



INCONTRO DEL 28 MAGGIO: LA PRIORITÀ DEVE RESTARE LA RIFORMA DELLE CARRIERE!

- **L'Amministrazione presenta una lista di argomenti per il prossimo triennio negoziale, nel cui ambito un ruolo di rilievo dovrebbe assumere la riforma delle carriere, dei sistemi gestionali, dei trattamenti di missione ed economici**
- **Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub dichiarano la centralità della trattativa sulla riforma delle carriere rispetto ad altri argomenti proposti, di spessore ben più marginale per la compagine**
- **La Banca ha dichiarato di non avere preclusioni circa possibili differenziazioni nei tempi e nei contenuti di un'eventuale riforma delle carriere per i due comparti negoziali di riferimento**
- **È evidente l'interesse di tutti a che la riforma sia sviluppata con riguardo al personale nel suo complesso. Eventuali disallineamenti nella tempistica e negli esiti deriveranno da differenze nell'atteggiamento negoziale e nella sensibilità al tema delle OO.SS.**
- **Ci attendiamo una ripresa a tutto tondo del confronto sull'argomento della riforma delle carriere in tempi ravvicinati, per poter correggere gli aspetti insoddisfacenti della presentazione fatta dalla Banca e per entrare finalmente nel merito di alcuni aspetti sin qui appena accennati**

L'incontro odierno è stato il primo dopo la definizione del contratto 2010-2012 e ha offerto l'occasione alla Delegazione aziendale di presentare una serie di temi che intenderebbe affrontare nel corso del successivo triennio.

Fra questi, sono stati citati: riforma delle carriere; obblighi e divieti per il personale; codice di condotta; modello contrattuale; relazioni sindacali; previdenza, con particolare focus sul fondo pensione complementare. Inoltre, dovrà proseguire il confronto sulle Filiali, da cui potrebbero discendere riflessi da affrontare in sede negoziale.

In particolare, la Banca ha manifestato la necessità di rivisitare la materia degli obblighi e divieti regolamentari alla luce sia dell'evoluzione della normativa nazionale in tema di anticorruzione e di trasparenza, sia delle discussioni in corso in ambito Eurosystema relativamente alla prevenzione di fenomeni di *insider trading* e di utilizzo di informazioni privilegiate.

Inoltre, l'Amministrazione ha evidenziato le sensibilità esistenti sul versante del complesso delle intese in materia sindacale, quali: modello degli assetti contrattuali, regole di contrattazione, diritti di informativa, prerogative sindacali.

Infine, la Banca ha ribadito la sua posizione relativamente alla necessità di affrontare nell'ambito del negoziato sulla riforma degli inquadramenti e dei sistemi gestionali anche una possibile revisione del complesso degli istituti retributivi e di missione.

* * * * *

Di fronte a questa prospettazione di temi, **Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub hanno rimarcato con forza l'esigenza, assolutamente prioritaria, di concentrarsi sulla riforma delle carriere e sulle tematiche previdenziali**, per l'importanza che queste assumono rispetto alle diffuse e legittime aspettative del personale.

Riteniamo necessario creare **consapevolezza sull'importanza del tema della riforma degli inquadramenti**. Questo obiettivo va conseguito individuando, con grande chiarezza, alcune priorità e organizzando con regolarità e in tempi ravvicinati una serie di incontri negoziali. Inoltre, è necessario ottenere **un più ampio coinvolgimento dei colleghi** nel dibattito che si andrà via via sviluppando, anche per consentire a tutti gli interessati una valutazione basata su elementi concreti e non su vulgate di comodo.

Bisogna operare da subito per **realizzare condizioni favorevoli al cambiamento**, che per aspetti assai rilevanti è prima di tutto di tipo culturale. Ad esempio, la pronta implementazione degli aspetti maggiormente innovativi dell'accordo sull'orario di lavoro e la crescita della trasparenza degli atti gestionali sono ambiti concreti in grado di ingenerare fiducia da parte del personale a proposito di nuove opportunità di sviluppo professionale.

Sulla base di questi presupposti, **attendiamo una ripresa a tutto tondo del confronto in tempi ravvicinati, per poter correggere gli aspetti insoddisfacenti della presentazione fatta dalla Banca e per entrare finalmente nel merito di alcuni aspetti sin qui appena accennati**.

Questo confronto dovrà interessare il personale nel suo complesso, perché è evidente esigenza di tutti riformare l'attuale sistema gestionale **nel senso di fornire maggiori opportunità di sviluppo ai più meritevoli, su base oggettiva e in maniera trasversale, salvaguardando nel contempo i punti di forza dell'attuale sistema**. Differenze nell'atteggiamento negoziale e nella sensibilità al tema delle OO.SS. potrebbero ovviamente condurre ad approdi diversificati quanto a tempi e contenuti di eventuali accordi.

* * * * *

A fronte dei temi elencati dalla Delegazione aziendale, **abbiamo sottolineato l'opportunità di dedicare attenzione al tema dei *fringe benefit***. Riteniamo infatti opportuno che oltre al miglioramento della componente monetaria della retribuzione vadano tenuti in grande considerazione anche gli aspetti collegati ad esigenze personali e familiari dei dipendenti. L'insieme dei servizi garantiti alla compagine andrebbe integrato tenendo conto delle migliori pratiche seguite, già da tempo, in altre Istituzioni europee e grandi gruppi aziendali.

Roma, 28 maggio 2014