



Piattaforma Falbi - SIBC per la Riforma dell'Area Operativa

Di seguito, la piattaforma che FALBI e SIBC hanno presentato all'Amministrazione della Banca d'Italia. Si tratta di una piattaforma aggiornata alla luce degli incontri sin qui tenuti, e aperta ai contributi delle colleghe e dei colleghi.

STRUTTURA E INGRESSO IN BANCA

La struttura dell'Area Operativa è composta di due Segmenti:

- Segmento A;
- Supervisor.

Gli ingressi nell'Area Operativa avvengono all'interno del Segmento A a livelli retributivi differenziati in base a requisiti richiesti:

- con requisito del diploma di scuola secondaria. Non vengono valorizzati, in sede di partecipazione al concorso, gli eventuali percorsi di studio o professionali superiori, al fine di evitare la sottintesa riduzione della soglia retributiva a parità di competenze;
- con un requisito di studio e/o di esperienza professionale ulteriori. Non viene valorizzato, in sede di partecipazione al concorso, il possesso di diploma di laurea magistrale/specialistica, al fine di evitare la sottintesa riduzione della soglia retributiva a parità di competenze.

Il Segmento dei Supervisor è accessibile solo tramite percorso interno.

MANSIONI

I due Segmenti dell'Area presentano mansioni distinte, dettagliate nel Regolamento del Personale.

Nell'attribuzione delle mansioni del Segmento A all'interno delle diverse unità lavorative si segue il criterio della maggiore anzianità ed esperienza, anche connessa allo sviluppo dell'attività di formazione (*vedi oltre*).

Il Segmento Supervisor è caratterizzato dalle più elevate mansioni di contenuto concettuale. Ai dipendenti inquadrati nel segmento Supervisor viene data la facoltà di partecipare alle vacancy per sostituzione di unità operative, valorizzando i casi nei quali la figura abbia già svolto l'incarico, anche in modo saltuario. In tali casi, vengono riconosciuti gli

istituti economici integrativi corrispondenti nell'Area Manageriale.

FORMAZIONE

In un'epoca di accelerata informatizzazione dei processi di lavoro e di continue modifiche organizzative, un sistema di formazione strutturata è essenziale sia per lo sviluppo professionale che per il mantenimento di efficaci livelli di aggiornamento.

La formazione accompagnerà quindi il Dipendente per l'intera vita lavorativa.

A tal fine si propone l'introduzione di moduli formativi: due moduli triennali all'assunzione in Banca al livello minimo di inquadramento (formazione di base) e a seguire moduli formativi biennali a crescente contenuto di complessità e approfondimento.

Vengono stabilite garanzie per il personale assente dal servizio per periodi prolungati, per ragioni socialmente rilevanti o di interesse dell'Istituto.

Viene assicurata a tutto il personale la piena accessibilità ai moduli formativi, in giornate dedicate senza interferenza di attività lavorativa. Eventuale formazione online, anche laddove svolta da remoto, non è considerata a decurtazione dei massimali di giornate da remoto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il Personale mantiene il diritto allo scatto annuale (tranne demerito) nella misura attualmente prevista per lo scatto pesante, aggiornato come di seguito specificato; il cumulo degli scatti costituisce la scala retributiva.

Adeguamento dell'attuale scatto base del Segmento A da 645 a 920 euro annui.

Adeguamento dello scatto del restante personale del Segmento A a 1.300 euro annui. Adeguamento dello scatto del personale dei Supervisorì a 1.350 euro annui.

Del trattamento economico fanno parte gli "Scatti Economici Aggiuntivi" legati al percorso formativo (*vedi capitolo successivo*).

IN SEDE DI IMPIANTO DELLA RIFORMA

Attribuzione a tutto il personale operativo di un "premio di reinquadramento" strutturale, che dovrà tenere conto dei risparmi che la Banca realizza per effetto del nuovo modo di lavorare legato al lavoro agile.

Ristori sono altresì destinati, in modo continuativo, a coloro che hanno accesso ridotto o minimo al lavoro agile.

Anticipo della verifica dello scostamento tra inflazione programmata e inflazione realizzata.

In caso di razionalizzazione del sistema delle indennità, il valore delle stesse deve essere riconosciuto nella retribuzione di coloro che attualmente le percepiscono, quale assegno ad personam (rivalutabile).

SCATTI ECONOMICI AGGIUNTIVI

Al superamento di ogni modulo formativo (triennale o biennale) viene riconosciuto mezzo scatto (per i primi quattro moduli verrà riconosciuto uno scatto intero).

Il modulo si intende positivamente superato "per idoneità". L'idoneità si considera

conseguita, ottenendo il 50% del punteggio massimo attribuibile per effetto dei punteggi di valutazione del biennio e dell'esito di un test semplificato (gestito dai formatori) tendente ad accertare l'acquisizione di conoscenze relative al modulo formativo sostenuto. In caso di mancato superamento del modulo formativo, viene previsto un percorso di recupero di durata annuale che riepiloga i contenuti formativi del modulo non superato.

AVANZAMENTI

AVANZAMENTO AL SEGMENTO DI SUPERVISORE

L'attuale prova viene modificata in test oggettivo di natura professionale, il cui punteggio sarà sommato a quello derivante da esperienza, valutazione e titoli di studio.

La prova potrà essere sostenuta:

- dopo 6 anni, dall'assunzione al primo livello di inquadramento (ex Vice Assistenti);
- dopo 3 anni, per gli assunti con requisiti specifici di preparazione professionale e/o esperienza (ex Assistenti).

Il passaggio al Segmento di Supervisore comporta l'attribuzione di due scatti aggiuntivi del segmento di provenienza.

In sede di prima applicazione, sono assicurate 500 posizioni a Supervisore nei primi 5 anni di entrata in vigore del sistema.

AVANZAMENTO A CONSIGLIERE

Rimane la prova interna per Consigliere. Viene assicurato un numero di passaggi dal Segmento Supervisore a Consigliere commisurato alla numerosità del Segmento Supervisor e al numero di passaggi da Esperto a Consigliere.

AVANZAMENTO A EXPERT

Dopo un minimo di 5 anni dall'assunzione in Banca, è possibile partecipare al concorso interno ad Expert. Vengono introdotte le seguenti novità:

- maggiore accessibilità della prova rispetto ai concorsi esterni;
- individuazione e mantenimento su base quinquennale dei profili oggetto di prova concorsuale, con relative linee programmatiche;
- bilanciamento dei fattori valutativi per tenere conto di esperienza, valutazione e titoli di studio;
- mantenimento di una graduatoria degli idonei con valenza triennale.

Viene assicurato un numero di passaggi significativo e commisurato alla numerosità dell'Area Operativa e del numero di assunzioni dall'esterno al grado di Expert.

In fase di prima applicazione della riforma, sarà possibile optare per la partecipazione a una selezione straordinaria a Expert per i Supervisor, avente le medesime caratteristiche della selezione tenuta nel 2016.

POSTI DISPONIBILI

In sede di prima applicazione, sono assicurate 500 posizioni a Supervisore nei primi 5 anni di entrata in vigore del sistema.

I numeri e i criteri dei passaggi a Consigliere, Expert e Supervisore dovranno essere definiti esplicitamente per l'intera valenza contrattuale.

VALUTAZIONE

La valutazione del personale operativo è annuale e si compone di due voci distinte, cui sarà possibile attribuire 0/1/2 punti ciascuna:

- raggiungimento dell'obiettivo dell'unità/struttura, da attestare sulla base di elementi oggettivi (in mancanza di elementi oggettivi, l'attribuzione del livello al Capo della struttura è attestazione del raggiungimento degli obiettivi)
- valutazione dell'apporto del singolo al raggiungimento dell'obiettivo dell'unità/struttura, anche in termini di autonomia e responsabilità. In caso di assegnazione di una valutazione insufficiente sul punto, da motivare formalmente, vengono concordate iniziative per agevolare il recupero del positivo apporto del singolo al raggiungimento dell'obiettivo dell'unità/struttura.

Il punteggio valutativo ha impatto:

- nel percorso di avanzamento professionale, compresi i percorsi di avanzamento a Supervisore e per l'Area Manageriale;
- nel percorso retributivo, insieme alla Formazione (*cfr. capitoli precedenti*), con valore incrementale, con l'assegnazione degli "Scatti Economici Aggiuntivi".

Vengono stabilite garanzie per il personale assente dal servizio per periodi prolungati per ragioni socialmente rilevanti o di interesse dell'Istituto.

Viene istituita una sede bilaterale, per verificare che, a livello aggregato, le valutazioni discrezionali non risultino disallineate in senso peggiorativo rispetto a quelle medie dell'Area Manageriale.