



MAGGIORE EFFICIENZA AZIENDALE RIFORMA DELLE CARRIERE

Incontro del 15 luglio 2015

Nel corso dell'incontro sono state dibattute le problematiche concernenti il "riconoscimento della maggiore efficienza aziendale" e la "riforma delle carriere".

MAGGIORE EFFICIENZA AZIENDALE

La Delegazione aziendale ha riconfermato la proposta di un riconoscimento pari al **2,8% (4,12% del livello stipendiale)** e affermato che tale riconoscimento sarebbe corrisposto, **SOTTO FORMA DI UNA TANTUM**, entro il mese di ottobre 2015.

Una quota parte del 2,8%, **pari allo 0,6% (0,88% del livello stipendiale)** sarebbe riconosciuto quale **adeguamento strutturale con decorrenza 1.1.2016**.

Le **scriventi OO.SS.** hanno:

- dichiarato **inadeguata** la proposta e ribadito che il 2,8% deve essere riconosciuto, per intero, **quale adeguamento strutturale della retribuzione** (4,12% del livello stipendiale) con decorrenza **1.1.2015**.

Le nostre delegazioni hanno, altresì, riconfermato le rivendicazioni in tema di recupero dell'illegittimo "blocco stipendiale";

- rivendicato l'immediato adeguamento dei livelli stipendiali di tutte le colleghe e i colleghi, considerati i tassi di inflazione non riconosciuti dal 2011.

Falbi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil hanno, inoltre, sottolineato l'assenza della **misurazione della qualità e dell'efficacia dell'azione svolta dalla Banca**, a dispetto di quanto previsto dall'art.5 dell'Accordo in tema di contrattualizzazione del rapporto di lavoro.

RIFORMA DELLE CARRIERE

Abbiamo ribadito che il ritiro delle precedenti proposte, dichiarate impercorribili dalle scriventi, è stato un atto **saggio e indispensabile**.

La nuova proposta, tenendo in debita considerazione le osservazioni critiche avanzate da **Falbi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil**, consente di **AVVIARE un confronto negoziale**.

Non consente, invece, di affermare che possa prevedersi una conclusione del negoziato nel breve periodo, come millantato dal consueto “avventuriero”.

Nessun consenso “a scatola chiusa”, ma possibilità di iniziare un seppur difficile e complesso confronto negoziale.

Nel corso dell'incontro abbiamo, a premessa, richiesto che siano **resi noti i nuovi livelli stipendiali proposti**.

In assenza di quel dato sarebbe impossibile confrontare, **nel breve e nel lungo periodo**, i nuovi percorsi con quelli del vigente sistema.

Nel merito della documentazione consegnata, e già diffusa a tutti i colleghi **in data 30 giugno 2015**, abbiamo iniziato a sottolineare i punti critici che devono trovare adeguate soluzioni:

- **eliminazione di una selezione straordinaria per verificare l' idoneità all'inquadramento nella fascia C (Area Manageriale dei coadiutori).**

Deve essere confermata la **libertà di scelta dei coadiutori** di collocarsi, o meno, nell'Area “Manageriale”, senza essere sottoposti a qualsivoglia “alchimia”.

Appare ovvio che l'inquadramento nell'Area Manageriale comporterebbe l'individuazione di un livello stipendiale adeguato per compensare la perdita del riconoscimento del lavoro straordinario e della produttività corrisposta nel mese di novembre.

Per quanto concerne la mobilità d'ufficio, potrà essere richiesta solo dal momento in cui gli ex coadiutori sarebbero inquadrati nella fascia prevista per i Funzionari;

- l'Area Operativa, articolata su 20 livelli, deve prevedere **un'adibizione a mansioni di crescente contenuto coerenti con l'avanzamento a livelli più elevati**. All'interno dell'Area **non possono essere previsti avanzamenti tramite prove professionali** o quant'altro, ma esclusivamente avanzamenti tra livelli **con minimo e massimo di permanenza**;
- l'importanza data al superamento degli scatti di anzianità, sostituiti da una pluralità di livelli economici di inquadramento, solleva **NOTEVOLI PERPLESSITÀ** che potranno essere meglio rappresentati quando saranno consegnati i dati analitici degli importi economici previsti.

In particolare, **appaiono insufficienti le distanze previste da un livello a quello successivo e le percentuali di chi avrebbe la possibilità concreta di ottenere l'avanzamento nel primo anno**;

- nella fase iniziale **del reinquadramento** la dinamica stipendiale è sovrapponibile all'attuale sistema nel migliore dei casi, in un periodo medio lungo potrebbe, con ogni probabilità, **causare una diminuzione della retribuzione per un'ampia fascia di colleghi**;
- nella proposta aziendale **mancono tutti i vantaggi economici dovuti agli attuali avanzamenti non funzionali** (da assistente a assistente superiore, da coadiutore a coadiutore principale, da funzionario di prima a primo funzionario, da operaio di prima a operaio di prima super);
- una **significativa remissione** si realizzerebbe nell'avanzamento da funzionario di 2[^] a funzionario di 1[^];

- per il passaggio dall'Area Operativa all'Area Manageriale devono essere previste **significative percentuali** al fine di definire **un numero minimo** delle posizioni destinate agli "interni" rispetto alle assunzioni dall'esterno;
- il profilo tecnico, il superamento della carriera operaia, appaiono ancora vaghi e approssimativi;
- manca ogni riferimento al reinquadramento degli addetti all'ex carriera Se.Ge.Si. con **"ampliamento mansionistico"**.

Quanto sopra dettagliato rappresenta una **prima elencazione** delle criticità delle proposte aziendali, rendendo "evidente" che ci attende **una lunga trattativa** e **smentendo le consuete mistificazioni di chi**, come si legge in precedenti documenti, era disponibile a confrontarsi con la Banca sulle base delle **indecenti precedenti proposte**.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La ferma denuncia avanzata contro l'immobilizzazione **dei 6 milioni di euro destinati alla previdenza complementare**, ha consentito di individuare l'incontro del 21 luglio quale occasione risolutiva per **definire la destinazione di quell'importo**.

Roma, 15 luglio 2015

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Uilca-UIL

Fisac-CGIL

First-CISL

FALBI