



**CIDA**

SINDACATO NAZIONALE  
DEL PERSONALE DIRETTIVO  
DELLA BANCA CENTRALE

**dasbi**

delegazione autonoma sinfub  
banca d'italia

## **ALLE COLLEGHE E AI COLLEGHI DELLA CARRIERA OPERATIVA**

Le numerose **falsificazioni e inesattezze** sull'operato di CIDA e DASBI al tavolo negoziale della riforma delle carriere prodotte in questi giorni da alcune sigle sindacali rendono necessario **esporre i fatti in modo autentico e oggettivo, a solo beneficio delle colleghe e dei colleghi** e non certo per alimentare polemiche fra sindacati o per finalità di proselitismo.

Giova ricordare che il negoziato sulla riforma delle carriere si è svolto dal 2012 con la **presentazione da parte della Banca di ben cinque documenti** (luglio 2012, gennaio 2014, giugno 2015, dicembre 2015, febbraio 2016), riformulati per tenere in debita considerazione le critiche e le proposte di modifica sempre più puntuali formulate da CIDA e DASBI.

Gli ultimi due documenti, quelli recanti le ultime e più importanti acquisizioni negoziali, sono relativi solo all'Area Manageriale/Alte Professionalità, a causa della posizione di rifiuto del negoziato espressa dalle **sigle di maggioranza del personale non direttivo, impegnate in ... una "trattativa a oltranza" per impedire la chiusura di 19 Filiali SSU, finita come tutti ben sapete.**

Questi atteggiamenti hanno condotto la Banca a sospendere il confronto sulla riforma delle carriere non direttive il 19 novembre 2015, non ritenendo sussistenti le condizioni per proseguire in un proficuo confronto. Il confronto è poi ripreso l'11 gennaio 2016, invero in modo piuttosto sterile e dominato dall'attesa di ... fondamentali e decisive piattaforme rivendicative, le più importanti delle quali sono state prodotte soltanto il 27 gennaio u.s. da Falbi, Cgil e Uil.

Nel frattempo CIDA e DASBI, che già da giugno scorso e nel corso di ben 12 incontri negoziali hanno cominciato a ottenere importanti modifiche ai testi proposti dalla Banca con una trattativa incisiva e determinata, sono riusciti a ottenere **importanti miglioramenti anche sul versante delle regole di alimentazione** dell'Area Manageriale/Alte Professionalità, **pur fra le mille difficoltà di una trattativa che non decollava sull'altro versante, alimentando un atteggiamento guardingo dell'Amministrazione nel negoziare aspetti di confine fra i due ambiti negoziali.**

Nei confronti del personale inquadrato nei gradi di Coadiutore/Coadiutore principale è stato ottenuto di poter esercitare un'**opzione per il reinquadramento** nell'Area Manageriale/Alte professionalità nel segmento degli Expert, previo il **superamento di una prova-colloquio.**

**Non sarà previsto un numero massimo di persone che potranno superare detto colloquio**, che si svolgerà in una sola sessione e che verterà sulle attività svolte dalla Banca

con particolare focus sul comparto di attività di riferimento dei candidati e sarà l'occasione per verificare un grado sufficiente di conoscenza della lingua inglese (almeno B1).

L'ex Coadiutore verrebbe reinquadrato **con 2,5 scatti di anzianità**, perderebbe il compenso per lavoro straordinario e il premio individuale di produttività, ma **guadagnerebbe l'indennità di funzione, nella misura del 13-14% circa, includerebbe il plus-orario nel calcolo del premio di presenza annuale e potrebbe vedersi attribuita la maggiorazione dell'indennità di funzione nonché i bonus di gratifica**, se ritenuto meritevole.

Nel corso della trattativa abbiamo ottenuto di **innalzare a 2.500 euro** la distanza fra i livelli nella quarta fascia di reinquadramento dei Coadiutori (Expert), a partire da un livello iniziale che viene **incrementato a 41.500 euro**. Inoltre, abbiamo ottenuto la possibilità di passaggio al successivo segmento professionale (da Esperto ad Advisor, ovvero la terza fascia) **già dalla sessione 2017, senza prova di esame**, per coloro che abbiano un'anzianità di almeno 5 anni (**abbiamo ottenuto che a tal fine vengano ricompresi gli anni nel grado di Coadiutore/Coadiutore principale**).

Al momento del passaggio alla fascia di Advisor, previsto per la gran parte degli appartenenti al segmento pur con tempi diversi in relazione al merito, **l'ex Coadiutore reinquadrato conseguirebbe l'assegno di avanzamento (consistente in due livelli del segmento di provenienza), più l'eventuale arrotondamento per eccesso al livello di arrivo del segmento superiore**.

Altra modalità, a regime, di alimentazione dall'interno nel quarto segmento (Expert), sarebbe quella prevista mediante **un concorso interno al quale si potrebbe accedere dopo cinque anni dall'assunzione in Banca in qualunque grado**.

\* \* \* \* \*

Questi elementi dell'accordo, rispetto ai quali ribadiamo la nostra convinta adesione, **avrebbero bisogno, secondo la Banca, di un avallo dei Sindacati di maggioranza delle carriere non direttive per poter trovare attuazione, in quanto i beneficiari di queste opportunità sono oggi inquadrati nella disciplina della carriera operativa, Segesi e operaia**.

L'esigenza di raggiungere **più avanzati e migliori assetti del nostro sistema di carriere** è a noi ben presente; avvertiamo l'onere di fornire **adeguate risposte alle istanze di cambiamento e di maggiore riconoscimento dei meriti di colleghe e colleghi altamente professionali, che oggi sono frustrate dalle caratteristiche di un sistema pensato più di 30 anni fa**.

Noi siamo pronti; e **gli altri attori delle relazioni sindacali?**

Per cogliere le opportunità che il nuovo assetto offre, i colleghi devono essere parte attiva. Occorre che chi si riconosce nell'esigenza di cambiare davvero **faccia sentire la sua voce, il suo dissenso nei confronti di chi vuole solo l'immobilismo e difende sacche di potere sindacale** che nulla hanno a che fare con il bene delle colleghe e dei colleghi. In questa fase così delicata, **restare neutrali alla finestra non è una posizione priva di conseguenze**.

**Il futuro dipende dalle vostre scelte di questi giorni. Invitiamo tutti a farle in modo esplicito, per evitare che siano altri a farle al vostro posto!**

Roma, 8 febbraio 2016

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO