

CARRIERE OPERATIVE

PER LA CGIL MIGLIORARE SI PUO'

Nella giornata di ieri si è svolto un nuovo incontro sulla riforma della carriera operativa, durante il quale **la Banca, accogliendo finalmente la nostra richiesta, ha raccolto osservazioni e proposte** dalle OO.SS..

La Delegazione aziendale non ha avuto atteggiamenti di chiusura preconcetta, evidentemente consapevole che la propria proposta non è stata accolta positivamente dai lavoratori e come avrebbe potuto; **la Banca si è detta quindi disponibile a ripartire e ragionare anche sulle base delle varie piattaforme sindacali.**

La Fisac CGIL ha pertanto ribadito e illustrato i punti fondamentali della propria proposta (**LEGGI**), già presentata a giugno 2022, sottolineando in premessa che gli obiettivi principali devono essere:

- **maggiori opportunità di crescita professionale (in termini di numeri e tempi potenziali di progressione) sia all'interno dell'Area operativa che verso l'Area manageriale e Alte professionalità;**
- **incremento del peso relativo delle assunzioni dall'esterno nella Carriera operativa** rispetto a quelle in Area manageriale, anche per rendere possibile una concreta e più rapida progressione all'interno dell'Area operativa, rimuovendo i "tappi" nei passaggi verso l'Area manageriale;
- **miglioramenti nella progressione economica**, immobile da troppo tempo, con investimento di risorse da parte della Banca;
- soluzioni alle problematiche economiche riguardanti il grado di Operaio di III junior e a quelle connesse al trascinamento di alcune attività operative sugli Assistenti.

Per questo, abbiamo ribadito che:

- l'Area operativa deve essere strutturata in più segmenti; gli attuali profili (amministrativo, tecnico, tecnico-operativo) devono essere tra loro permeabili ed economicamente equiparati;
- **il numero dei segmenti e la distribuzione delle mansioni tra essi deve determinare la perdita, da un certo punto in avanti, di mansioni "più routinarie e/o ripetitive"**; non è accettabile quindi l'idea della Banca di creare un'unica mega-area mansionistica dove collocare tutti gli attuali colleghi operativi;

- la progressione economica va legata a **avanzamenti di livello economico costanti nel tempo, e non inferiori agli automatismi con cadenza annuale presenti ad oggi**;
- va esclusa la presenza di incrementi stipendiali individuali differenziati per “merito”; gli incrementi stipendiali per merito devono infatti essere una conseguenza degli avanzamenti di carriera (passaggio di segmento o di Area);
- **gli avanzamenti di segmento devono avvenire in tempi minimi e massimi**, anche in base alla valutazione; per l’accesso al segmento apicale dell’Area operativa va mantenuto il sistema della prova valutata (pur se da rivedere), con funzione di acceleratore della carriera;
- vanno fissati in sede di accordo **criteri che garantiscano numeri significativi di passaggi di segmento e di Area (verso i segmenti Expert e Consigliere)**;
- deve essere introdotto un sistema di valutazione più oggettivo e trasparente;
- **la formazione deve consentire a tutti di acquisire maggiori competenze**, non solo con l’obiettivo di ampliare le possibilità di progressione di carriera, ma anche per beneficiare delle nuove opportunità offerte dal lavoro ibrido; la formazione, quindi, **non può essere elemento valutativo ai fini degli incrementi di livello stipendiale, ma uno strumento prezioso per contribuire alla crescita professionale del lavoratore e, tramite questa, alla sua progressione di carriera (segmento o Area)**; la formazione, inoltre deve essere uno strumento di condivisione, crescita collettiva e inclusione, di cui il primo a beneficiare è il datore di lavoro, se non lo rende invece uno strumento di competizione e esclusione, come la Banca ha prospettato nella sua proposta.

Vedremo nel proseguo se la Banca sarà disponibile ad accettare di trattare sulla base dei nostri obiettivi e proposte, **per arrivare a un cambiamento realmente migliorativo per tutti i lavoratori.**

Durante l’incontro abbiamo anche ribadito alla Delegazione aziendale la **preoccupazione, sempre più evidente nel personale, per l’ennesima ristrutturazione della rete periferica**, che ormai è diventata una certezza (anche se la Banca continua a tergiversare) e che pare a breve sarà presentata alla compagine sindacale.

La Fisac CGIL, a tal proposito, non sarà disponibile ad accettare scambi tra riforma della Carriera operativa, scivoli e/o eventuali misure annesse ad una ristrutturazione della rete e delle funzioni perché, per quanto ci riguarda, sono argomenti separati. Sicuramente, però, con una ristrutturazione alle porte, **sarà ancora più importante ripensare ai modi per valorizzare il personale, alle funzioni e alle mansioni; argomenti che evidentemente si intersecano con la riforma dell’Area operativa (e anche con un aggiornamento di quella manageriale).**

In ultimo abbiamo invitato la Banca ad incrementare gli incontri di trattativa in particolare riprendendo al più presto argomenti fondamentali come l’efficienza aziendale, l’indice IPCA 2023 e le ferie solidali, **uscendo dallo stallo che persiste ormai da troppo tempo.**

Roma, 11 maggio 2023

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@fisacbancaditalia.it
L’iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy



Naturalmente Confederali Naturalmente Costituzionali

