

CARRIERE OPERATIVE (E NON SOLO) I CARDINI DELLA NOSTRA PROPOSTA

La trattativa sulla Carriera operativa sta vivendo una **fase di stallo, imputabile** anzitutto **alla Banca**, che non ha avanzato finora proposte in grado di garantire nuove opportunità ai colleghi, ma solo aggiustamenti al ribasso e a proprio esclusivo vantaggio.

Inoltre, **la poco credibile alleanza di due anni tra Falbi e Sibs**, utile a consentire alla Banca la firma di un rovinoso accordo per il Servizio BAN, **non ha portato proposte risolutive sulla Carriera operativa** - a dispetto delle dichiarazioni a verbale firmate - ed è infine naufragata, **perché artificiosamente costruita soltanto sui numeri e non sulla condivisione di idee.**

Questa evaporazione del tavolo di maggioranza non è priva di **strascichi per i colleghi**, che non solo non vedono un avanzamento della trattativa, ma devono anche assistere a sterili polemiche tra Sibs e Falbi, a completamento del quadro avvilente della situazione.

In questo contesto, la Fisac Cgil viene costantemente coinvolta nella polemica ora da questo ora da quel sindacato, nell'evidente ricerca esasperata di un nuovo protagonismo.

Da sempre, la Fisac CGIL, fonda le proprie alleanze esclusivamente sulla presenza di contenuti chiari e condivisi e sulla Carriera operativa non ha mutato la propria visione, a differenza di altre sigle che oscillano tra versioni anche contraddittorie, con assoluta nonchalance.

Per queste ragioni, sebbene riteniamo che il dibattito sulla Carriera operativa sia un esercizio fondamentale nell'interesse dei colleghi, **non abbiamo finora ritenuto di formalizzare alleanze**, nonostante gli inviti a farlo. Ad esempio, **la richiesta pervenuta dalla First CISL** è apparsa ai nostri occhi **piuttosto prematura**. Vero è che tale sigla ha dichiarato nel suo ultimo volantino di voler **rinunciare a un modello di Carriera operativa sulla falsariga di quella manageriale** - verso il quale la Fisac Cgil è stata sempre contraria - ma è vero anche che fino all'ultimo incontro con la Delegazione aziendale tale posizione è stata strenuamente sostenuta dalla Cisl e, **ad oggi, non ci è ancora pervenuta alcuna ipotesi di proposta alternativa.**

Visto il momento, a beneficio dei colleghi e di qualunque sindacato un minimo "serio" presente in Banca, **riteniamo utile riepilogare la nostra posizione sulla Carriera operativa (e non solo), che è coerentemente rimasta sempre la stessa**, e rispetto alla quale notiamo una volontà di avvicinamento da parte di molte sigle, anche di quelle che l'hanno a lungo attaccata.

Secondo la Fisac CGIL sia la Carriera direttiva che quella operativa presentano forti criticità. In estrema sintesi, **l'Area manageriale** si connota per **eccesso di flessibilità, discrezionalità e conflittualità tra colleghi**; **l'Area operativa**, per una pressoché totale **assenza di reali opportunità di carriera** e per il **progressivo svuotamento delle mansioni.**

Per la Fisac CGIL, in entrambe le Carriere, operativa e direttiva, **la valutazione del merito non dovrebbe impattare immediatamente sullo stipendio individuale, ma su una diversa velocità di progressione di carriera** (passaggi tra segmenti), della quale l'aumento di stipendio (oltre che di responsabilità) sarà conseguenza.

Per "riavvicinare" le due carriere, si dovrebbero introdurre **segmenti e livelli anche nella Carriera operativa**.

In quest'ultima, in particolare, dovrebbero essere previsti **tre segmenti**:

segmento 1 – Operatori - comprenderebbe gli attuali Vice assistenti e Operai di III;
segmento 2 – Operatori specializzati - comprenderebbe gli attuali altri operativi fino al Primo Assistente e Operaio di I super;
segmento 3 – Supervisor - comprenderebbe gli attuali Supervisor (Coadiutori e Coadiutori principali), i Capi reparto e i Capi officina.

I tre segmenti che proponiamo in luogo dei due che vorrebbe la Banca **impedirebbero** la creazione di "macrocalderoni mansionistici", **faciliterebbero** – anche a vantaggio dei **più giovani** – il "concreto riconoscimento" delle mansioni svolte (anche di quelle di elevato profilo) e **ridurrebbero il rischio di sovra-utilizzo "gratuito"**.

Le mansioni dovrebbero essere differenziate per segmento, prevedendo la **perdita di alcune di esse nel passaggio al segmento superiore**, così da indurre la Banca, tra l'altro, ad assumere un numero adeguato di nuovi colleghi.

Tali assunzioni contribuirebbero anche a risolvere le diffuse ed ormai croniche carenze di organico e agevolerebbero la riduzione degli imbuti di carriera.

Gli avanzamenti di segmento dovrebbero prevedere sempre tempi minimi e massimi.

Tali passaggi dovrebbero avvenire **con promozione diretta** (analogamente a quanto già accade nell'Area manager e per alcuni gradi dell'attuale Area operativa) **o – a scelta del dipendente – affrontando e superando concorsi interni** che avrebbero quindi una doppia **funzione di "ulteriore acceleratore" di carriera, ma anche di "paracadute"** nel caso in cui il lavoratore non si senta adeguatamente valorizzato dalle promozioni "dirette".

Rispetto alla situazione attuale, andrebbero previsti **interventi volti a consentire percorsi di carriera potenzialmente più rapidi**, che dovrebbero interessare tutta l'Area operativa, a cominciare da un accorciamento dei tempi di permanenza nel futuro primo segmento (attuali Vice assistenti e Operai di III) dagli attuali 6-8 anni a 5.

Tra l'altro, le **percentuali di avanzamento dovrebbero essere le stesse per tutti i profili**, senza che si verificino "velocità" differenziate a seconda del profilo.

Per l'**accesso all'Area manageriale** si dovrebbero mantenere innanzitutto le già presenti opzioni di accesso tramite **concorso (a Expert e a Consigliere), con un congruo ampliamento dei posti a disposizione e una riduzione dei tempi minimi richiesti** per la partecipazione ai relativi concorsi.

Si dovrebbe prevedere, infine, una **nuova sessione di reinquadramento a Expert** per i gradi da Coadiutore in su (e gradi corrispondenti del profilo operaio).

Gli avanzamenti di livello (stipendiale) all'interno dei segmenti dovrebbero essere **automatici e uguali per tutti gli appartenenti al medesimo segmento** (anche perché si tratterebbe di colleghi cui sono attribuibili le stesse mansioni).

Con specifico riferimento alla Carriera operativa, il loro **importo dovrebbe essere tale da garantire almeno le stesse progressioni economiche assicurate dagli attuali strumenti della Carriera operativa** (scatti annuali, "maxi-scatti" per i passaggi di grado, AIS e AIG, ecc...). Ovviamente, nella transizione dal vecchio al nuovo sistema devono essere previste **integrazioni stipendiali "strutturali" tali da garantire** sotto questo aspetto non solo i futuri neoassunti, ma anche chi già si trova in Banca.

Con riferimento alla **valutazione**, dovrebbe essere data maggior importanza alla **prossimità del valutato al valutatore**, ad esempio incrementando il peso decisionale del Capo Divisione a scapito di quello del Capo Servizio o del Direttore della Filiale. Inoltre, dovrebbero essere **previsti feedback sui valutatori** e il **meccanismo valutativo dovrebbe essere trasparente e non vincolato da budget**.

Al fine di ampliare le opportunità di tutti i lavoratori, la **formazione deve essere effettivamente fruibile per tutti i colleghi** e deve essere **incentivato e sostenuto anche il rafforzamento volontario delle competenze**. Creare queste condizioni **consentirebbe, peraltro, di attribuire alla formazione anche un peso ai fini valutativi**.

Inoltre, sempre per ampliare le opportunità a disposizione di tutti i lavoratori, dovrebbe essere **incrementata e resa sistematica la "permeabilità" volontaria tra profili**.

Infine, con particolare riferimento alla Carriera tecnico-operativa (Operai), la **riforma dovrebbe essere anche l'occasione per rimediare alle iniquità introdotte con l'accordo del Servizio Banconote del 2017**, che ha oltretutto "aperto" a **soluzioni molto negative non solo per gli Operai del Servizio Banconote**, ma anche per quelli che lavorano in altre strutture della Banca (es. AGE o i vari servizi dislocati al CDM).

Si fa riferimento soprattutto (ma non solo) al trattamento economico e regolamentare degli Operai di III junior, ma anche alla sostanziale progressiva scomparsa delle figure del Capo Reparto e del Capo Officina.

Sull'argomento, abbiamo già prodotto alcune prime proposte, delle quali è contenuta una sintesi (non esaustiva) anche in un recente volantino sulla Carriera operaia (LEGGI).

Peraltro, coerentemente con la nostra posizione sull'accordo di Banconote firmato da Falbi, SIBC e Banca, **siamo contrari all'introduzione di ulteriori "salari di ingresso"**, anche alla luce della mancata volontà da parte della Banca di "sistemare" la situazione degli Operai di III junior.

Roma, 14 gennaio 2020

La Segreteria Nazionale

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbankaditalia.it
L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy



Naturalmente Confederali Naturalmente Costituzionali

