



QUALE MERITOCAZIA?

No a soluzioni pasticciate, si alla trasparenza e all'oggettività

Il dibattito sulla "meritocrazia" infiamma il confronto tra Sindacati, d'altronde, non è certo da oggi che sulla declinazione di un tale principio esistono opinioni diverse, spesso antitetiche.

Come è ovvio su tale questione si gioca il prosieguo e l'eventuale conclusione del negoziato attualmente in svolgimento con la Banca.

Per parte nostra abbiamo ribadito che la "vera" meritocrazia si misura e si riconosce esclusivamente all'atto del passaggio a gradi o livelli con contenuti mansionistici e funzionali superiori e, partendo da tale considerazione, abbiamo espresso con trasparenza una nostra proposta che è finalizzata a rendere concrete, e non teoriche come spesso accade oggi, **le opportunità di crescita professionale per un numero sempre più cospicuo di Colleghi.**

Abbiamo, quindi, con determinazione rivendicato la fissazione nell'accordo di numero di posizioni adeguate per il passaggio al grado di Coadiutore e per il passaggio all'area manageriale, non sottacendo che l'operazione ha senso nella misura in cui si metta mano ai sistemi di accertamento del merito e, quindi, **con una profonda rivisitazione del sistema valutativo e dell'articolazione delle prove** in modo da rendere più trasparente, e quindi garantista, **eliminando o contenendo la discrezionalità e spesso l'arbitrio di chi comunque è chiamato a gestire i processi.**

Così come, in una logica di opportunità diffuse e estese anche ai Colleghi più giovani, è necessario **ridurre le anzianità minime per poter partecipare alle prove**, atteso che i tempi attualmente previsti impongono ad una pluralità di Colleghi di poter partecipare in età avanzata e con una notevole anzianità di servizio.

A questa impostazione si contrappone la Banca che, nella logica imposta per la riforma dell'area manageriale, tende a mantenere la possibilità di scelta discrezionale negli avanzamenti e, in occasione del negoziato attualmente in corso **ha dichiarato la disponibilità a riconoscere scatti aggiuntivi di natura "meritocratica" a condizione che le risorse necessarie provengano da una riduzione degli automatismi oggi esistenti.**

Un'operazione speculare a quella realizzata per l'Area Manageriale, per effetto della quale non solo il destino professionale, ma anche quello relativo alla crescita economica è affidato alla discrezionalità della Banca, senza che i Colleghi abbiano alcuna garanzia di trasparenza e di obiettività.

Un'impostazione che abbiamo respinto al tavolo di trattativa perché destinato a trasformare il nostro ambiente di lavoro in una sorta di giungla dove i Colleghi sarebbero costretti a una lotta per sopravvivere il vicino di scrivania, con le immaginabili conseguenze in tema di vivibilità dell'ambiente di lavoro.

Per quanto sia da contrastare e da respingere una tale ipotesi, bisogna, comunque, ammettere che sia coerente con le impostazioni “ideologiche” del datore di lavoro, **sorprende, tuttavia, che su questa strada si siano schierati alcuni Sindacati.**

Leggiamo sempre più spesso di aperture alla **logica redistributiva che tende a trasferire “porzioni” di dinamica automatica al sistema di riconoscimento del merito.**

Certamente **“non salva l’anima”** a chi lo propone che la meritocrazia sarebbe destinata al 99% del Personale, **un’affermazione superficiale, irresponsabile e sicuramente mendace.**

Un sistema meritocratico destinato al 99% non è un sistema meritocratico, ma altra cosa: un ossimoro che contraddice se stesso.

**NON SIAMO FANNULLONI, NON SIAMO PRIVILEGIATI, MA NEMMENO
ALLOCCHI!**

**E NON ABBIAMO BISOGNO DI VENDITORI AMBULANTI
TRAVESTITI DA SINDACALISTI**

Ribadiamo che la riforma degli inquadramenti è troppo seria e delicata per essere lasciata all’improvvisazione e al pressapochismo che, inevitabilmente, produrrebbero per la Categoria **danni gravi e irreparabili** per i prossimi decenni.

Roma, 26 novembre 2019

LA SEGRETERIA GENERALE
FALBI