Il 22 marzo 2016 il tavolo di maggioranza Fisac-Uilca-Falbi ha sottoscritto l’accordo di riforma delle carriere non direttive a seguito della consultazione referendaria dell’11 marzo che ha visto, come noto, l’approvazione, se pur di misura da parte dei colleghi.

È stato un percorso faticoso e costellato da campagne informative spesso non corrette. Percorso che comunque ci ha consentito di rivendicare con orgoglio, ad esempio, di aver impedito l’introduzione di ulteriori elementi di flessibilità mansionistica e retributiva nell’ambito operativo proteggendo i lavoratori dall’arbitrio della gestione aziendale.
Si sarebbe trattato di un’aggressione senza precedenti alle conquiste e alle garanzie che il sindacato in Banca ha acquisito nel corso degli anni.
La forza del Sindacato si misura anche nel sapersi contrapporre ai tentativi di disarticolare il contratto per poi organizzarsi per un rilancio complessivo.
Rivendichiamo l’aver percorso una strada che per il momento accantona la grande riforma ma che ha il pregio di non togliere nessuna opportunità a nessun collega ed anzi, ha aperto percorsi e circostanze favorevoli alle nuove generazioni.

Detto questo, è però basilare riportare i punti fondamentali dell’accordo.

Innanzitutto c’è la concreta possibilità, offerta alle generazioni più giovani e non solo, con almeno 5 anni di anzianità di Banca, di partecipare a un concorso non influenzato da altri punteggi (valutazione, anzianità, ecc…) per l’avanzamento alla fascia 4 dell’Area Manageriale. Un concorso con cadenza annuale e con un numero di posti disponibili che permetta una costante alimentazione dall’interno.

La conferma della prova per il passaggio a Coadiutore, aperta a coloro che abbiano maturato almeno 6 anni di anzianità nel grado di Assistente, è accompagnata dall’importante acquisizione di 150 posti disponibili nel triennio 2017-2019 (50 posti all’anno).

Ai Coadiutori sarà adeguato di € 2.000,00 il livello stipendiale che, in tal modo, sarà identico a quello previsto per la fascia 4 dell’Area Manageriale.

I Coadiutori inoltre avranno, a domanda, la possibilità di partecipare a un colloquio “straordinario” per il reinquadramento alla fascia 4 dell’Area Manageriale. Lo stesso colloquio verterà sull’attività della Banca con particolare riferimento ai compiti svolti nel comparto di appartenenza e avrà anche lo scopo di verificare la conoscenza della lingua inglese ad un livello intermediate (B1).
A tal proposito sono stati ottenuti il posticipo di un mese per l’effettuazione del colloquio e la riapertura a tutti I colleghi dei corsi d’Inglese online.

I Coadiutori che non avanzassero alla fascia 4 dell’Area Manageriale o che decidessero di non partecipare al colloquio, manterranno la possibilità di partecipare con cadenza annuale al concorso per l’avanzamento alla Fascia 3 (ex F2) dell’Area Manageriale, con un numero di posti disponibili in linea con la percentuale media dell’ultimo triennio.
I coadiutori con vincolo di scadenza nell’anno in corso potranno presentare domanda di trasferimento, entro il 31 dicembre 2016, anche in corso di selezione per il passaggio alla fascia 4 dell’Area Manageriale.
In definitiva, i Coadiutori hanno le stesse opzioni che avevano prima (esame per passaggio a F2 o prosecuzione della carriera operativa) con l’aggiunta di un’ulteriore opzione (reinquadramento in fascia 4 Area Manageriale).

L’istituzione del nuovo grado di 1° Assistente rappresenta una parziale risposta agli Assistenti Superiori che dopo il 12° anno di anzianità nel grado passano dallo scatto pesante (AIG) a quello leggero (AIS).
Il significativo peso assegnato all’anzianità consentirà l’avanzamento in tempi brevi al nuovo grado, con un vantaggio economico garantito dai 10 scatti pesanti (AIG) in sostituzione di quelli leggeri (AIS).
Sono stati rivisti i punteggi per l’avanzamento al nuovo grado di 1° Assistente attribuiti dalla decorrenza della scrutinabilità:

• punti 0,50 dal 13^ al 14^ anno;

• punti 1,00 dal 15^ al 16^ anno;

• punti 1,50 dal 17^ anno in poi.

Sono stati definiti generalizzati aumenti del numero degli avanzamenti, in tutte le Carriere, per il triennio 2017-2019 (pag. 8 dell’accordo).

E’ stato ribadito, all’interno dei testi, che in occasione degli avanzamenti ai gradi successivi, l’AIS sarà rideterminato sulla base dei nuovi importi definiti nell’accordo.

Il superamento di carriere e ruoli dell’Area Operativa, sostituiti da profili (compresi quello Operaio e Tecnico), rappresenta un importante risultato per agevolare, anche in prospettiva, passaggi tra i profili dell’Area.

Riconoscimento, con decorrenza 1/1/2018, a domanda, del grado di Assistente ai colleghi della Carriera Se.ge.si. che hanno a suo tempo aderito all’ampliamento mansionistico.

Anche a coloro che aderiranno all’ampliamento dal 2016 in poi, sarà data l’opportunità di avanzare al grado di Assistente dopo 3 anni dalla scelta.

Sotto un profilo esclusivamente economico le acquisizioni più significative, SENZA RICONOSCERE ALCUNA CONTROPARTITA ALLA BANCA, sono:

• l’attribuzione del valore economico di 1 scatto e ½ sotto forma di ASSEGNO AD PERSONAM NON RIASSORBIBILE E PENSIONABILE, RIVALUTABILE AL PARI DELLO STIPENDIO;

• adeguamento a € 580,24 dello scatto unico dei Vice Assistenti e di tutti gli scatti leggeri, di ogni carriera, inferiori a tale cifra (con l’obiettivo di garantire maggiori livelli retributivi in caso di promozione ai gradi successivi);

• 2 scatti pesanti aggiuntivi riconosciuti a tutti i Coadiutori Principali e agli Operai di 1^ Super.

Anche sotto un profilo sociale abbiamo acquisito la possibilità a domanda, per i Centralinisti non vedenti, di essere adibiti in altri compiti riconducibili all’ambito mansionistico del grado rivestito.

Interventi migliorativi hanno interessato, infine, i trasferimenti in disponibilità, prevedendo l’aumento a 35 anni dell’anzianità utile per poter partecipare alle sessioni, in considerazione dell’allungamento dell’età lavorativa.

Forme di prepensionamento per il personale più anziano, per consentire un ricambio generazionale e maggiori spazi anche sotto il profilo delle promozioni.

L’accordo contiene infine DEFINITI IMPEGNI CHE CONSENTIRANNO, in tempi brevi:

• il negoziato per il riconoscimento alle colleghe e ai colleghi “post ‘93” interessati dei 6 milioni di Euro e degli interessi maturati al 31 dicembre 2015; un atto che deve segnare l’inizio di una nuova stagione di confronto volta a ridurre il gap generazionale in materia previdenziale;

• l’apertura di un confronto negoziale sul Servizio BAN;

• il prosieguo del confronto sulle Filiali STC.

Infine, ma non per importanza, l’impegno dell’amministrazione di verificare l’esistenza delle condizioni per l’inquadramento a ruolo dei dipendenti a contratto che svolgano attività lavorative riconducibili ai fini istituzionali della Banca.

Fondamentale sarà nel primo semestre del 2019 la verifica, che le parti si sono impegnate a sostenere, sulla sussistenza o meno delle condizioni per procedere a una riforma del sistema degli inquadramenti.

Per qualsiasi ulteriore spiegazione la Fisac Cgil Banca d’Italia sarà a disposizione con la mail segreteria@fisacbancaditalia.it.

Si consiglia infine, a qualche “megafono” della Banca uso a dare pagelle alle altre sigle, di non entrare nelle vicende interne della Fisac laddove – a differenza di altri sindacati o presunti tali – il libero concorso di idee diverse sono e saranno sempre un elemento che qualifica e caratterizza la Cgil.

Roma, 25 marzo 2016

La Segreteria Nazionale