

<https://www.fisacbancaditalia.it>

La riforma non può tradursi in più flessibilità e meno tutele

Nell'incontro di venerdì l'Amministrazione ha presentato le slide sulla riforma dell'Area Operativa, confermando l'impianto generale: due segmenti, nuove declaratorie, progressioni economiche, formazione continua, passaggi di segmento e di area, con un capitolo specifico sul transitorio dei coadiutori.

Dopo anni di rinvii, l'apertura di una fase vera di confronto è un fatto positivo.

Proprio ora, quindi, serve la massima chiarezza: **bisogna che in tempi rapidi si conoscano con precisione i vantaggi concreti proposti a fronte delle flessibilità prospettate, i tempi e le garanzie.**

Cosa c'è di positivo

- si entra finalmente nel merito della riforma;
- c'è consapevolezza di quanto sia cruciale la fase transitoria, per tutto il personale attualmente in Banca e in particolare per chi è coadiutore;
- non si profila, allo stato, la cancellazione degli automatismi;
- è definitivamente stabilito che il profilo operaio è incluso nella riforma;
- la formazione viene presentata come leva di crescita professionale e non legata a dinamiche economiche premiali.

Cosa non va

Nonostante il confronto sia iniziato da un po', la fase è ancora preliminare, il che rende prevedibile e, per molti versi, auspicabile una prossima **accelerazione del confronto**, che non potrà che chiarire diversi punti.

Al momento, comunque, rileviamo vaghezza su numerosi aspetti: dalle declaratorie mansionistiche, che sono ancora abbozzate, ai passaggi di carriera, nonché per tutto quello che riguarda numeri, risorse, criteri e garanzie concrete, per i quali siamo ancora nel campo delle intenzioni.

Tra le altre criticità c'è quella che riguarda la volontà di individuare una modalità premiale del "merito", che, soprattutto in ambito operativo, è e rimane difficile da misurare. La riflessione su questo punto va condotta attentamente, per evitare alcune **trappole** del presente, come l'attribuzione di punti di bollettino che parla più della struttura d'assegnazione che dell'operato del/della collega.

Rileviamo poi che, in assenza di chiarezza sulle mansioni e sulle possibilità di sviluppo professionale, al momento riteniamo che il segmento dei supervisor rischi di diventare un contenitore indistinto e non valorizzante, non troppo diversamente da oggi.

Infine, c'è da porre attenzione sulla **flessibilità mansionistica**: se la preoccupazione rispetto allo spiazzamento che i cambiamenti tecnologici possono apportare ai diversi mestieri della Banca è opportuna e condivisibile, è chiaro che bisogna scongiurare il rischio che la flessibilità diventi **precarietà di prospettive professionali e di carriera**. Il personale fornisce già notevole flessibilità alla Banca, che andrà disciplinata e riconosciuta adeguatamente nei nuovi inquadramenti, ma non può portare su di sé l'intero costo dell'incertezza dei contesti esterni.

Il nodo dei coadiutori resta aperto

Sul transitorio dei coadiutori l'Amministrazione dice di voler raccogliere aspirazioni e valutare diverse opzioni, ma pone anche un punto fermo: **chiusura totale al reinquadramento dell'intera compagine.**

Per noi questo significa una cosa semplice: **il problema non è affatto risolto.**

Senza garanzie vere su riconoscimento dell'esperienza, tutela economica, prospettive di sviluppo e criteri trasparenti, il rischio è che il transitorio si trasformi in una selezione per pochi e in un congelamento per molti. Siamo aperti al confronto sul tema, purché si condivida l'intenzione di superare i problemi e le storture del passato.

La nostra posizione

Noi **vogliamo fortemente una riforma**, che innovi un impianto che ha funzionato, ma è ormai in molte parti obsoleto e che, soprattutto, riduce continuamente le opportunità per colleghi e colleghe.

In particolare, chiediamo di:

- **valorizzare** la professionalità delle colleghe e dei colleghi prevedendo percorsi diversificati, con molte più posizioni per il passaggio all'Area manageriale e garanzie di crescita all'interno dell'Area operativa;
- prevedere **automatismi** rafforzati con l'eliminazione dello scatto leggero;
- introdurre meccanismi di **motivazione** adeguati, che valorizzino la componente di lavoro collettivo.

Dobbiamo però sin da subito sottolineare i rischi visibili, da scongiurare, ovvero una flessibilità senza contrappesi, un transitorio escludente, previsioni sul merito funzionali solo in astratto.

La riforma dell'Area Operativa si deve fare, ma solo se serve a dare **più riconoscimento, più carriera, più certezze, più dignità professionale al personale operativo.**

Nei prossimi incontri, di cui ci è stata anticipata una serie di date possibili da ora a metà luglio, ci aspettiamo risposte concrete.

Su questo terreno misureremo l'Amministrazione, con la consueta disponibilità per l'interesse di colleghe e colleghi.

Roma, 15 giugno 2026

Le Segreterie First Cisl - Fisac Cgil Banca d'Italia