



INCONTRO DEL 29 NOVEMBRE: RIFORMA CARRIERE MISURE PER LA RISTRUTTURAZIONE FILIALI

In data odierna si è tenuto il previsto incontro negoziale avente ad oggetto inquadramenti e istituti gestionali connessi (leggi riforma delle carriere) nell'ambito del complessivo rinnovo contrattuale nonché aspetti collegati alla riorganizzazione della rete territoriale.

INQUADRAMENTI

In apertura del confronto sull'argomento l'Amministrazione della Banca ha manifestato l'intendimento di procedere senza pregiudiziali, non disponendo di soluzioni preconfezionate. Il Segretario Generale ha dichiarato che intende preservare i seguenti valori di riferimento del sistema di inquadramenti: merito, flessibilità, valorizzazione delle differenze.

Occorre, ad avviso della Banca, confrontarsi al tavolo per trovare eventuali convergenze, dandosi un metodo di lavoro e dedicando riunioni specifiche al tema.

Ovviamente, nella discussione dovrebbero rientrare anche i sistemi gestionali connessi con le carriere (valutazione, prove di avanzamento, formazione e addestramento). Sul sistema di valutazione, in particolare, le linee lungo le quali incamminarsi per una riforma sono quelle del mantenimento di una capacità segnaletica, dell'ancoraggio ad oggettività, della trasparenza, della semplificazione delle procedure.

* * * * *

Le OO.SS. scriventi hanno manifestato la piena disponibilità ad un confronto a tutto campo sulla materia della riforma delle carriere, ritenuta indispensabile per superare le attuali criticità, acuite dal progetto di ristrutturazione.

Sono state sottolineate alcune premesse entro le quali inquadrare qualsiasi ipotesi di riforma delle carriere: **a) ridare entusiasmo, slancio, motivazione e prospettive al qualificato personale presente nell'Istituto, riducendo la demotivazione connessa con la formazione di rilevanti punti di accumulo in alcuni gradi; b) superare le incoerenze palesi tra responsabilità, mansioni, posizioni organizzative e premi/riconoscimenti oggi esistenti; c) consentire una ripresa forte del potere di acquisto delle retribuzioni e ripartire a vantaggio dei dipendenti gli incrementi di efficienza e di produttività che il cambiamento comporta; d) rivedere obsolete procedure di lavoro.**

Quanto ai contenuti, è stata sottolineata con forza la necessità di una **riduzione dell'articolazione dei gradi**, già oggi non rispondenti ad effettivi livelli di responsabilità, e di una generalizzata semplificazione (ad es. attraverso l'eliminazione di artificiose denominazioni delle qualifiche).

Inoltre, va rivista la **progressione economica**, prevedendo passaggi di livello retributivo nell'ambito del medesimo grado, da conseguire al raggiungimento di determinate e verificabili condizioni. Sono stati altresì prospettati **percorsi di carriera diversificati fra**

“manager” e “professional”, considerata sia la diffusione di tali ultime posizioni sia l'estensione del lavoro progettuale, con la creazione di *“team”* e gruppi.

E' stata anche ricordata la necessità di prevedere **rapporti percentuali stabili nel tempo tra i promossi e la platea dei promuovibili** per assicurare l'equità nel mantenimento di opportunità di carriera comparabili fra le diverse generazioni di personale.

Maggiore spazio dovrà essere dedicato alla ricerca di un'ideale **valorizzazione del merito** anche attraverso il potenziamento della parte variabile della retribuzione, da ancorare al raggiungimento di risultati visibili, raggiungibili, concordati e misurabili.

Una peculiare attenzione dovrebbe essere prestata alla situazione delle **nuove generazioni**, che non hanno mai usufruito sinora di un “vero” rinnovo contrattuale, e del personale a contratto, eliminando alcune discriminazioni esistenti. Particolare cura sarà da riservare al tema della **parità di trattamento fra generi**, anche alla luce di quanto emerso dalle conclusioni della Commissione Pari Opportunità.

Su richiesta delle OO.SS. l'Amministrazione ha assunto l'impegno di risolvere le problematiche legate al superamento della **carriera Se.Ge.Si.**, dedicando apposito incontro dal prossimo mese di gennaio.

In buona sostanza, le OO.SS. hanno ribadito con forza la necessità di procedere ad una **complessiva rivisitazione dell'intera gamma di istituti del Regolamento del Personale**, da riscrivere da cima a fondo, in modo da investire a tutto tondo l'insieme delle regole dell'impiego in Banca alla luce della profonda revisione in atto dei processi di lavoro e dell'organizzazione. Con riguardo più specificamente alla riforma delle carriere, le OO.SS. hanno prospettato l'esigenza, in considerazione della difficoltà dei temi sottostanti e della necessità di trovare sintesi e bilanciamenti fra interessi diversi, di costituire un tavolo negoziale di approfondimento delle tematiche da portare poi alla discussione a stati di avanzamento. La Banca ha accettato questa impostazione e si è convenuto di aggiornarsi sul tema al mese di gennaio p.v.

MISURE RISTRUTTURAZIONE FILIALI

L'Amministrazione della Banca ha introdotto il tema delle misure negoziali connesse con la riforma della rete periferica chiarendo che l'ambito soggettivo di applicazione delle stesse deve intendersi esteso al personale delle Filiali in chiusura e di quelle da rimodulare.

Tra quelle in chiusura vanno incluse, oltre alle note 33 dipendenze, anche le 6 sedi di lavoro ove rimarranno le Divisioni delocalizzate di Vigilanza, in quanto per il personale ivi addetto si pone l'opzione fra misure di accompagnamento all'uscita, per chi decide di cessare dal servizio, ovvero la mobilità di ufficio e le relative misure di supporto all'inserimento nella nuova sede di lavoro.

Nel secondo gruppo invece l'Amministrazione ritiene possibile gestire l'eventuale surplus con gradualità, facendo leva - oltre che sul turn-over fisiologico e sugli ordinari strumenti di mobilità - su forme di mobilità incentivata facoltativa a favore di coloro che aderiscono ai piani di mobilità predisposti dall'Amministrazione. Per il personale addetto a queste Filiali troverebbero applicazione le stesse misure di supporto all'inserimento nella nuova sede di lavoro adottate per il personale trasferito d'ufficio dalle Filiali in chiusura.

Il dettaglio delle misure prospettate dalla Banca è riportato nel documento allegato.

* * * * *

Le scriventi OO.SS. hanno ribadito che le misure da predisporre per accompagnare il processo di ristrutturazione della rete periferica **non potranno non comprendere** le seguenti: **regole trasparenti per soddisfare le esigenze manifestate dai colleghi; abolizione dei**

vincoli di residenza; per i lavoratori motivatamente impossibilitati al trasferimento forme alternative di impiego quali distacchi presso altre amministrazioni; percorsi professionali individuali; iter addestrativi e formativi connessi; rivisitazione degli assetti delle unità riceventi per valorizzare i nuovi ingressi e riconsiderazione dei relativi organici che tenga conto dei flussi in entrata; gestione in loco degli eventuali esuberi nelle Filiali rimodulate; adeguate soluzioni per fronteggiare le problematiche abitative; ristoro economico per coloro che non riescano a mantenere la posizione organizzativa precedentemente rivestita; rimodulazione straordinaria degli istituti dedicati al personale trasferito d'ufficio; agevolazioni per la mobilità giornaliera; considerazione del tempo di viaggio nell'orario di lavoro; telelavoro; tutela dei soggetti titolari di alloggio di servizio; part-time; flessibilità oraria in ingresso e in uscita; accompagnamento incentivato alla quiescenza volontaria.

Le **proposte della Banca sono quindi state giudicate inadeguate** dalle OO.SS., sia perché non in grado di compensare i grandi disagi che il personale delle Filiali dovrà subire a seguito dell'unilaterale scelta organizzativa dell'Amministrazione, sia perché non affrontano in alcun modo le problematiche delle colleghe e dei colleghi impossibilitati per motivi individuali o familiari a trasferirsi o a fare i pendolari dalla residenza abitativa a quella di lavoro.

La Banca deve **modificare le proprie impostazioni** rispetto al problema delle Filiali in chiusura; non potrà essere l'Amministrazione a scegliere le soluzioni più adatte, dovrà essere fornito un ventaglio di soluzioni che mettano in grado ciascuno – intrattenuto in modo trasparente e formale da esponenti della funzione personale presso la Filiale di residenza – di fare la scelta più consona alle proprie esigenze, il cui accoglimento sia verificabile.

La delegazione aziendale – consapevole che senza la firma del Sindacato, che al momento appare assai lontana, avrà enormi difficoltà ad attuare la riforma organizzativa – si è dichiarata **disponibile a migliorare le proprie proposte tenuto conto delle richieste e delle critiche delle OO.SS. del primo tavolo.**

Per questo l'incontro di oggi deve essere considerato solo un primo approccio al tema delle misure di accompagnamento che **proseguirà nelle prossime settimane.**

Roma, 29 novembre 2007

LE SEGRETERIE NAZIONALI