



# INCONTRO SULLA RIFORMA DELLE CARRIERE

- Con la presentazione dei documenti in materia di retribuzione e di mobilità del personale la Banca ha completato il quadro che aveva iniziato a prospettare nel luglio del 2012. I principi di massima sin qui delineati andranno ora riempiti di contenuti e corretti attraverso un serrato confronto negoziale
- La proposta della Banca relativamente agli interventi sulle retribuzioni, diversamente da quanto affermato negli obiettivi, presenta diffusi elementi di criticità non assicurando una progressione retributiva diversa da quella gerarchico/funzionale e una dinamica stipendiale in linea con quella garantita dall'attuale sistema
- Per quanto concerne la componente stipendiale, abbiamo manifestato l'esigenza di incrementare alcuni elementi quantitativi che caratterizzano la proposta, in aggiunta alla correzione di elementi di dettaglio
- Con riferimento al reinquadramento, abbiamo chiesto di tutelare adeguatamente tutte le situazioni di colleghi e colleghe che sono prossimi a un cambiamento di grado, così come di tener doverosamente conto delle differenti anzianità maturate
- Nel corso dell'incontro sono stati rettificati dalla Delegazione aziendale alcuni aspetti poco chiari o non sufficientemente trattati nel documento fornito
- E' necessario che il confronto sulla riforma delle carriere proceda a tutto tondo, senza focalizzare eccessivamente l'attenzione sulla questione retributiva, sicuramente assai rilevante ma non esaustiva del negoziato in questione
- Nonostante le criticità riscontrate, Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub non si sottraggono al confronto negoziale su una riforma fondamentale, ormai non ulteriormente rinviabile e attesa da molto tempo dai colleghi
- La Banca, che formalizzerà in un unico nuovo documento le proposte sin qui avanzate, integrandole e correggendole secondo alcuni suggerimenti emersi nel dialogo con le OO.SS., ha fornito indicazioni sui prossimi incontri che riguarderanno: ricadute della legge di stabilità 2014, rete periferica, orario di lavoro, missioni e trasferimenti, copertura previdenziale per l'assunzione di incarichi BCE, proroga della polizza sanitaria

La Banca ha presentato specifici documenti sui temi della retribuzione e della mobilità del personale a completamento della sua proposta di riforma delle carriere e dei connessi sistemi gestionali, la cui illustrazione è iniziata il 9 luglio del 2012.

Nell'incontro odierno Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub hanno rappresentato le proprie osservazioni critiche, con particolare riferimento alle proposte relative alle retribuzioni. Gli interventi di riforma vanno tarati in modo da conseguire appieno l'obiettivo principale di assicurare una progressione retributiva non solo di tipo gerarchico-funzionale, in linea con quella garantita dall'attuale sistema.

**Dinamica e livelli stipendiali.** - L'ipotesi di un nuovo "scatto di merito/salvo demerito" in misura prossima al 50 per cento dell'attuale scatto pesante e la quantificazione nell'ordine del 30 per cento della quota di personale che ogni anno potrebbe vedersi attribuire uno scatto di merito non garantiscono un adeguato riconoscimento alle elevate professionalità della compagine del personale della Banca.

È necessario che i nuovi livelli stipendiali congegnati siano idonei a continuare ad attrarre giovani generazioni di risorse altamente qualificate e che la progressione reddituale assicurata sia tale da mantenere alto il livello di motivazione.

Desti perplessità la previsione del riassorbimento degli scatti di merito e di altri elementi nei passaggi di fascia. Inoltre, vanno approfonditi e condivisi i meccanismi attraverso i quali verranno attribuiti gli scatti di merito e i passaggi di fascia, che appaiono in questa fase introdurre elementi di grande opacità e di scarsa accountability.

**Reinquadramento.** - Per quanto riguarda l'ipotesi di reinquadramento del personale dagli attuali gradi alle nuove fasce, abbiamo manifestato l'esigenza di assicurare la massima tutela possibile alle posizioni dei colleghi e delle colleghe prossimi a un cambiamento di grado, garantendone le legittime aspettative alimentate secondo le regole dell'attuale sistema. Inoltre, occorrerà prestare attenzione a come trattare le anzianità maturate nei pre-esistenti gradi che si intenderebbero far confluire in una medesima fascia prevedendo al contempo requisiti uguali per tutti per accedere alla fascia superiore.

Più in generale, un'eventuale componente di garanzia dell'invarianza dei trattamenti tra il vecchio e il nuovo sistema dovrebbe essere modulata per tener conto anche di una ragionevole dinamica di carriera e non limitarsi soltanto a fotografare la situazione al momento dell'avvio del nuovo sistema, come invece delineato nel documento della Banca.

**Altre voci retributive.** - Con riferimento agli interventi sulle altre voci retributive, solo abbozzati nel documento della Banca, abbiamo sospeso qualsiasi giudizio in merito, considerandoli elementi accessori non strettamente funzionali a un'ipotesi di riforma degli inquadramenti, sui quali un confronto negoziale si potrà aprire solo dopo aver definito gli elementi strutturali della riforma.

**Rettifiche da apportare al documento della Banca.** - Durante l'incontro la delegazione aziendale ha chiarito la presenza di un'inesattezza nella compilazione della Tab. 2 del documento sulle retribuzioni relativa al reinquadramento del personale. La fascia 3, infatti, è in realtà da intendersi rappresentativa di due fasce (la fascia 3 in senso proprio e la fascia 4), con lo stesso livello retributivo di base. I coadiutori e i coadiutori principali saranno collocati nell'una o nell'altra a seconda che optino o meno per il passaggio all'Area Specialistico/Manageriale. Di conseguenza le successive fasce risultano da rinumerare.

**Occorre procedere nel confronto.** Dopo il completamento della fase di esposizione dei tratti essenziali della riforma da parte della Banca, occorre ora che le componenti sindacali dedichino la massima energia all'avanzamento del confronto negoziale su questo tema, che sicuramente rappresenta un aspetto essenziale per garantire il ruolo e il prestigio della nostra Istituzione e che deve venire incontro alle legittime attese del personale.

Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub non intendono sottrarsi al dovere di continuare a negoziare su questo tema, tornando a trattare elementi quali gli ambiti mansionistici, l'allocazione delle responsabilità, il sistema di valutazione, la mobilità del personale, aspetti rilevanti tanto quanto quelli retributivi, sui quali però inevitabilmente rischia di focalizzarsi l'attenzione di tutte le componenti interessate.

L'Amministrazione, prendendo atto delle fondate osservazioni critiche da noi mosse e della disponibilità manifestata a proseguire il confronto in maniera serrata e costruttiva, si è impegnata a formalizzare in un nuovo documento il compendio delle proposte fin qui avanzate, introducendo alcuni correttivi.

**Prossimi argomenti oggetto di confronto.** - La Banca ha comunicato l'intenzione di affrontare la prossima settimana in un apposito incontro il tema delle possibili ricadute rivenienti dalla legge di stabilità 2014 (co. 338 della L. n. 147 del 27 dicembre 2013), la copertura previdenziale per l'assunzione di incarichi presso la BCE, la proroga per un anno della polizza sanitaria in scadenza a fine giugno.

Inoltre, proseguirà nella sede dedicata il confronto sul futuro e sulle prospettive della rete territoriale, attraverso due incontri destinati rispettivamente all'esame dell'evoluzione dei compiti concernenti Banca centrale, Sistema dei pagamenti e Tesoreria (21 gennaio) e Circolazione monetaria (prima decade di febbraio).

Nel contempo, la Banca farà pervenire una bozza dei testi di modifica regolamentare relativi agli istituti afferenti a orario di lavoro, congedi e aspettative, oltre a nuove ipotesi di interventi sui trattamenti di missione e trasferimenti. La Delegazione aziendale ha accettato di riavviare il confronto sulla previdenza complementare, una volta definite negozialmente le materie relative all'orario di lavoro.

Roma, 9 gennaio 2014

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO