

PERSONALE A CONTRATTO

La Banca, dopo le osservazioni fatte negli incontri precedenti, si è detta disponibile ad arrivare alla presentazione di una ipotesi d'accordo in tempi brevissimi (entro questa settimana) per la messa a ruolo delle Lavoratrici e dei Lavoratori "contrattisti". Questo percorso dovrebbe porre fine, in modo sensato, a diatribe e vertenze legali che si sono trascinate ormai da troppo tempo.

L'inquadramento verrebbe effettuato con le seguenti modalità:

AREA MANAGERIALE E ALTE PROFESSIONALITA'

- 3 Medici – inquadramento – n. 1 Direttore n. 2 Consigliere
- 5 Archivistri – inquadramento – Consigliere
- 6 Traduttori con contratto a tempo indeterminato – inquadramento – Esperto
- 4 Traduttori a tempo determinato con contratto in scadenza a luglio 2018 – trasformazione del contratto a tempo indeterminato con una importante rivalutazione dell'attuale retribuzione. Verrebbe previsto per loro un percorso di 18 mesi che prevederebbe un lavoro/ricerca/formazione modello "fellowship". Al termine dei 18 mesi verrebbe discusso il progetto di ricerca e sostenuta una prova di idoneità. Successivamente all'esito positivo della prova avverrebbe l'inquadramento come Esperto.

AREA OPERATIVA

- 6 Assistenti sanitari – inquadramento – n. 1 Assistente Superiore e n. 5 Assistenti. Tutti al primo livello stipendiale
- 4 Assistenti categorie protette – inquadramento – Vice Assistenti.

Sarà, naturalmente, salvaguardato il maturato economico tramite assegno ad personam non riassorbibile.

Le ferie attualmente maturate verranno monetizzate, comprese le festività soppresse, banca delle ore ecc., in modo da poter ripartire con gli scaglioni di congedi maturati. Decorrenza accordo 01/01/2019.

ESPERTI ASSUNTI DA BANDI ESTERNI NEL 2016

La questione dell'inquadramento degli Esperti assunti nell'anno 2016 sembra stia andando verso la conclusione con un accordo che, pur preannunciandosi migliorativo rispetto alla situazione inizialmente voluta dalla Banca, non ci soddisfa appieno.

Infatti, secondo la Fisac CGIL, tutti i colleghi assunti nello stesso periodo andrebbero collocati allo stesso livello stipendiale fatto, ovviamente, salvo il "maturato" da colleghi eventualmente "riassunti" come Esperti ma già precedentemente in Banca.

Tutta questa situazione dimostra, ancora una volta, i danni notevoli e perduranti che la riforma delle Carriere Area manageriale/Alte Professionalità sta portando a tutti i colleghi i quali, in assoluta buona fede, avevano creduto di essere stati trasportati in un mondo migliore, così come propagandato da chi ha progettato, deciso, sdoganato e firmato un simile scempio.

L'unica certezza che si è raggiunta, dopo due anni dall'introduzione della Riforma dei Direttivi, è che bisogna continuamente intervenire per mettere "pezze a colori" ad un vestito nato fuori moda, della misura sbagliata e già sbiadito al primo lavaggio.

RELAZIONI SINDACALI

REGOLE NEGOZIALI - CRITERI DI RAPPRESENTATIVITA'

La Delegazione Aziendale ha confermato la disponibilità ad importare anche in Banca d'Italia la soglia minima di rappresentatività, per poter accedere ai tavoli negoziali, al 5%.

Ricordiamo che la richiesta è stata avanzata dal primo tavolo negoziale.

La Fisac Cgil ha ribadito che è assolutamente dirimente che il criterio veda la percentuale di calcolo solo sui colleghi iscritti ai Sindacati e che se, ipoteticamente ci fossero OO.SS. che non raggiungessero la soglia necessaria per accedere al negoziato, sia assolutamente garantito a loro il diritto di tribuna.

Questa forte sottolineatura, da parte nostra, si è resa necessaria vista la dichiarazione a verbale fatta dalla Banca e avallata da Falbi e Uil, nell'ambito della sottoscrizione degli accordi di chiusura periodo contrattuale 2013/15, dove la percentuale per l'ammissione alle trattative di nuove OO.SS. era del 5% del personale nell'ambito negoziale di riferimento. (1)

E' bene ricordare che la soglia del 5% è presente già da qualche anno in moltissimi comparti del mondo del lavoro nel nostro Paese e la principale motivazione che ha spinto la Cgil, così come altre Confederazioni, ad essere favorevole a tale ipotesi, è la ricerca della semplificazione e dell'efficienza nelle relazioni sindacali.

Ad oggi è ancora da chiarire come verrà calcolata la rappresentatività (media annuale? semestrale? mensile?) e per queste motivazioni abbiamo invitato la Banca a valutare molto bene le ricadute, che andranno certamente disciplinate, non soltanto per la parte numerica ma anche, e diremo soprattutto, per quanto riguarda la garanzia sui diritti di tutte le OO.SS., sia per quelle che supereranno la soglia sia per quelle che, eventualmente, non dovessero superarla.

Roma 7 maggio 2018

La Segreteria Nazionale Fisac CGIL Banca d'Italia

(1) DEFINIZIONE DEL TRIENNIO NEGOZIALE 2013-2015 PER IL PERSONALE DELLE CARRIERE OPERATIVA, SE.GE.SI. E OPERAIA. In relazione all'esigenza di predefinire un criterio per l'ammissione alle trattative di nuove O.S. l'Amministrazione dichiara che l'eventuale riconoscimento di tali soggetti quali agenti negoziali sarà subordinato al possesso di un requisito associativo pari ad almeno il 5% del personale dell'ambito negoziale di riferimento.

La FALBI e la UILCA concordano con il criterio dichiarato dall'Amministrazione che consente di realizzare un principio di assoluta trasparenza.



INCONTRO DEL 4 MAGGIO 2018

[Scarica il volantino](#)