Se non leggi correttamente questo messaggio, clicca qui

****INCONTRO DEL 26 GIUGNO 2024****

LA BANCA CHIUDE AL REINQUADRAMENTO DEI COADIUTORI

FALBI E SIBC AVANZANO PROPOSTE E RIVENDICAZIONI

In apertura dell'incontro odierno, la Delegazione aziendale **ha voluto ribadire, davanti alle proposte sindacali, la posizione della Banca circa la questione concernente le Colleghe e ai Colleghi attualmente inquadrati nel grado di Coadiutore/Coadiutore principale.**

Si tratta di una questione che è stata oggetto di un serrato e controverso dibattito in tutti gli incontri negoziali; **la Banca ha ripetuto di "non avere interesse" a questo negoziato, alla luce della "situazione completamente diversa" rispetto al 2016.**

In quell'occasione, si trattava di dare soluzione al problema che **sino a quel momento le assunzioni di personale laureato avveniva nel grado di Coadiutore** mentre, per effetto della riforma dell'Area Manageriale, le assunzioni del personale laureato sarebbero avvenute direttamente al segmento di Expert.
Si trattava, quindi, **di evitare una evidente discriminazione** e di alimentare un **contenitore in quel momento vuoto**. Un contenitore che la Banca ha ora ammesso di aver "*riempito eccessivamente*", trovandosi oggi a dover gestire la criticità del segmento degli Expert, che hanno aspettative spesso deluse da avanzamenti insufficienti.

Ciò premesso, **la Banca ha escluso pregiudizialmente ogni ipotesi di reinquadramento volontario, "una favola che non esiste nelle intenzioni della Banca**", in quanto priva di base giuridica e di reale necessità.
La stessa **selezione straordinaria è fortemente osteggiata**, essendo disponibile la Banca a ragionare su questa ipotesi **solo se tutti i sindacati lo dovessero proporre, e in particolare quelli che appartengono solo all'Area Manageriale.**
Il Delegato aziendale ha, tuttavia, **dichiarato disponibilità a valutare il passaggio** da Coadiutore ad Expert **attraverso canali ordinari,** così come ha ribadito nella scrittura dei testi si avrà cura **di escludere qualsiasi ipotesi di demansionamento degli attuali Coadiutori/Coadiutori principali.**

Gli elementi di confronto sopra illustrati, se non azzerano la possibilità di confronto negoziale, **impongono di impostare soluzioni più avanzate**, a partire da una **serie di osservazioni** e **proposte rivendicative di modifica che sono state rappresentate dal tavolo di maggioranza** FALBI e SIBC, SIBC, ferma restando la necessità di valutare gli intendimenti dei sindacati dell'Area Manageriale, non coinvolti nel negoziato in corso.

Le proposte di modifica da noi avanzate riguardano:
✅**retribuzione**: incrementi del minilivello, e quindi a cascata del livello biennale per tutto il personale; aumento del numero dei minilivelli biennali per chi è inquadrato nel Segmento 2; incremento economico maggiorato per il passaggio dal Segmento 1 al Segmento 2;
✅**opportunità certe negli avanzamenti all'Area Manageriale:** proponiamo percentuali di alimentazione garantite verso l'Area Manageriale, commisurate alla numerosità del personale operativo, superando definitivamente le attuali proporzioni minimali. In parallelo, proponiamo per un periodo transitorio di 5 anni una quota ulteriore di passaggi per il personale **oggi Coadiutore**, così da correggere l'inquadramento di chi ha già compiuto un percorso professionale importante;
✅**opportunità certe negli avanzamenti dal Segmento 1 al Segmento 2 dell'Area Operativa:** anche qui, proponiamo percentuali di alimentazione garantite verso il Segmento superiore dell'Area, commisurate alla numerosità del personale scrutinabile, tenendo anche conto dell'esperienza maturata "ante riforma" e dei titoli di studio posseduti;
✅**tutela del personale anche sul piano mansionistico**, distinguendo il contenuto dei due segmenti, evitando che possa esserci demansionamento e tenendo quindi conto delle esperienze e del percorso professionale compiuto.
✅**tutela delle "aspettative qualificate" dei colleghi in graduatoria** al momento dell'avvio della riforma, per il passaggio ai gradi di Assistente, Assistente Superiore, Primo Assistente e Coadiutore Principale e **idonei** nei concorsi interni a Coadiutore, Esperti e Consigliere.

Più in dettaglio potete leggere numerose proposte in calce al volantino.

La Banca, che **ha impiegato due mesi di tempo** per illustrare la propria proposta, è apparsa "sorpresa" della prontezza sindacale e **non è stata in grado di discutere nel merito sui punti sopra indicati.**
È verosimile quindi che il prossimo incontro sia dedicato all'IPCA e all'efficienza aziendale, venendo meno probabilmente la proposta della Banca di firmare un "preaccordo" entro la pausa estiva.

ASPETTI ECONOMICI:

- fissazione dei piedi stipendiali e dei requisiti ordinariamente richiesti per il diverso livello di inquadramento in ingresso;
- trasformazione dello scatto annuale in livello biennale comporta il ritardo a sistema di un anno del livello (si mantiene così il livello stipendiale ma si penalizza il percepito) si propone, quindi, che il primo livello venga riconosciuto dopo un anno dall'avvio della riforma per poi passare all'erogazione biennale
- fissazione del mini livello in 350 euro, non frazionabile in sede di reinquadramento.
- individuazione di misure compensative per le Colleghe e i Colleghi attualmente inquadrati nel grado di Assistente che verrebbero privati dei benefici dell'avanzamento ad Assistente Superiore: è irrinunciabile una clausola di salvaguardia che impegni le parti, nel prosieguo del negoziato, a individuare idonee soluzioni.

SEGMENTO 1

Il criterio di attribuzione delle mansioni deve prioritariamente tener conto dell'esperienza maturata dal Dipendente.

SEGMENTO 2

I Coadiutori e Coadiutori Principali sono inquadrati nel Segmento 2 con piena salvaguardia delle attuali mansioni.
Va implementato il contenuto mansionistico dei futuri appartenenti al Segmento 2; dovrà quindi essere previsto uno specifico **mansionario** con rigida esclusione delle mansioni prettamente manuali e di mera esecuzione.

Agli appartenenti al Segmento 2 sono riconosciuti **9 mini livelli ogni due anni.**

PASSAGGIO DA AREA OPERATIVA AD AREA MANAGERIALE

Il passaggio deve riguardare il **3% annuo** del personale addetto all'Area Operativa avente almeno 5 anni di anzianità di servizio, con obbligo di copertura dei posti.

Per i primi 5 anni dall'avvio della riforma, viene aggiunto **un canale di passaggio straordinario e transitorio, per ulteriori 30 posizioni annue** con obbligo di copertura, riservate al personale appartenente agli attuali Coadiutori e Coadiutori principali. Questo canale dà luogo alla formazione di una graduatoria separata con possibilità di scorrimento e validità pluriennale.

Si tratterebbe di una prova svolta con garanzie di oggettività, basata sulla conoscenza delle funzioni e della normativa di Banca, delle norme esterne pertinenti con le attività dell'Istituto, concettualizzazione del lavoro, capacità manageriali.

Viene prevista per 8 anni la **sovralimentazione dei passaggi da Esperto a Consigliere**.

Rimane il **concorso interno a Consigliere** riservato ai colleghi inquadrati nel Segmento 2, con numero di posti adeguato e predefinito, con obbligo di copertura.

PASSAGGIO DA SEGMENTO 1 A SEGMENTO 2:

REQUISITI
Si è scrutinabili con un **punteggio equivalente di 20 anni**. Al requisito temporale concorrono:
1 anno per ogni anno di servizio in Banca (ante riforma);
5 anni per ogni ciclo formativo completato (post riforma);
5 anni per concorso di ingresso per Assistente (ante riforma) o con requisiti superiori alla scuola secondaria superiore (post riforma)
5 anni per laurea magistrale (6 per titoli ulteriori, da specificare)
3 anni per laurea triennale

NUMERI
Il passaggio avviene per il 10% degli scrutinabili

MODALITA'

Considerata la dilazione temporale del passaggio, e la minore differenziazione mansionistica questo va considerato come una certificazione del percorso formativo svolto, accertato con una prova di tipo scritto.
Le prove, con obbligo di copertura dei posti, andranno organizzate con modalità a risposta multipla, basate su un programma certo, una parte comune e una parte legata all'area di lavoro dello scrutinato.

INCREMENTO ECONOMICO ALL'ATTO DEL PASSAGGIO
Il passaggio deve corrispondere a un incremento stipendiale pari a 2 "livelli biennali".

VALUTAZIONE

La valutazione del dipendente è e deve rimanere uno strumento di misurazione della prestazione lavorativa e deva riguardare: l'impegno lavorativo, la flessibilità, la capacità di integrazione con gli altri e la capacità di riconversione alle novità organizzative e tecnologiche poste in atto dall'azienda.
Si propone una relazione biennale su tali aspetti (a cui concorreranno anche i valutatori dove il lavoratore, sia pur occasionalmente, presta la sua attività lavorativa); al termine del primo anno il valutatore compila una relazione sulle eventuali criticità e carenze nella prestazione e il valutato ha diritto di controdedurre formalmente.
Siamo contrari al concetto di "prestazione non adeguata" perché priva di elementari garanzie di oggettività.
Nel caso di "patologie" dimostrate nella prestazione siamo d'accordo nel conservare le attuali previsioni di "insufficiente" con le sanzioni collegate.

DINAMICA AGGIUNTIVA

La formazione deve essere garantita a tutti i dipendenti, anche predisponendo soluzioni specifiche per situazioni di criticità di organico.
La dinamica retributiva collegata alla formazione deve incrementare gli importi proposti, sia strutturali, fino al 6°ciclo (30 anni), che una tantum.
Al termine del ciclo il dipendente certificherà l'idoneità all'acquisizione della retribuzione aggiuntiva tramite un test.
Il riconoscimento della retribuzione aggiuntiva non deve essere assoggettato a budget; prevedere un elevato grado di certezza, con soglia minima del 98% e obbligo di motivazione per il ritardato riconoscimento.

TUTELE AGGIUNTIVE

Vanno inserite clausole di salvaguardia della dinamica per il personale con assenze "socialmente rilevanti", come maternità, malattie lunghe etc...

CARRIERA OPERAIA

Andrà celermente avviato il confronto sulla riforma degli inquadramenti della Carriera Operaia in direzione dell'equiparazione.