



INCONTRO DEL 15 GENNAIO RIFORMA DEGLI INQUADRAMENTI SI RIAVVIA IL CONFRONTO

**LA PRESA DI POSIZIONE DELLA FALBI DELL'11 DICEMBRE
FA RIPARTIRE IL NEGOZIATO ED ESCLUDE
DEFINITIVAMENTE OGNI RIFERIMENTO AL SISTEMA
ADOTTATO PER L'AREA MANAGERIALE**

Come è a tutti ampiamente noto, lo scorso 11 dicembre abbiamo impresso al negoziato una svolta utile ad avviare il confronto costruttivo per una sua efficace conclusione.

Dopo mesi trascorsi per costruire un modello alternativo a quello esistente, **è apparso evidente che l'attuale struttura del salario garantisce risultati non altrimenti replicabili** con un diverso sistema di progressione economica; tutti i modelli testati nel periodo, infatti, finivano **per produrre effetti decrementativi** e, di conseguenza, penalizzanti nel tempo per i Colleghi della Carriera Operativa.

Il sistema vigente, che assomma allo scatto annuale quanto prodotto dagli avanzamenti meritocratici tra gradi professionali, prevede, oltre a un più elevato livello stipendiale, il ricalcolo dell'intera anzianità di servizio (AIS) e **garantisce una crescita costante e significativa della retribuzione.**

Mantenere un sistema che assicura ai Dipendenti risultati positivi di crescita economica **non è un atto di oscuro conservatorismo**, ma rappresenta la consapevolezza e il senso di responsabilità del Sindacato che quando si appresta a realizzare una riforma di sistema sceglie, **quale inderogabile punto di partenza**, quanto di buono già esiste.

L'isteria del "nuovismo" a tutti i costi, che pretende di "rottamare" tutto per una questione di mero principio, è **atteggiamento velleitario e irresponsabile** destinato, se non ostacolato, a creare danni non riparabili all'intera Categoria.

Siamo certi che le aspettative delle Colleghe e dei Colleghi della Banca d'Italia non siano quelle di avere nuove "etichette", ma di ottenere risposte concrete e **di veder risolte le criticità che un sistema inevitabilmente evidenzia per effetto del trascorrere degli anni.**

In tale logica, nel corso dell'incontro dell'11 dicembre, abbiamo ribadito di non avere alcuna intenzione di consumare riti di retroguardia rispetto alle aspettative delle Colleghe e dei Colleghi in attesa di adeguate risposte alle criticità (numerose) che sempre con maggiore evidenza si palesano e, di conseguenza, abbiamo in quanto già proposto:

- VICE ASSISTENTE: riduzione dei tempi di passaggio al grado di Assistente a 4/6 anni; fissazione anche per tali colleghi dell'anzianità minima per partecipare alle selezioni per Coadiutore a 5 anni; conferma della medesima anzianità minima per la partecipazione al concorso per Expert;
- ASSISTENTE: fissazione di un'anzianità massima (14 anni) per il passaggio al grado di Assistente superiore e riduzione dei tempi minimi (da 8 a 6 anni); norma transitoria per Assistenti assunti in tale grado di riduzione dell'anzianità per la partecipazione alla selezione per il passaggio a Coadiutore;
- ASSISTENTE SUPERIORE: il grado di Primo Assistente (introdotto con l'accordo del 2016) non ha risolto, allo stato, il problema degli accumuli che si sono realizzati al grado di Assistente Superiore (la maggioranza dei Colleghi Assistenti Superiori è attualmente a "scatto leggero"), si è, quindi, proposto un abbassamento dei tempi minimi e la fissazione di quote di avanzamento sufficienti per eliminare gli accumuli realizzati;
- COADIUTORI: anche in questo caso si sono realizzati accumuli per cui si propone la fissazione di un tempo massimo per il passaggio al grado di Coadiutore principale;
- COADIUTORI PRINCIPALI: è attualmente un grado privo di possibilità di sviluppo professionale; di conseguenza è necessario trovare una soluzione che impedisca che la maggior parte dei Coadiutori Principali si ritrovino nella situazione di scatto "leggero". E' necessario, inoltre, compensare il mancato adeguamento di 2000 euro della base stipendiale, ottenuto nel 2016 per i Coadiutori;
- CARRIERA OPERAIA: dopo anni di progressi parziali è necessario completare il processo di equiparazione tra la Carriera operaia e quella operativa; una particolare attenzione andrà rivolta al trattamento degli Operai di 3^a Junior, rivalutando lo scatto annuale e offrendo loro concrete possibilità di avanzamento al grado di operaio di 3^a in tempi anticipati rispetto a quelli attualmente previsti (6/8 anni).

Di rilevante centralità è, inoltre, **individuare percorsi di accesso all'area Manageriale** da destinare ai Colleghi dell'area operativa. Sarà, quindi, necessario fissare **numeri adeguati** di passaggio al segmento di Expert e Consiglieri e riformare le modalità di selezione che dovranno assumere un contenuto meno "scolastico" e più aderente alla realtà lavorativa di Banca.

Nel corso dell'incontro odierno la Banca, pur dichiarando preoccupazioni per la mancanza di un tavolo sindacale che rappresenti la maggioranza dei Colleghi della Carriera operativa, **ha ribadito la volontà di proseguire nel confronto per costruire un'ipotesi di soluzione alle aspettative sulla riforma degli inquadramenti.**

Per cui, anche alla luce delle prese di posizione recentemente assunte dalle OO.SS. e preso atto che ogni ipotesi di riforma del salario avrebbe comportato squilibri retributivi inaccettabili per il Sindacato, l'Amministrazione ha rappresentato una diversa ipotesi su cui lavorare alla ricerca di una soluzione:

- **aspetti strutturali:** la Banca propone di superare la logica dei gradi facendo confluire il Personale attualmente in servizio in due segmenti professionali:
 - A) supervisor per gli attuali Coadiutori Principali, Coadiutori, Capi Officina e Capi Reparto;
 - B) addetti di processo per tutto il rimanente personale;
- **Progressione economica:** all'interno dei segmenti sarebbero previsti livelli retributivi in numero e per importo equivalenti agli attuali gradi, all'interno dei livelli un assegno

- individuale annuale corrispondente agli attuali AIG e AIS. I tempi di passaggio tra livelli verrebbero confermati, si aggiungerebbe a questo la possibilità di anticipare di due anni il passaggio tra livelli sottoponendosi ad una prova attitudinale per test, **prescindendo, quindi, da ogni discrezionalità del valutatore. La possibilità di anticipare il passaggio è la risposta più garantista all'esigenza di riconoscimento meritocratico che proviene dalla Categoria;** per chi non intende sottoporsi al test, si procederà, nei tempi stabiliti, ad una certificazione di competenze, a cui si aggiungerebbero punteggi per i titoli e per l'anzianità, eliminando il penalizzante punteggio per l'assiduità, e si agirà sui numeri a disposizione per eliminare o fortemente ridimensionare la possibilità di passare a scatto leggero;
- la creazione di ampie aree mansionistiche verrà stemperata da un mansionario che dovrà comprendere **precise garanzie atte ad evitare demansionamenti**, valorizzando l'esperienza maturata dal Dipendente;
 - **avanzamento a Coadiutore:** verrà rivista la prova che si articolerà su un test (**con prova di inglese che non funzionerà come sbarramento, proposta che è stata respinta dalla nostra Delegazione**) e, nel caso di superamento, un successivo colloquio. Verrà garantito in entrambi i casi che i contenuti non saranno di natura scolastica ma esclusivamente riferiti al lavoro svolto. **Precedentemente allo svolgimento delle prove verrà pubblicato un dettagliato programma per circoscrivere l'oggetto della prova.** Verrà meno la Giunta di scrutinio e il punteggio attitudinale oltre a quello relativo al bollettino;
 - **sistema valutativo:** verrà profondamente rivisto il sistema che si baserà su elementi strutturali comuni, che si concentreranno non sulla presenza in ufficio ma, soprattutto, sui risultati, e sulla disponibilità ad ampliare e diversificare le competenze e la disponibilità ad apprendere. A questo si aggiungerà un unico fattore di "personalizzazione" al fine di cogliere le diversità di "ambiente" in cui il Lavoratore svolge la propria attività. La scala di valutazione (attualmente da 0 a 3) verrà ampliata. La responsabilità della valutazione verrà affidata al Capo diretto.

La Banca ha, altresì, affermato di voler procedere ad un riequilibrio del rapporto tra Carriera manageriale e quella operativa per cui sono previste per il prossimo triennio circa 750 assunzioni.

Le assunzioni avverranno ai medesimi livelli economici attualmente previsti, prevedendo un biennio all'ingresso di "apprendimento" orientato prevalentemente alla formazione con una remunerazione inferiore. Una proposta che suscita perplessità da parte della FALBI che ha espresso preferenza a mantenere gli attuali livelli economici di ingresso.

La posizione assunta nella giornata odierna rappresenta indubbiamente un "cambio di verso" rispetto al passato e contiene elementi di interesse che è doveroso approfondire. Al momento valutiamo le disponibilità ancora "pallide" e, di conseguenza, saranno necessari ulteriori significativi avanzamenti per procedere più celermente nella trattativa.

Non vi è dubbio che la situazione che si è venuta a creare, con il venir meno di un tavolo sindacale che rappresenti la maggioranza del 50% +1 dei Colleghi sindacalizzati, impone a tutti l'assunzione di responsabilità mettendo da parte atteggiamenti ispirati esclusivamente ad esigenze di affermazione di sigla.

Da parte nostra continueremo nell'attività negoziale al fine di creare un'ipotesi di rinnovo del contratto che possa raccogliere il consenso di sigle sindacali necessario a realizzare la riforma degli inquadramenti da troppo tempo attesa **e che dovrà essere sottoposto al consenso della maggioranza delle Collegi e dei Collegi.**

Roma 15 gennaio 2020

La Segreteria Generale
FALBI