

Si è svolto lo scorso 6 aprile il previsto incontro con la Banca riguardante il nuovo assetto degli inquadramenti dell'Area Operativa. L'Amministrazione si è dichiarata disponibile a discutere in modo aperto le linee di una riforma della carriera **che contenga i meccanismi per valorizzare l'apporto delle Lavoratrici e dei Lavoratori lungo l'intero percorso di carriera.**

In premessa, la **Fisac Cgil ha chiesto di definire quale sia la visione organica e di lungo periodo di quello che sarà il nuovo assetto dell'Area** anziché procedere su singoli elementi.

A tal fine abbiamo ribadito la necessità che la Banca dichiari come intende muoversi, non solo in termini di assetto dell'Area ma anche di alimentazione della stessa tramite nuove assunzioni nonché di definizione di attività, compiti e mansioni ad essa assegnati.

Non ritenendo possibile una visione compiuta per il lungo periodo, a causa del contesto molto dinamico in cui ci si muove attualmente, la Banca ha indicato il Piano strategico come riferimento per la programmazione inerente alimentazione e compiti dell'Area Operativa nel medio periodo.

In aggiunta ha indicato, come elementi importanti per il nuovo assetto di cui si andrà a discutere, **la definizione di un modello aperto che consenta al personale un'adeguata progressione in termini economici e di crescita professionale** e che continui a fornire strumenti di riallocazione tra aree.

**Ribadendo la contrarietà al meccanismo, previsto per l'Area Manageriale, che prevede la crescita del livello stipendiale legato al conseguimento di obiettivi individuali, la Fisac Cgil ha fortemente sostenuto la necessità di mantenere gli scatti stipendiali "pesanti" annuali.**

Nel concordare sulla necessità del superamento dei gradi e sull'opportunità di passare ad un sistema basato su segmenti e livelli, **non ci è sembrata invece praticabile la visione della Banca orientata sulla suddivisione dell'area in due segmenti**, Supervisor (o "Quadri") e altri Operativi, motivata come giusto equilibrio tra flessibilità e differenziazione mansionistica.

A nostro avviso la composizione dei due segmenti risulterebbe fortemente sperequata in termini numerici; infatti il segmento degli "altri Operativi" sarebbe fortemente più corposo **rendendo oltremodo difficile definire gli ambiti mansionistici dei Colleghi.**

Sull'argomento la Banca si è dimostrata disponibile a discutere di possibili soluzioni alternative.

Roma, 9 aprile 2018

La Segreteria Nazionale

[Scarica il volantino](#)