



Federazione Autonomi Lavoratori Banca d'Italia
SINDACATO NAZIONALE BANCA CENTRALE E AUTORITA'

QUALCHE RIFLESSIONE SULL'AREA MANAGERIALE, MENTRE I COMITATI LAVORANO PER I PASSAGGI DI SEGMENTO A CONSIGLIERE E DIRETTORE.

Mentre sono ormai in corso i lavori dei comitati per le promozioni, stiamo per celebrare un importante anniversario: il 27 giugno sarà trascorso un anno dal primo incontro per la prevista verifica della Riforma dell'Area Manageriale.

Premesso che, fino a prima della diffusione della pandemia, la "verifica" non aveva prodotto alcun frutto se non la mera riaffermazione da parte dei suoi estensori dell'astratta efficacia dell'impianto normativo - che avrebbe necessitato semmai solo di alcune limitate rifiniture che non ne avrebbero snaturato né la concezione, né la portata - è stato più volte chiesto da questo sindacato di riprendere presto e approfonditamente il tavolo di verifica. Ciò anche a motivo del fatto che a fronte, di una puntuale elencazione dei punti da rivedere la Banca aveva continuato ad opporre l'apodittica affermazione di un **generalizzato e convinto apprezzamento del nuovo sistema di valutazione e avanzamento presso l'intera platea dei destinatari** della stessa.

La ripresa della verifica è oggi ancor più urgente e necessaria, atteso il durissimo e faticoso lavoro imposto dalla pandemia a tutti i colleghi, presso le strutture centrali e periferiche della Banca, che nel giro di pochi giorni **si sono confrontati con la reingegnerizzazione dei processi lavorativi per la gestione in remoto degli stessi**. Ciò è avvenuto a tutti i livelli, coinvolgendo i gestori delle risorse, i Direttori, i Consiglieri, gli Esperti, che con spirito di collaborazione **hanno reagito con grande slancio e proattività a tutte le sollecitazioni che il dramma del momento esigeva**.

Lo stallo della verifica rischia di **esacerbare gli animi e sfiduciare i colleghi**, proprio nel momento in cui vengono decisi gli avanzamenti e i passaggi di livello e numerosi colleghi, a breve, scopriranno che, a fronte di straordinarie prove di impegno, flessibilità e generosità, **non riceveranno alcun riconoscimento concreto (in altri termini avanzamenti e livelli)** né alcuna informativa trasparente in merito.

L'emergenza rischia, pertanto, di apparire un viatico per lasciare immutate le regole della riforma e l'azione di *fine tuning* normativo e gestionale che avrebbe dovuto migliorare l'efficacia del sistema attuale. Il tutto mentre la Banca ha ritenuto comunque urgente portare avanti il riassetto del Dipartimento RUO per mettere "a

fenomeni gestionali e la coerenza piena tra le attività di analisi del mercato interno ed esterno, l'esame del fabbisogno delle funzioni, la pianificazione degli organici con l'attivazione delle leve gestionali di assunzione e utilizzo del personale".

Un riassetto che è risultato prioritario anche alla pubblicazione dei risultati del sondaggio sull'esperienza di lavoro in *smart working*.

Perciò, pur con tutte le attenuanti legate ai disagi dell'emergenza Covid, **non possiamo fare a meno di constatare l'inopportuna gestione delle priorità e la scarsa attenzione verso le esigenze e le aspirazioni del personale dell'Area Manageriale.**

Pertanto, oltre a richiamare quanto sottolineato [nell'ultimo volantino](#), ci permettiamo qualche ulteriore considerazione:

- il numero dei passaggi non è coerente con le aspettative dei colleghi; a volte sembra derivare da interlocuzioni privilegiate che anticipano il fabbisogno della funzione o prescindono, come spesso si assiste nelle *vacancy*, dall'articolato percorso di carriera e dalla coerenza dell'esperienza professionale con il ruolo assegnato. Il contributo e la professionalità di molti rimangono mortificati e, in particolare, talune funzioni della Banca continuano ad essere privilegiate e a beneficiare di un numero di avanzamenti nettamente superiore alla proporzione tra scrutinabili e posti disponibili. Eppure, la Banca è andata avanti anche grazie alla presenza di colleghi che, nelle aree maggiormente colpite dalla pandemia, hanno assicurato il proprio contributo in ufficio, per svolgere attività fondamentali per la Banca e il Paese;
- **i ruoli in cui stagna una buona parte del personale sono trappole** dalle quali è praticamente impossibile uscire, avanzare in carriera, avere successo nelle *vacancy*. Ci si riferisce, tra l'altro, a quanti rivestono da anni posizioni di rilevanza in staff, di numerosi titolari e sostituti di Divisione, nelle Segreterie di Dipartimento e/o di Filiale o nelle Divisioni GSP;
- distribuzione geografica/partecipanti/numero posti: la scarsa disponibilità di avanzamenti provoca inique sproporzioni tra il numero degli scrutinabili per area e i posti. Ciò vale in alcuni Dipartimenti dell'AC, ma è ancora più evidente in Filiale; ad esempio, al Sud su 65 scrutinabili per Direttore è disponibile solo un avanzamento, mentre al Nord Ovest e al Centro, a fronte di 70 e 66 Consiglieri scrutinabili, i posti disponibili sono due.
- sempre a titolo esemplificativo, in materia di *vacancy*, come è possibile ritenere coerente ed equa l'idea che venga chiesta una prova di *assessment* per ricoprire la Titolarità della Sede di Aosta, che conta solo 15 addetti e non per la Filiale del CDM che invece, oltre ad essere una unità produttiva di rilevante complessità, ne conta 65?

Ma perché allora rinviare a settembre l'analisi sulla coerenza quando potremmo insieme anticiparla?

Cari colleghi, continuate a darci fiducia. Continuate a segnalarci le vostre perplessità, con partecipazione seria e costruttiva. Noi attendiamo la convocazione; siamo pronti, con consapevolezza e responsabilità, a sostenere le vostre legittime ragioni, volte ad ottenere trasparenza, equità e il giusto riconoscimento per il vostro impegno.

Roma 9 giugno 2020

La Segreteria Falbi
Area Manageriale e Alte professionalità