



CIDA
MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA
SINDACATO NAZIONALE
DEL PERSONALE DIRETTIVO
DELLA BANCA CENTRALE

DASBI



RIFORMA DELLE CARRIERE INCONTRO DEL 7 MARZO

Si è tenuto ieri il secondo incontro sul sistema di valutazione e sui passaggi di livello/fascia nell'ambito della trattativa in tema di riforma delle carriere.

In apertura, il Segretario Generale ha comunicato che verrà convocata il 25 marzo una riunione informativa sulle tematiche della Banking Union e della rete territoriale, anche in esito alle reiterate richieste formulate dalle scriventi sigle sindacali, da ultimo nella riunione dello scorso 20 febbraio.

Si tratta di un incontro informativo che verrà svolto a tavolo unificato senza alcun riflesso di carattere negoziale.

Per quanto riguarda il tema della riforma delle carriere, in premessa la delegazione aziendale ha ribadito l'intenzione di voler proseguire la trattativa attraverso un aperto e costruttivo confronto con le organizzazioni sindacali, al fine di non presentare una riforma "chiavi in mano" ma di metterne a fuoco gli elementi in un work in progress nel corso del quale evidenziare dialetticamente i punti di convergenza e i correttivi da apportare.

A seguito delle osservazioni critiche e delle richieste formulate dalle OO.SS. scriventi nella precedente riunione, la Banca ha illustrato alcune modifiche alle precedenti proposte e ha fornito una serie di chiarimenti, relative sia al processo di valutazione che al legame tra questo e il sistema degli avanzamenti. In particolare:

- ci sarebbe disponibilità, quanto agli obiettivi da raggiungere, a differenziarne la numerosità (per categorie del personale) entro una regola generale prefissata da individuare congiuntamente; vi è l'intenzione di introdurre una mappatura degli obiettivi, definendo una sorta di "dizionario" da cui attingere;
- è stato chiarito che gli obiettivi non possono essere meramente quantitativi, poiché non devono prescindere da una componente qualitativa che colga tutti gli aspetti della prestazione lavorativa;
- è stato precisato che il quarto livello di valutazione, cosiddetto "obiettivo superato", intenderebbe evidenziare prestazioni che superino le aspettative (ad esempio la capacità del singolo di adoperarsi in situazioni di carattere straordinario);
- se il valutato non è soddisfatto della valutazione ricevuta, oltre alla facoltà di ridiscuterla in prima battuta col capo diretto e in seconda istanza con un livello

gerarchico superiore (ad es. Capo del Servizio, Titolare della Filiale), sarebbe previsto il ricorso a un soggetto collocato al di fuori della linea gerarchica;

- annualmente verrebbe attribuito a tutto il personale, salvo demerito, uno scatto di stipendio legato all'incremento dell'esperienza lavorativa (cosiddetto adeguamento automatico). Inoltre, all'interno di un budget annuale, destinato a famiglie professionali o aree di lavoro, verrebbero attribuiti uno o più livelli stipendiali oppure passaggi di fascia legati al riconoscimento del merito. Il passaggio di fascia presuppone valutazioni positive per un periodo pluriennale da definire tra le parti. Il nuovo sistema di carriere e valutazione necessita di un "mercato del lavoro" interno che consenta realmente la mobilità del personale;
- è stato specificato che i colleghi assunti nell'area "addetti ai processi operativi" potrebbero partecipare a un concorso, consistente in una prova scritta e una orale, per il passaggio all'area "specialistico/manageriale" dopo 5 anni dall'assunzione.

Abbiamo ribadito la necessità di scendere più in profondità sugli aspetti qualificanti del progetto di riforma, posto che la loro concreta definizione può condizionare l'accettabilità o meno dell'intero disegno.

Prosegue pertanto la disponibilità a confrontarsi su una prospettiva di riforma delle carriere che contiene elementi di profondo rinnovamento ma è anche necessario riuscire a chiudere l'accordo sull'orario di lavoro, che sembra giunto a definizione dopo oltre un anno di negoziato.

A tal fine, le OO.SS. scriventi hanno consegnato un'ultima revisione del testo proposto dalla Banca il 5 dicembre che rappresenta un punto di sintesi per giungere rapidamente alla sottoscrizione dell'accordo sull'orario di lavoro.

La delegazione aziendale, riconoscendo la necessità di procedere secondo un ordinato calendario degli incontri, ha annunciato a breve una convocazione sui rimanenti punti della riforma (reinquadramenti – vacancies – regime transitorio).

Roma, 8 marzo 2013

Le Segreterie Nazionali