

<https://www.fisacbancaditalia.it> – 20 febbraio 2026

Deleghe senza carriera: la flessibilità vale solo quando conviene all'Amministrazione

Con l'aggiornamento della Circolare n. 203 sulle deleghe conferibili nelle Filiali, l'Amministrazione introduce una modifica che, dietro il linguaggio tecnico della "flessibilità", produce effetti molto concreti sulle lavoratrici e sui lavoratori.

In particolare, il nuovo impianto:

- consente di conferire deleghe anche a personale appartenente a segmenti professionali inferiori rispetto a quelli normalmente previsti;
- supera, nei fatti, il principio per cui a determinate responsabilità debba corrispondere un determinato inquadramento;
- attribuisce maggiori responsabilità operative senza prevedere alcun riconoscimento automatico né sul piano giuridico né su quello economico;
- trasferisce verso il basso il peso delle carenze organizzative, utilizzando la professionalità delle persone senza riconoscerla formalmente.

Il tutto sulla base di una valutazione discrezionale di "adequata preparazione ed esperienza".

Tradotto in termini semplici: si può fare il lavoro di un grado superiore senza avere il grado superiore.

Ed è qui che emerge una contraddizione che non è più possibile ignorare.

Da anni, quando si tratta di carriera, formazione, vacancy e opportunità professionali, la distinzione tra le aree viene difesa come un principio inviolabile. Le regole diventano rigide, i confini invalicabili, le procedure lente e selettive. La separazione tra Area Operativa e Area Manageriale viene presentata come una necessità strutturale, quasi una legge naturale dell'organizzazione.

Ma oggi, improvvisamente, quella distinzione può essere superata.

Non per consentire alle persone di crescere.

Non per riconoscere le competenze maturate.

Non per costruire percorsi di carriera coerenti.

Ma per assegnare responsabilità superiori.

La rigidità vale per i diritti.

La flessibilità vale per i doveri.

È difficile non cogliere l'ipocrisia di questo modello.

Da tempo la FISAC CGIL sostiene con forza la necessità di superare questa impostazione attraverso l'introduzione di un contratto unico, che riconosca realmente le professionalità e consenta percorsi coerenti tra competenze, responsabilità e inquadramento.

Una richiesta che l'Amministrazione continua sistematicamente a ignorare.

Si continua a difendere una separazione formale tra le aree quando si tratta di riconoscere diritti, avanzamenti e valorizzazione professionale. Ma quella stessa separazione diventa improvvisamente superabile quando si tratta di coprire vuoti organizzativi e garantire la continuità operativa.

In sostanza:

il contratto unico viene considerato impossibile quando serve a dare più diritti ai lavoratori;

diventa improvvisamente possibile, nei fatti, quando serve a chiedere loro più responsabilità.

È una coerenza a senso unico.

Siamo di fronte all'ennesimo tentativo di "fare le nozze coi fichi secchi".

Si continua a chiedere alle colleghe e ai colleghi dell'Area Operativa di sostenere carichi crescenti, assumere responsabilità maggiori, garantire la tenuta delle strutture. Ma resta una domanda inevitabile: se esistono professionalità nell'Area Manageriale, perché non vengono impiegate dove servono? Perché si preferisce assegnare responsabilità superiori a chi non ha il corrispondente riconoscimento, invece di affrontare in modo serio e strutturale il tema dell'organizzazione?

La risposta è evidente. È più semplice utilizzare la professionalità esistente senza riconoscerla formalmente che intervenire davvero sulle carriere, sugli organici e sulla valorizzazione delle competenze.

Questa scelta rende esplicito un principio che respingiamo con forza:

le competenze vengono riconosciute nei fatti, ma negate nei diritti.

Non è più accettabile un sistema in cui le responsabilità crescono ma il riconoscimento resta fermo. Non è più accettabile un sistema che invoca la rigidità quando si tratta di carriera e la dimentica quando si tratta di lavoro.

Serve coerenza. Serve rispetto. Serve il coraggio di affrontare davvero il nodo della valorizzazione delle professionalità.

Perché la professionalità non può essere riconosciuta solo quando serve all'organizzazione.

Deve essere riconosciuta sempre.

Roma, 20 febbraio 2026

La Segreteria Nazionale