

Ancora uno stop!

Siamo tornati ad incontrare l'Azienda sul tema degli Inquadramenti e dei Percorsi Professionali. Per l'ennesima volta abbiamo ribadito la nostra condivisione dei principi di fondo su cui costruire un progetto comune che deve principalmente prevedere merito, formazione, potenzialità.

Abbiamo nostro malgrado dovuto constatare, ancora una volta, che non appena dai principi si cerca di entrare nel dettaglio delle questioni, le distanze tornano ad aumentare.

Nuovamente, **l'Azienda ha omesso di presentare**, contrariamente all'impegno assunto nel precedente incontro, **una bozza di progetto su cui discutere**. Ci viene richiesto di continuare a ragionare su ipotesi teoriche (con il concreto rischio di trovarci poi a firmare accordi che nell'attuazione pratica contraddicono i rispettivi principi ispiratori) e, se confrontiamo tutte le volte gli appunti precedenti, stranamente troviamo elementi di discussione che sconfessano o cambiano in peggio quanto già detto in precedenza.

Circa i **Quadri Direttivi** abbiamo ribadito la necessità che anche in Rete, così come in Sede, i percorsi di carriera arrivino almeno al Ruolo Chiave 2, per creare ulteriori spazi per tutte le figure, con scalettature intermedie. Fermo restando che una revisione degli importi dei RC è doverosa, vista l'esiguità degli stessi. Occorre valorizzare le professionalità e pesare nel giusto modo le posizioni ricoperte, anche per delineare un orizzonte coerente per chi entra nella categoria dei Quadri.

Ugualmente per gli **Account** e gli **Addetti Esperti** si deve (come già ipotizzato dal CIA del 2002) poter individuare un percorso che consenta loro l'accesso all'Area dei QD dato che, oggi, tale passaggio è ad esclusiva ed insindacabile discrezione aziendale.

In relazione agli **Addetti** (liv. operativo e contributorio) dobbiamo e vogliamo individuare un percorso che gli offra di poter arrivare ad uno dei ruoli sopra descritti per poi poter proseguire in ulteriori crescite professionali.

Per l'ennesima volta Findomestic ci ha dato atto di aver recepito il nostro invito a procedere parallelamente sulla rivisitazione del sistema di valutazione che dovrà essere parte integrante della determinazione del merito: stabiliti i parametri richiesti, **il problema sorge nel momento in cui, soddisfatti tutti i requisiti da parte del collega, l'Azienda vuole mantenere la propria autonomia discrezionale nel decidere se riconoscere o meno l'avanzamento di carriera** (*proviamo ad esplicitare il pensiero aziendale con un esempio: l'Azienda dice che per ottenere la promozione devi raggiungere certi requisiti, ma se e non appena li avrai raggiunti, si riserva di decidere se promuoverti o meno*).

Crediamo che un sistema equo debba consistere nel garantire lo scatto di livello al raggiungimento di requisiti e skills richiesti.

Intendiamo, oltretutto, **stigmatizzare l'atteggiamento della Direzione** che si appropria a questo tema (ultimamente non solo a questo) sottolineando che, secondo quanto riporta il CCNL, non essendo indispensabile su tale questione l'accordo con le OO.SS., **se il progetto non sarà condiviso andrà comunque avanti autonomamente.**

Se Findomestic vuol fare come crede libera di farlo, ma se ne assuma le responsabilità: troppo facile usare lo scudo del Sindacato per scaricare le colpe ed i problemi!

Se l'Azienda pensa che dobbiamo esclusivamente ratificare atti come semplici notai si sbaglia di grosso e non staremo con le mani in mano.

Vi terremo aggiornati.

Le Segreterie Aziendali
DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA