

Nella giornata di venerdì si è svolto l'incontro previsto con i vertici aziendali relativo alla chiusura del triennio contrattuale 2016-2018 e per la predisposizione di un calendario di questioni da definire nel corso del 2018.

A) RIFORMA DELLE CARRIERE

Abbiamo sottolineato la necessità di procedere ad una verifica della riforma delle carriere operative (come peraltro da accordo sottoscritto in data 01.03.2017), soprattutto al fine di superare delle divergenze interpretative legate, tra l'altro, ad alcuni scavalcamenti che si sono verificati nel calcolo dell'AIG.

Circa la possibilità di addivenire ad una nuova riforma, la Delegazione aziendale ha ribadito che la priorità della Banca rimane quella di omogeneizzare i due sistemi (operativi/direttivi), riportandoli ad unità, pur salvaguardando le reciproche specificità.

La Fisac Cgil ha ribadito la propria indisponibilità ad addivenire ad una riforma che lasci alla Banca totale arbitrio gestionale sulla vita economica e lavorativa delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Le tutele economiche e normative raggiunte in anni di contrattazione non possono essere superate da un sistema che è basato sulla discrezionalità così come dimostrato ampiamente da ciò che sta avvenendo, purtroppo, per i colleghi dell'Area Manageriale/Alte Professionalità dopo la sciagurata riforma del 2016, voluta e sottoscritta da Cida/Dasbi e Cisl.

Dimostrando ancora una volta quanto la riforma delle carriere direttive piaccia soprattutto alla Banca, la Delegazione Aziendale ha definito "premature" pensare ad una modifica del testo del 2016 prima di un triennio di applicazione delle nuove norme.

B) WELFARE AZIENDALE

La Banca ha ribadito l'intenzione di riformare l'attuale sistema di benefit aziendali, anche sfruttando le opportunità fornite da una legislazione favorevole da un punto di vista fiscale. La Delegazione ha precisato che la filosofia attuale verrebbe confermata e che non è intenzione della Banca procedere ad una redistribuzione delle risorse ma solo ad un loro migliore utilizzo, calibrato sulle esigenze dei colleghi ed in modo che tutti possano avere benefici.

Il CASC verrebbe "ripensato" e non soppresso in quanto la componente associativa è particolarmente apprezzata dai colleghi.

C) CONTRATTISTI

Sono state superate le difficoltà che impedivano l'inquadramento dei colleghi a contratto nei ruoli del personale della Banca d'Italia. È previsto un incontro entro la fine di marzo per la definizione della questione.

D) ORARIO DI LAVORO

L'accordo sull'orario di lavoro, siglato oramai quattro anni fa, richiede una manutenzione per superare le problematiche applicative stratificatesi negli anni.

Ad una nostra precisa domanda relativa al funzionamento dei **tornelli**, installati (ma non ancora attivi) nei varchi di accesso di Palazzo Koch e in altre strutture, la Delegazione aziendale ha finalmente dissipato ogni dubbio: essi entreranno in funzione tra la fine della primavera e l'inizio dell'estate.

I **tornelli**, inoltre, non avranno solo un funzione di security, ma anche di **controllo delle prestazioni lavorative** rese dai colleghi. Le uscite per ragioni di servizio verranno segnalate dal dipendente attraverso un apposito tasto posto sul tornello, con successivo intervento dell'Ufficio segretariale di competenza per l'inserimento del giustificativo.

L'uscita per ragioni diverse da quella di servizio (fumare una sigaretta, prendere un caffè o una boccata d'aria), costituirà invece un'interruzione della prestazione lavorativa giornaliera (da recuperarsi, dunque, in caso desse luogo a deficienza oraria).

E) FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'Amministrazione avrebbe intenzione di tornare a parlare di FPC e come già ribadito più volte dal Segretario Generale, **la Banca è preoccupata per i conti del FPC che potrebbero, già nel breve periodo, presentare segni di squilibrio con le regole odierne dati i tassi di interesse bassi**. Da qui l'intenzione di iniziare un confronto sull'argomento.

La Fisac Cgil ha ribadito che le problematiche finanziarie e di equilibrio intergenerazionale potrebbero essere superate prevedendo l'utilizzo delle eccedenze degli utili derivanti dalla gestione del TQP; fondi che, ad oggi, vengono lasciati in bilancio e non hanno alcuna destinazione.

F) TUTELA LEGALE DEI DIPENDENTI PER RISCHI PROFESSIONALI

Sempre più Lavoratrici e Lavoratori sono esposti verso l'esterno a possibili rischi patrimoniali derivanti dallo svolgimento della loro professione. Su pressione delle OO.SS. la Banca ha finalmente aperto alla necessità di arrivare a forme più complete di tutela. A parere di questa O.S. è assolutamente necessario, in tempi brevi, implementare la tutela dei colleghi aldilà di forme assicurative già presenti.

Il prossimo incontro, il primo della nuova "road map", si terrà entro il mese di marzo e avrà all'ordine del giorno le tematiche relative all'inquadramento dei colleghi "contrattisti" nei ruoli della Banca ed il "Welfare aziendale".

Roma, 19 marzo 2018

La Segreteria Nazionale

[Scarica il volantino](#)