantenere inalterato il valore della progressione automatica. Tuttavia, con l'abolizione dei gradi e l'immissione in un unico segmento verrebbe a mancare il beneficio rappresentato dalla promozione tra gradi. Al riguardo, la riforma del salario del 1996 prevedeva che all'atto della promozione non solo si acquisiva il nuovo livello ma veniva valorizzata l'intera anzianità di servizio (AIS). In tale contesto è adesso necessario trovare un sistema alternativo di avanzamento che garantisca il medesimo risultato ai Colleghi aggiungendolo alla dinamica dello scatto biennale;
- **AVANZAMENTI:** la logica della rivendicazione presentata all'avvio del confronto da parte di FALBI e SIBC risiedeva nell'affermazione che il nuovo sistema rappresentasse pari opportunità per tutti di crescita in carriera, eliminando i "colli di bottiglia" e gli accumuli attualmente previsti. Un primo risultato raggiunto è stata la disponibilità a prevedere, per il prossimo quinquennio, cento posti all'anno per il passaggio da assistente a coadiutore. Resta in attesa di soluzione l'analoga questione che riguarda l'accesso alla carriera manageriale dei coadiutori, senza il quale il progetto rimarrebbe monco. Alla ripresa del negoziato questo dovrà senza dubbio essere uno dei temi centrali;
- **MANSIONI:** nell'ipotesi che si affermi il modello di aree mansionistiche uniche, è emersa l'esigenza di introdurre norme a garanzia degli attuali addetti per evitare qualsiasi ipotesi di demansionamento. Sull'argomento abbiamo già avanzato proposte articolate e la Banca che, condividendo in via di principio tale nostra preoccupazione, si è impegnata a fornire una risposta alla ripresa della trattativa. Si dovrà valutare l'effettiva portata delle garanzie che la Banca intende realizzare;
- **VALUTAZIONE:** in un primo confronto sull'argomento, si sono registrati alcuni interessanti spunti. L'orientamento è quello di superare la rigidità dell'attuale bollettino per adottare uno strumento "flessibile" che meglio si adatti all'esperienza e alle effettive mansioni del valutato. Al momento dichiariamo ferma avversità all'ipotesi di creazioni di "famiglie professionali", che finirebbero per divenire per molti una sorta di "ghetto". Una eventualità che, tra l'altro, contraddirebbe la politica negoziale adottata negli ultimi decenni attraverso l'abolizione progressiva dei ruoli per creare un'area di più ampia portata capace di fornire pari opportunità ai Colleghi. Risulta evidente che, nel caso dell'introduzione di famiglie professionali, la Banca compilerebbe al suo interno una sorta di graduatoria di rilevanza per cui gli appartenenti alle "famiglie" meno considerate finirebbero per essere ingiustamente penalizzati.

E' da questi punti che dovrà ripartire il confronto; sarà necessario approfondire gli aspetti e le criticità che si sono già evidenziate nelle materie trattate e completare la proposta con gli argomenti che ancora mancano, tra i quali **sarà prioritario registrare passi in avanti nella direzione della equità previdenziale tra generazioni.**

Solo se si realizzerà un equilibrio tra esigenze di modernizzazione della struttura, il miglioramento del trattamento economico, l'individuazione di reali possibilità di crescita professionale per tutti i Colleghi e il mantenimento delle garanzie conquistate negli anni dalla Categoria, sarà possibile valutare la percorribilità della trattativa.

In tale ipotesi si avvierà, ancor prima di giungere ad un'ipotetica fase conclusiva, un approfondito confronto con tutti i Lavoratori coinvolti.

Non vi è dubbio che, quando si mette mano ad una profonda modifica delle Carriere, **si finisce per ipotecare il futuro di tutti**, è, quindi di imprescindibile importanza che la Categoria partecipi con consapevolezza a ciascuna fase del negoziato, sia in fase di costruzione, sia in fase di deliberazione finale.

A tal fine, non appena il negoziato offrirà ulteriori elementi di valutazione, **avvieremo un confronto assembleare generalizzato.**

Nel frattempo, auspichiamo che i Colleghi, anche individualmente, **facciano pervenire al Sindacato proprie considerazioni e proposte.**

Siamo fortemente determinati a creare le condizioni perché la riforma da tanto tempo attesa dai Colleghi, decolli, ma ciò solo nell'ipotesi che rappresenti un reale avanzamento per tutti.

Abbiamo dato ampia prova nel passato, per ultimo nel 2016, che piuttosto che un cattivo accordo è preferibile un non accordo.

Siamo, tuttavia, sconcertati per l'atteggiamento dei altre OO.SS. che, pur di evidenziare il proprio ruolo di opposizione "senza se e senza ma", sono costantemente impegnati in un'opera di sabotaggio privo di contenuti e proposte, che si risolve esclusivamente in un grave danno per tutti i Colleghi della BI.

Roma, 5 settembre 2019.

LA SEGRETERIA GENERALE
FALBI