



AREA MANAGERIALE

LA NOSTRA PROPOSTA SUI MICROLIVELLI – UN DIBATTITO COSTRUTTIVO

Non abbiamo mai condiviso la Riforma dell'Area Manageriale ma, consapevoli del fatto che sia impossibile riscriverla *in toto*, abbiamo, qualche giorno fa, **elaborato una proposta per rivedere il meccanismo di attribuzione dei livelli.**

Per chi non avesse letto il documento, è disponibile [qui](#).

La nostra proposta è rivolta, *in primis* alle Colleghe e ai Colleghi. A differenza di alcune Banche Centrali, tra cui la BCE, **abbiamo la fortuna di vivere in un contesto in cui tutto si può negoziare.** E riteniamo che non sia possibile, né per la Banca, né per le Organizzazioni Sindacali, non tenere conto della voce dei colleghi a **cui fu negata, nel 2016, la possibilità di esprimersi con una consultazione referendaria, in merito all'applicazione della riforma.**

Siamo orgogliosi di affermare che la proposta ha riscosso diversi consensi.

Ma è il momento di lavorare seriamente, non di fare propaganda; pertanto non vi daremo conto delle numerose email di apprezzamento ricevute.

Preferiamo, piuttosto, con trasparenza, darvi conto delle perplessità manifestate da alcuni Colleghi, pervenute via email alla nostra casella falbi@falbi.it, fornendo le opportune controdeduzioni.

Rammentiamo, preliminarmente, che **una proposta elaborata in un volantino sindacale non è legge.** È una base di partenza, è l'ossatura di un impianto che richiede affinamenti e correzioni. **E l'interlocuzione con le Colleghe e i Colleghi, che continuano costantemente ad accordarci fiducia e a farci crescere, serve anche a questo.**

Un collega si è dimostrato contrario alla proposta di attribuire al Capo diretto (nell'esempio che abbiamo riportato, per semplicità, ci soffermavamo sul ruolo del Capo Divisione), scrivendoci testualmente: *"la vostra proposta accentuerebbe del tutto questa caratteristica in cui un Capo Divisione diventa padrone lui solo della tua carriera potendo decidere in piena autonomia da tutto oltre che lavori fatti fare e come farli fare, anche se esserne contento o meno senza dare conto a nessuno (Oggi in qualche modo ne dà conto al capo servizio ammesso che il meccanismo funzioni realmente). Cosa riconosce ai capi divisione questo potere senza alcun contraltare o verifica??"*.

L'osservazione non è infondata, ma a noi sembra che **ripartire le competenze e i budget, attribuire al soggetto che assegna gli obiettivi la responsabilità di "ripagarli" con i microlivelli a disposizione della Divisione possa garantire pari dignità tra tutte le Divisioni, una maggiore equità e un contraddittorio più efficace tra il valutatore e il valutato, in quanto rafforzerebbe la responsabilità del Capo diretto.**

Il sistema attuale concede un enorme potere ad un soggetto (il Capo Servizio o il Direttore della Filiale) che, oltre ad attribuire i bonus e influenzare pesantemente – visto che partecipa ai Comitati – i passaggi di segmento, distribuisce una parte notevole della retribuzione dei colleghi. Tale soggetto avrebbe, comunque, a disposizione un microlivello aggiuntivo per ciascuna Divisione per compensare eventuali rigidità create dal sistema dei budget e calmierare eventuali iniquità.

Quanto al contraltare o alla verifica, l'osservazione è totalmente condivisibile. **Andranno previste delle garanzie, dei presidi di trasparenza a cui non si potrà rinunciare.**

Un altro Collega ci ha scritto: *"chi ha avuto meno nei primi tre anni di riforma (magari in misura sensibile) e magari ha un'aspettativa di recupero nel prossimo biennio (considerato che pare ormai opinione comune che*

bisogna guardare al quinquennio) le sue aspettative se le può mettere nel cassetto, perché con questo sistema proposto un recupero potrebbe avvenire solo con tempi lunghissimi.

Una riforma di questo tipo potrebbe essere equa solo se avviene al termine di un ciclo completo: cinque anni appunto; altrimenti cristallizza le “perdite”.

Giusto, giustissimo. **Ma siamo la Falbi, caro Collega, e non mancheremo, ovviamente, di prevedere un regime transitorio (il ciclo di 5 anni ci sembra un corretto parametro temporale di valutazione) e di evitare ingiuste sperequazioni, che oggi avvengono comunque, in maniera molto accentuata.**

Alcuni Colleghi hanno ottenuto avanzamenti di segmento dopo aver acquisito due livelli consecutivi. Pensi che con il sistema attuale, chi ne ha ottenuto uno in tre anni abbia alcuna possibilità di tutelare le proprie aspettative e di recuperare in fretta (ammesso che riesca a recuperare)?

Continuate a scriverci, a contattarci, a farci proposte, anche critiche oneste e argomentate, come quelle che vi abbiamo riportato, e a supportarci fattivamente.

Iscrivetevi quindi alla Falbi, che è attualmente il terzo sindacato maggiormente rappresentativo dell’Area Manageriale.

Ma non basta. Dobbiamo crescere ancora, perché il potere negoziale dipende dai numeri.

Lavoreremo insieme, faremo proposte concrete e tutto il possibile per migliorare un sistema iniquo e non trasparente.

Roma, 20 gennaio 2020

LA SEGRETERIA FALBI
AREA MANAGERIALE
Raoul Barone
Loriano Cecchi
Piera Corriere
Elda Marsala
Fabio Quintiliani
Francesco Rizzo
Serena Sambenedetto

