

<https://www.fisacbancaditalia.it> – 1 aprile 2026

La riunione di avvio sulla riforma dell'**Area operativa** segna, senza dubbio, un cambio di tono.

Abbiamo ascoltato parole nuove: riconoscimento del valore delle persone, pari dignità dei percorsi, attenzione alla formazione, superamento di una visione svalutante del lavoro operativo.

È un punto di partenza positivo; in particolare, pensiamo che questi elementi siano importanti:

- l'inclusione del **profilo operaio** nella trattativa (a differenza dell'ultima volta);
- la **pari dignità** tra chi sceglie la permanenza nell'Area e chi accede alla Manageriale;
- il **bilanciamento** tra promozioni interne ed assunzioni esterne;
- la **formazione** come dovere della banca e opportunità per il personale e non come prerequisito per gli avanzamenti.

Ma diciamolo con chiarezza: **non bastano enunciati.**

Perché questa storia non comincia oggi.

Negli ultimi dieci anni, l'Area operativa è stata troppo spesso raccontata in modo non lusinghiero. Sono rimaste nella **memoria** di colleghi e colleghe parole, scelte e atteggiamenti che hanno prodotto sfiducia, aspettative deluse, frustrazione, e quella memoria oggi pesa.

Per questo il vero tema non è solo l'impianto futuro, ma anche quello **transitorio**; è la capacità di dare risposte credibili, fin da subito, a chi questa riforma la vivrà sulla propria pelle.

Senza questo passaggio, non si costruisce consenso intorno al cambiamento, e senza consenso, non si costruisce una riforma solida.

Ci sono poi alcuni rischi che devono essere monitorati attentamente.

- La flessibilità mansionistica: **senza garanzie, rischia di diventare discrezionalità.**
- L'idea di un'Area operativa "semplificata": **senza distinzioni reali rischia di diventare un calderone che comprime professionalità diverse.**
- Le soluzioni transitorie: **sono un passaggio decisivo; se non definite con chiarezza prima di entrare nel merito della riforma, rischiano di alimentare incertezza e malessere.**
- La valorizzazione del personale che sceglie di rimanere nell'Area operativa: **deve essere reale, non solo dichiarata.**

E ancora: **il tema economico e dei riconoscimenti non può essere rinviato alla fine. Perché struttura e contenuti devono stare insieme.**

Un altro punto va detto con onestà: il merito è un valore, ma non può diventare uno strumento divisivo.

Sistemi troppo spinti di differenziazione economica rischiano di indebolire le lavoratrici e i lavoratori, di scaricare sui responsabili scelte difficili e opache, di creare più tensioni che benefici.

Il vero riconoscimento del merito, in questi anni, è mancato altrove: **nelle opportunità.**

Nella possibilità, per tutti e tutte, di crescere, anche al di fuori delle specializzazioni più "visibili".



Se questa riforma vuole davvero cambiare passo, deve partire da qui, tenendo insieme due esigenze: **adattarsi al cambiamento e garantire sicurezza e dignità alle persone.**

Roma, 31 marzo 2026

Le Segreterie First Cisl - Fisac Cgil Banca d'Italia