



**CIDA**

SINDACATO NAZIONALE  
DEL PERSONALE DIRETTIVO  
DELLA BANCA CENTRALE

**dasbi**

delegazione autonoma sinfub  
banca d'italia

## INCONTRO DEL 19 NOVEMBRE 2015

- **L'AMMINISTRAZIONE HA COMUNICATO LA PROPRIA DECISIONE DI PROSEGUIRE LA DISCUSSIONE SULLA RIFORMA DEGLI INQUADRAMENTI SOLO CON RIGUARDO ALLA CARRIERA DIRETTIVA**
- **LA POSIZIONE DEGLI ATTUALI COADIUTORI**
- **LE PROSSIME TAPPE DEL CONFRONTO**

All'inizio dell'incontro l'Amministrazione ha comunicato la sua decisione di **proseguire il negoziato sulla riforma degli inquadramenti solo con riguardo alla carriera direttiva**, non ritenendo sussistenti - in questa fase - le condizioni per proseguire in un proficuo confronto con riguardo alle altre carriere, quanto meno non nella prospettiva di raggiungere un esito positivo in tempi ravvicinati.

Nell'impostazione aziendale, tale nuova situazione rende necessario mutare alcuni profili della proposta in discussione, con riguardo soprattutto agli attuali coadiutori che, senza un parallelo accordo relativo alla carriera operativa, non potranno transitare nella nuova fascia C sulla base del meccanismo di opzione.

Per parte nostra abbiamo sottolineato che **la decisione della Banca**, intervenendo su di una trattativa in corso già da molti mesi, **determina un significativo mutamento del quadro negoziale che andrà valutato con grande attenzione**. Al Sindirettivo-CIDA e alla DASBI-Sinfub, che hanno da sempre partecipato in maniera costruttiva alla trattativa, è pertanto richiesto un supplemento di responsabilità, affinché **non siano frustrate le aspettative del personale operativo**, specie delle componenti più giovani e qualificate, maturate sulla base della bozza di documento fatto circolare dall'Amministrazione.

In particolare, **le modalità attraverso le quali si intende gestire la posizione dei coadiutori hanno un enorme rilievo ai fini della prosecuzione del confronto negoziale** con le scriventi OO.SS., assumendo un carattere **dirimente** per la sua conclusione.

Inoltre, abbiamo sottolineato la necessità di formulare proposte che pur nel mutato contesto possano offrire comunque migliori e più ampie prospettive di carriera a tutti i colleghi operativi, in particolare alle giovani generazioni.

Anche l'Amministrazione ha concordato sul carattere cruciale di questo profilo ed ha rappresentato la propria volontà di individuare una soluzione che tuteli le aspettative dei

coadiutori che aspirano ad accedere alla carriera direttiva (nella nuova configurazione nella fascia D) in tempi ragionevoli, evitando nel contempo rischi legali.

In concreto l'Amministrazione prefigura:

- l'inquadramento in fascia C dei nuovi assunti in esito a concorso che preveda il requisito della laurea magistrale;
- una fase transitoria di non meno di 5 anni, con un numero di posti annualmente messi a concorso intorno a 100 per l'avanzamento in fascia D (attuale concorso a F2); in questo modo si salvaguarderebbero le aspettative di avanzamento di fascia del personale già assunto nei tempi attualmente previsti;
- l'esclusione, nella fase transitoria, della sovraordinazione gerarchica degli appartenenti alla fascia C nel frattempo assunti rispetto ai coadiutori con maggiore anzianità nel grado.

Rispetto a questa prima proposta, che al momento non appare soddisfacente, ci siamo riservati di esprimere un giudizio definitivo dopo che sarà presentata in maniera formale, corredata di tutti gli elementi di dettaglio necessari per una valutazione complessiva. **La discussione è proseguita** con la prospettazione da parte nostra di **una serie di aspetti sui quali riteniamo la Banca debba meglio esplicitare la propria posizione** nonché di alcune precise richieste migliorative.

In particolare abbiamo chiesto:

1. la definizione di idonee misure di **agevolazione all'uscita**;
2. la **precisazione delle conseguenze previdenziali** della diversa struttura retributiva;
3. esplicite modalità di **definizione della parte base dell'indennità di funzione**, che l'Amministrazione ha genericamente dichiarato di voler ora individuare in termini percentuali;
4. l'aumento a 22, dagli attuali 20, dei livelli della fascia D;
5. **l'incremento del contenuto economico dei livelli** (2.500 euro per la fascia C, 4.500 per le fasce D ed E, 5.700 per la fascia F);
6. l'aumento di 3 scatti, in luogo di 2, del livello stipendiale in fase di reinquadramento;
7. ulteriori approfondimenti sul fronte del **sistema di valutazione** e della **identificazione degli obiettivi** al fine di definire criteri uniformi e condivisi per la misurazione del merito;
8. l'integrazione dei **feedback dei comportamenti manageriali** nell'ambito del sistema di valutazione;
9. ulteriori affinamenti per quanto riguarda il **sistema di vacancies e job posting** per attivare un vero e proprio mercato del lavoro interno.

Ai fini della prosecuzione del confronto, l'Amministrazione si è impegnata a formalizzare quanto prima sia la proposta relativa alla posizione dei coadiutori sia le proprie repliche alle osservazioni da noi formulate.

Roma, 19 novembre 2015