



INCONTRO DEL 20 OTTOBRE: RIFORMA DEGLI INQUADRAMENTI EFFICIENZA AZIENDALE

EFFICIENZA AZIENDALE – errata corrige

Come comunicato a mezzo Facebook/Twitter, nel corso della diretta dell'incontro, **la percentuale di efficienza aziendale a titolo di una tantum è pari al 2,3%.**

Il refuso presente nel nostro volantino di questa mattina (1,8%) è **stato, come al solito, oggetto di sciacallaggio da parte del SIBC.**

Difatti il “non sindacato”, mentre era in corso l'incontro del primo tavolo, a cui, come noto, non partecipa, **ha provveduto a copiare da Facebook/Twitter e comunicare alle colleghe e ai colleghi, in un volantino “de relato”, la percentuale frutto del negoziato odierno.**

Un caso di trattativa dal buco della serratura...

RIFORMA DEGLI INQUADRAMENTI

È proseguito il confronto sulla riforma degli inquadramenti.

Per facilità di lettura riportiamo le principali questioni sollevate dal tavolo sindacale e, a seguire, le risposte fornite dall'Amministrazione.

- 1) Il progetto aziendale chiude i colleghi dell'area operativa, sia con riferimento alla fascia “A” che alla fascia “B”, in una sorta di gabbia rendendo, di fatto, quasi impossibile il passaggio all'area manageriale;**

La Banca ha negato tale circostanza, sostenendo che la possibilità di svolgere l'intera vita lavorativa all'interno delle singole aree (uno dei capisaldi del nuovo sistema) non precluda affatto, per chi voglia mettersi in gioco, lo sbocco nell'area superiore.

- 2) Appare inammissibile l'introduzione di prove selettive per il passaggio degli attuali Coadiutori dalla fascia “B” dell'area operativa alla fascia “C” dell'area manageriale che, tra l'altro, avverrebbe con invarianza di livello stipendiale;**

La controparte, al riguardo, ha operato una parziale retromarcia parlando nuovamente di esercizio dell'opzione volontaria da parte dei Coadiutori, ma giustificando comunque la necessità del colloquio con l'esigenza di verificare la rispondenza dell'opzione alle *skill* possedute (!).

- 3) Vanno eliminate le prove selettive per i colleghi inquadrati nella fascia "A" dell'area operativa (Segesi, Operai, Vice-Assistenti, Assistenti, Assistenti Superiori) per accedere alla fascia "B" della medesima area. Le suddette prove, infatti, riproporrebbero sostanzialmente l'attuale sistema del concorso interno per il passaggio a Coadiutore;**

Il presidio del passaggio dalla fascia A alla fascia B attraverso un esame oppure attraverso una sessione di scrutinio viene ritenuto dalla Banca elemento qualificante della Riforma.

- 4) Il meccanismo volto a rallentare la dinamica salariale degli attuali Operai e Segesi che, a dire dall'Amministrazione, avrebbero un incremento economico troppo elevato, appare poco chiaro e non tiene conto delle penalizzazioni subite nel tempo da quei colleghi;**

La Banca resta convinta della necessità di meccanismi di rallentamento nella fase iniziale del rinquadramento di Operai e Segesi, per pervenire successivamente all'allineamento.

- 5) con il sistema proposto i nuovi assunti con laurea magistrale verrebbero inquadrati direttamente nella fascia "C" determinando, con riferimento alla maturazione dei tempi di avanzamento, uno scavalcamento nei confronti dei Coadiutori che si sottoponessero a selezione;**

In proposito la Banca ha replicato che in nessun caso è prevista, neppure a livello teorico, la possibilità di scavalcamenti in fase di inquadramento dei nuovi assunti.

- 6) la previsione di mansionari unificati all'interno delle aree, ovvero "tutti fanno tutto", è inaccettabile;**

La delegazione aziendale ha negato tale possibilità, ma ha rivendicato la presenza di mansioni con graduazione di capacità professionali differenti in ciascuna fascia.

- 7) ulteriore criticità si evidenzia, con danno per tutti le colleghe e i colleghi, a fronte del riconoscimento posticipato del livello economico, oggi definito "scatto annuale", e corrisposto anticipatamente.**

Anche a tal riguardo la Banca ha dichiarato che il nuovo sistema non produrrebbe alcun ritardo, rispetto ad oggi, nella corresponsione dello scatto.

Le risposte della Banca, di esclusiva natura assertiva, non hanno soddisfatto le richieste alle nostre precise osservazioni critiche, propedeutiche all'avvio di una più stringente fase negoziale.

Abbiamo ribadito, come elemento imprescindibile, **che nessun collega abbia a subire nocumento sotto l'aspetto economico da questa riforma attraverso l'introduzione delle fasce salariali e dei livelli stipendiali.**

Andranno messe in campo risorse aggiuntive, a totale carico della Banca. E' corretto premiare il merito, ma non dovranno essere i lavoratori a sostenerne il costo.

Aggiungiamo, peraltro, che il modello fin qui proposto **continua a penalizzare fortemente le generazioni più giovani**, già colpite duramente dal blocco delle retribuzioni e condizionate da un sistema previdenziale svantaggiato.

Roma, 20 ottobre 2015

Le Segreterie Nazionali

UILCA UIL

FISAC CGIL

FALBI

FIRST CISL