

- Alla ripresa del confronto negoziale sulla riforma delle carriere niente di nuovo da parte della Banca sulla sua proposta
- Occorre chiudere in tempi brevi il negoziato sull'orario di lavoro e il contratto 2010/2012 per poter dedicare tutta la necessaria attenzione alla riforma delle carriere

Ieri si è tenuto l'incontro con la Banca sulla riforma delle carriere, dopo tre mesi dal precedente confronto sul tema.

La Delegazione aziendale, guidata dal Segretario Generale Dr. Proia, ha chiesto ai rappresentanti delle scriventi sigle sindacali di esprimere le proprie osservazioni sui contenuti del documento presentato dalla Banca in occasione del precedente incontro (9 luglio scorso).

Da parte sindacale, sotto il profilo del metodo è stato fatto notare che:

- la distanza fra gli incontri è eccessiva e inframezzata da una pluralità di altri temi negoziali;
- per i prossimi incontri sarebbe opportuno che i documenti (oggetto poi di discussione e di ulteriori chiarimenti) pervenissero con congruo anticipo alle Organizzazioni Sindacali, in modo da poter valorizzare il confronto al tavolo negoziale;
- è necessario chiudere in tempi brevi i negoziati in corso da tempo (orario di lavoro, efficienza aziendale) legati all'attuale tornata contrattuale ormai in scadenza per dedicarsi a tempo pieno al delicato tema della riforma degli inquadramenti.

Sui contenuti della proposta di riforma della Banca, è stato sottolineato come il documento contenga essenzialmente una illustrazione dei principi che dovrebbero ispirare il disegno complessivo, la maggior parte di essi peraltro già rinvenibili in documenti sindacali degli scorsi anni sulla riforma delle carriere.

In questa fase, in mancanza di ulteriori elementi su come questi principi potrebbero trovare concreta attuazione, risulta estremamente difficile formulare un

giudizio compiuto.

Inoltre, qualsiasi intervento strutturale sui sistemi gestionali non può essere giudicato se non alla luce dell'evoluzione degli assetti organizzativi della Banca per i prossimi anni. Su questo punto - fin dall'inizio del negoziato - non sono state fornite indicazioni concrete.

Di fronte a queste obiezioni, la Delegazione aziendale ha ribadito la volontà del Direttorio di portare a compimento la riforma, che sarebbe nell'interesse sia dei dipendenti che della Banca.

La riforma non sarà a costo zero, poiché è intenzione dell'Amministrazione di investire risorse economiche in modo da consentire un miglioramento delle attuali posizioni retributive.

Ha quindi ricapitolato i principi contenuti nel documento della Banca:

- abolizione dei gradi e dei ruoli (escluso quello legale);
- distribuzione del personale in due aree;

- possibilità per gli attuali Coadiutori di scegliere in quale delle due aree collocarsi;
- abolizione delle prove d'esame (salvo che per il passaggio fra le due aree);
- depotenziamento degli automatismi (integrati da scatti di merito collegati alla valutazione);
- componente del salario legato alla posizione ricoperta;
- vacancies per l'attribuzione delle posizioni funzionali, che tendenzialmente saranno a tempo determinato.

In questo quadro, le OO.SS. scriventi ritengono che il fattore centrale sia rappresentato dal sistema di valutazione, sul quale peraltro non sono state fornite

indicazioni. Per ovviare alle criticità di quello attuale - ormai palesemente inadeguato - sarà necessario delinearne uno nuovo caratterizzato da una diversità di fattori di osservazione e da una pluralità di strumenti valutativi. Da parte sindacale è stata sottolineata la necessità che in un quadro come quello sinteticamente delineato nella proposta della Banca sia assicurato un elevato livello di trasparenza degli atti gestionali, in modo da ridurre il margine di arbitrarietà delle scelte operate.

Inoltre, la previsione di una componente retributiva ad hoc solo per le posizioni funzionali ma non anche per quelle professionali (entrambe previste nella proposta della Banca) sembra in contraddizione con uno dei principi guida dell'intero progetto, ossia l'affermazione di due percorsi paralleli di carriera - quello manageriale e quello professionale - aventi pari dignità.

Non sono neppure chiare le modalità attraverso le quali sarà possibile riconoscere ai colleghi che confluiranno nell'Area Addetti una reale opportunità di crescita professionale e retributiva in un contesto di maggiore omogeneità mansionistica.

Infine, è stato rimarcato dalle scriventi OO.SS. come sia necessario un chiarimento sulle caratteristiche del quadro organizzativo "a tendere", senza il quale è impossibile rendersi conto se il nuovo sistema di carriere oggetto di confronto negoziale si ponga come elemento che ostacola ovvero facilita la transizione verso il nuovo modello di organizzazione desiderato.

Per quanto riguarda gli assetti organizzativi, il dr. Proia non ha fornito indicazioni sulle evoluzioni future, limitandosi ad indicare come sostenibile per i prossimi 3-4 anni l'attuale livello di 7.000 dipendenti.

Roma, 3 ottobre 2012

Le Segreterie Nazionali