

LA NOSTRA PROPOSTA DI MEDIAZIONE

Nel rispetto dell'impegno assunto, abbiamo formalizzato alla Banca, in data odierna, una proposta di mediazione su rilevanti problematiche.

COADIUTORI E GRADI EQUIVALENTI

Coadiutori e gradi equivalenti (ivi compresi Capi Reparto e Capi Officina): riteniamo che la soluzione ideale sia quella del reinquadramento, sulla base di opzione volontaria, nella fascia 4 dell'Area Manageriale, che fu proposto dalla delegazione aziendale, discusso e accettato dalle scriventi, ma ritirato immotivatamente dal proponente.

La nuova proposta della Banca è, invece, quella di un reinquadramento nella fascia 4 dell'Area Manageriale, subordinato al superamento di un colloquio illegittimo e illogico, soprattutto se si considera che l'inquadramento dei Coadiutori e Coadiutori Principali avverrebbe al medesimo livello economico a cui appartengono oggi; a ciò si aggiunge la considerazione che i Coadiutori hanno già sostenuto selezioni complesse e qualificate per essere inquadrati in quel grado.

Un colloquio che comprenderebbe anche una verifica della conoscenza della lingua inglese.

Quanto sopra premesso, le scriventi hanno ritenuto opportuno presentare una proposta di mediazione come di seguito articolata:

- le scriventi ritengono che debbano essere resi noti i criteri del colloquio, che l'idoneità, o la non idoneità, debba essere certificata formalmente, che l'accertamento della conoscenza della lingua inglese debba essere rivolta esclusivamente a colleghe e a colleghi che operano in realtà lavorative che necessitano di una siffatta conoscenza. Il colloquio deve svolgersi in una sede pubblica;
- la distanza tra un livello economico e quello successivo all'interno della 4^a fascia sarebbe pari a € 3.354,00 (la cifra esatta sarà resa nota dopo aver modificato tutti gli importi per effetto degli adeguamenti economici con dec. 1/7/2015-1/1/2016);

La percentuale di avanzamento tra livelli economici sia pari a:

- ✓ 10% al 1° anno
- ✓ 85% al 2° anno
- ✓ 5% al 3° anno

• i Coadiutori e i Coadiutori Principali che non avanzassero domanda per partecipare al colloquio o partecipassero, con esito negativo, sarebbero reinquadrati automaticamente in un'Area "Quadri" articolata su una molteplicità di livelli economici, caratterizzata da un'attività lavorativa che preveda qualificate mansioni di responsabilità, interessata da una specifica "indennità quadri";

- alla costituenda Area Quadri (parte II del Reg. Pers.), a regime sarebbe possibile accedere esclusivamente

dall'Area Operativa dopo un minimo di 5 anni di anzianità in quell'Area, tramite prova professionale e valutazione comparativa;

- dall'Area Quadri, si potrebbe accedere, con modalità da definire negozialmente, alla 3^a fascia dell'Area Manageriale;
- l'Area Quadri sarebbe caratterizzata da livelli economici, distanza tra livelli e percentuali per il conseguimento al 1°, 2° o 3° anno, identici a quelli della 4° fascia dell'Area Manageriale;
- l'indennità quadri sarebbe costituita da una parte fissa e da una maggiorazione variabile sulla base della complessità degli incarichi affidati.

INTERVENTI PER L'AREA OPERATIVA

(ex Carriera Operativa, ex Carriera Operaia, ex Carriera Se.ge.si. e Ruolo Tecnico)

- la distanza tra i livelli stipendiali sarebbe pari a circa € 3.300,00;
- l'attribuzione del livello economico sarebbe riconosciuto al primo anno per una percentuale del 10% degli aventi diritto, dell'85% al secondo anno e del 5% al terzo anno;
- si prevederebbero 2 fasce mansionistiche;
- l'avanzamento dalla 1^a alla 2^a fascia sarebbe conseguito, dopo un minimo ed un massimo di anni per valutazione comparativa, sulla base di una percentuale predeterminata non inferiore al 30% degli aventi diritto;
- l'Area Operativa sarebbe alimentata dall'esterno esclusivamente nel primo livello economico della 1^a fascia;
- dopo un minimo di 5 anni di permanenza nell'area il dipendente parteciperebbe ad una "prova" per l'avanzamento all'Area Quadri e, qualora risultasse idoneo, potrebbe successivamente optare per il colloquio utile per l'inquadramento nella 4^a fascia dell'Area Manageriale.

A fronte di un esito negativo del colloquio si confermerebbe l'inquadramento nell'Area Quadri;

- in alternativa, dopo un minimo di 5 anni, il dipendente può partecipare ad un concorso per l'inquadramento nella fascia 4 dell'Area Manageriale;
- nell'ambito dei nuovi inquadramenti sarebbe necessario prevedere un doveroso riconoscimento ai colleghi dell'ex Carriera Se.Ge.Si. che hanno aderito all'ampliamento mansionistico;
- per gli operai e i Se.ge.si. non è condivisibile la proposta aziendale intesa a rallentare la progressione economica;
- per i tecnici si conferma l'inquadramento all'interno di un profilo da cui si può passare ad altro profilo esclusivamente a fronte di una domanda da parte del dipendente.

REINQUADRAMENTI

- per i dipendenti a cui sarebbero riconosciuti scatti leggeri: 4 scatti
- per i dipendenti a cui sarebbero riconosciuti scatti pesanti: 3 scatti

EQUITA'

La nostra proposta, completata da ulteriori interventi che saranno individuati nel corso del confronto negoziale, avrà due obiettivi fondamentali:

1. ridimensionamento di una <> significativamente dilatata per effetto della proposta della Banca;
2. affermazione del fondamentale principio dell'equità che è posta in discussione dal progetto aziendale.

AGEVOLAZIONI ALL'USCITA

Le scriventi riconfermano disponibilità a condividere, e migliorare, la proposta della Banca, alle condizioni che essa non rappresenti la contropartita alla riforma degli inquadramenti.

L'esodo volontario è un'opportunità per favorire il ricambio generazionale, ma le risorse economiche necessarie non potranno ridimensionare quelle indispensabili per realizzare una "buona" riforma degli inquadramenti.

A fronte dell'esodo volontario la Banca dovrà "formalmente" impegnarsi a definire una percentuale di nuove assunzioni, parte delle quali destinate a reintegrare i livelli iniziali dell'Area Operativa.

La nostra proposta:

- il dipendente che matura il diritto alla pensione di anzianità entro l'1/1/2021 può chiedere di essere collocato in quiescenza e, in tal caso, avrà diritto a un importo calcolato secondo i parametri di seguito indicati:
- fino a 11 mesi di distanza tra pensione di anzianità e quella di vecchiaia percepirà un'una tantum pari a 8 mensilità di stipendi;
- oltre gli 11 mesi si aggiungerebbe una mensilità per ogni ulteriori 4 mesi;

IN ALTERNATIVA:

- il dipendente che matura il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia entro l'1/7/2023 può chiedere, con massimo 4 anni di anticipo rispetto alla maturazione della pensione di anzianità o di vecchiaia, di uscire con il riconoscimento di un assegno di sostegno pari al 75 % dell'ultima retribuzione pensionabile,
- il negoziato dovrà individuare le modalità di riconoscimento dello zainetto alle colleghe e ai colleghi coinvolti dalla ristrutturazione periferica.

* * *

Nel corso dell'incontro la delegazione aziendale ha accolto la nostra proposta di uno "zainetto" (+6 mesi) a

favore delle colleghe e dei colleghi coinvolti dalla chiusura delle Filiali.

* * *

La delegazione aziendale ha preso atto del documento presentato dalle scriventi e si è riservata, dopo i chiarimenti intervenuti, di fornire le risposte nel corso del prossimo incontro.

Le scriventi hanno, altresì, specificato che laddove si iniziasse il confronto concreto sulle proposte avanzate, saranno impegnate a presentare un ulteriore documento sulle problematiche non affrontate in questa prima fase (es.: sistema di valutazione, organici, ecc.).

* * *

Le scriventi ritengono che, indipendentemente dalla conclusione, che si auspica positiva, del negoziato sulla riforma degli inquadramenti non ci si potrà esimere dall'avviare un confronto sulle tematiche del "contratto unico".

In Banca d'Italia, con il progressivo calo degli organici, il contratto separato riguarda oltre i 30% dei dipendenti; la distinzione si dimostra totalmente anacronistica ed è un'anomalia nel generale panorama delle realtà lavorative del nostro Paese.

* * *

Considerato l'aggravarsi delle problematiche concernenti le Filiali S.T.C. abbiamo richiesto, con forza e argomentazione, un incontro urgente sulla tematica, che consenta anche alla Banca di dare le risposte preannunciate e mai comunicate ai Sindacati.

Roma 27 gennaio 2016

LA SEGRETERIA NAZIONALE FISAC CGIL

LA SEGRETERIA NAZIONALE UILCA UIL

LA SEGRETERIA GENERALE FALBI CONFSAL