



INCONTRO DEL 11 DICEMBRE RIFORMA DEGLI INQUADRAMENTI UNA SVOLTA DEL NEGOZIATO Si avvia una fase nuova di reale concretezza

Con l'incontro odierno **TUTTI** hanno dovuto prendere atto dell'impossibilità di modificare la struttura del salario vigente.

Il sistema attuale, costruito nel tempo con successive conquiste realizzate negli anni, di cui siamo orgogliosi per essere stati protagonisti, **assicura a tutte le Colleghe e a tutti i Colleghi della Banca d'Italia una crescita costante e rilevante delle retribuzioni** che, come abbiamo avuto modo di affermare più volte, non ha uguali in altro comparto lavorativo.

Il sistema, infatti, assomma agli automatismi (scatti annuali di non trascurabile importo) **gli avanzamenti economici** (anch'essi significativi) derivanti dalle promozioni tra gradi professionali, in occasioni dei quali, come è noto, viene aggiunto al nuovo livello stipendiale **il ricalcolo dell'intera anzianità di servizio (AIS)**.

La pretesa di smantellare tale articolato modello, trasferendo quote di salario da esso garantito a un **fumoso e aleatorio** riconoscimento del **"merito"**, tra l'altro mai dimostrando la sua articolazione tecnica, è apparso definitivamente **(alla luce dei numeri reali prospettati) velleitario e destinato a contrarre** la curva retributiva **per TUTTI** (sia per i più meritevoli, sia per quelli meno meritevoli).

Ne discenderebbe un grave e irreparabile danno, soprattutto per i **Colleghi più giovani** che non hanno ancora avuto la possibilità di fruire degli indiscutibili vantaggi offerti dal sistema.

Sin dall'inizio della trattativa abbiamo **inequivocabilmente** affermato che qualsiasi nuovo modello avrebbe dovuto garantire (come base di partenza) quello che è già patrimonio di tutti i Dipendenti di Banca.

Un concetto **di disarmante semplicità**: ogni rinnovo contrattuale deve rappresentare un **miglioramento** delle condizioni generali dei Lavoratori e **non il contrario**.

Abbiamo, purtroppo, dovuto constatare che non è stato da tutti condiviso.

Nell'ultimo periodo la FALBI, alla luce degli approfondimenti tecnici sulle proposte avanzate dalla Banca, ha inteso denunciare con forza un tale pericolo, anche a costo di subire le aggressioni verbali di Sindacati, **in particolare del SIBC e della CISL** che, brandendo il concetto di "meritocrazia" quasi fosse un principio di natura ideologica, di fatto si dichiaravano disponibili, anzi lo rivendicavano, ad assecondare **il progetto della Banca di trasformare parte del salario garantito in salario aleatorio legato al merito (discrezionale)**.

Per sostenere una tale tesi si è arrivati alla bislacca affermazione che il riconoscimento del merito sarebbe stato appannaggio del 99% della categoria: **UN EVIDENTE PARADOSSO LOGICO, ascrivibile, chiaramente ad uno stato di confusione mentale.**

Niente altro che **il modello adottato nel 2016 per la Carriera manageriale** che, evidentemente solo a parole, si era inteso respingere, in particolare **da parte del SIBC.**

LA FALBI TRA IL “NUOVO” A TUTTI I COSTI E LA TUTELA CONCRETA DEGLI INTERESSI, DELLE PREROGATIVE E DEI DIRITTI DEI LAVORATORI, NON HA MAI AVUTO E NON HA ESITAZIONI E DUBBI.

Tuttavia, nel corso dell'incontro odierno abbiamo, con chiarezza, affermato che la FALBI non intende compiere alcun passo indietro rispetto agli impegni che si è assunta con la Categoria e che procederà nella direzione di affrontare e risolvere le criticità che nel tempo si sono evidenziate.

Le strozzature e gli accumuli in alcuni gradi **vanno con decisione superati.** E' necessario, anche alla luce delle cresciute attitudini del Personale più giovane, creare un modello che contenga **opportunità di sviluppo di carriera** per tutti.

E, in tale logica, abbiamo indicato primi obiettivi, che di seguito si riepilogano:

- **PASSAGGIO DA VICE ASSISTENTE AD ASSISTENTE:** attualmente è previsto in 6/8 anni, si propone la riduzione dei tempi in 4/6 anni. Si tratterebbe di una “velocizzazione” della carriera e della possibilità di acquisire lo scatto di assistente (di valore doppio rispetto a quello di vice-assistente) con due anni di anticipo. Nella logica di offrire reali opportunità di carriera si ritiene necessario fissare in 5 anni (in luogo dei 12/14 anni attualmente previsti) l'anzianità necessaria per poter partecipare alla prova per Coadiutore, così come previsto attualmente per il passaggio all'Area manageriale.
- **PASSAGGIO DA ASSISTENTE AD ASSISTENTE SUPERIORE:** la scelta adottata con l'accordo del 2016 di fissazione di elevate quote di passaggio, ha, di fatto, evitato che l'Assistente, a differenza del passato, fosse un grado di accumulo. Nel 2020, su un numero complessivo di **1.018 Assistenti, solo 5 saranno a scatto leggero.** Si propone di prendere atto di tale realtà stabilendo in 14 anni l'anzianità massima per il passaggio al grado di Assistente superiore, riducendo nel contempo l'anzianità minima (**da 8 a 6 anni**); si è richiesta, inoltre, una norma transitoria per consentire ai Colleghi già oggi inquadrati nel grado di Assistente di partecipare alle selezioni per Coadiutori con un'anzianità minima di tre anni.
- **PASSAGGIO DA ASSISTENTE SUPERIORE A PRIMO ASSISTENTE:** il grado di Primo Assistente, a causa della sua recente introduzione e del basso numero di posizioni messe a disposizione, non rappresenta ancora un reale sbocco; da ciò ne deriva che il grado di Assistente superiore registra un elevato livello di accumulo (attualmente su **975 Assistenti superiori ben 521 sono a scatto leggero**). Si propone, quindi, di stabilire un'anzianità massima per tale passaggio, una diminuzione dell'anzianità minima e un contestuale consistente adeguamento delle posizioni messe a disposizione per tale grado o livello.

- **COADIUTORI:** la scelta operata nel 2016 di stabilire una quota annuale di 50 posizioni per l'accesso a Coadiutore, nonostante l'introduzione del segmento di Esperto, ha offerto una concreta possibilità a numerosi Colleghi di avanzamento a Coadiutore e ha contribuito a mantenere in vita un grado significativo per la Carriera operativa. Si tratta di consolidare un tale risultato e di procedere ad una più adeguata proporzione tra i diversi gradi. A tal proposito **la fissazione di 100 posizioni all'anno (per 5 anni), già accettata dalla Banca, si dimostra adeguata ad offrire una reale possibilità di carriera alle Colleghe e ai Colleghi.**
Per quanto riguarda le attuali consistenze, si osserva come anche il Coadiutore registra consistenti accumuli, infatti **su 402 attualmente inquadrati** nel grado **ben 84 sono a scatto leggero**, anche in questo caso si ritiene opportuno fissare un'anzianità massima per il raggiungimento del grado successivo e un consistente adeguamento delle posizioni per l'avanzamento.
- **COADIUTORI PRINCIPALI:** si tratta di un grado apicale senza possibilità di sviluppo professionale, tutto ciò comporta anche in questo caso un **accentuato fenomeno di accumulo**, in quanto su **178 Colleghi** in servizio, **50 sono a scatto leggero**. Si rende, di conseguenza, opportuno introdurre un ulteriore grado apicale raggiungibile con un minimo e massimo di anzianità. Nell'occasione è necessario **rivedere il livello stipendiale di tale grado** considerato che nel 2016 si è provveduto all'adeguamento (di 2.000 euro) solo per il grado di Coadiutore.
- **ACCESSO ALL'AREA MANAGERIALE:** si tratta di uno snodo centrale per realizzare un modello di concrete opportunità di carriera per i Colleghi dell'Area operativa. L'eventuale accordo dovrà contenere la fissazione di un numero congruo per il passaggio al segmento di Esperto, tenendo conto per gli attuali Coadiutori delle selezioni superate, e di una percentuale fissa rispetto ai posti messi annualmente a disposizione per **l'avanzamento a Consigliere (da destinare ai Coadiutori).**
- **CARRIERA OPERAIA:** rivalutazione significativa del trattamento economico dell'operaio di 3[^] junior, per l'intera carriera è necessario un avanzamento generalizzato nella direzione **dell'equiparazione operai/impiegati.**

Inoltre, si renderà opportuno valutare nel prosieguo della trattativa l'opportunità di introdurre ulteriori meccanismi di velocizzazione della progressione tra gradi.

Al fine di un migliore funzionamento del sistema sarà, inoltre, **necessario rivisitare il sistema valutativo**, per renderlo più compatibile con la realtà lavorativa, e i meccanismi di funzionamento delle prove (laddove previste) per accrescerne i livelli di trasparenza, di obiettività e di aderenza ai reali contenuti professionali e attitudinali posseduti dai partecipanti.

Sarà, poi, necessario definire gli adeguamenti economici derivanti dal rinnovo del contratto.

La Banca, in prima istanza, ha espresso una generica percorribilità della rivendicazione da noi avanzata.

E', quindi, tempo di imprimere una decisa accelerazione al confronto per poter offrire alla valutazione della Categoria un risultato che appaia in linea con le aspettative delle Colleghe e dei Colleghi, da troppo tempo in attesa di una "vera" riforma che risponda concretamente alle loro aspettative.

Al termine dell'incontro abbiamo, altresì, sollecitato la Banca a procedere all'istituzione di una Commissione mista, già da noi in precedenza richiesta, per valutare tutte le iniziative utili per rafforzare i compiti e le funzioni che deve svolgere la Banca d'Italia. Un'iniziativa opportuna e che riveste carattere di urgenza posto il progressivo declino dei compiti svolti che ha già avuto pesanti ripercussioni sulle strutture e sulla compagine del Personale.

Roma, 11 dicembre 2019.

LA SEGRETERIA GENERALE
FALBI