



AREA MANAGERIALE

MERCOLEDI' 9 L'INCONTRO PER LA VERIFICA... IN ATTESA DI GIUSTI LIVELLI!

Domani finalmente riprenderanno gli incontri per la verifica sulla riforma dell'area manageriale ripetutamente chiesta dalla Falbi all'Amministrazione.

Tanti i punti da trattare e da "aggiustare". Vediamoli insieme.

1. LIVELLI

Il sistema dei livelli deve essere gestito con estrema **chiarezza, trasparenza e correttezza**. Troppo spesso accade che, a fronte di colleghi che "intascano" il livello al primo anno per più anni di fila, altri possono, al massimo, aspirare ad acquisirlo al secondo anno. **Talvolta il livello viene elargito per compensare un avanzamento non conseguito.**

Il sistema, così come è gestito (in maniera completamente arbitraria e senza alcun controllo) provoca l'avvelenamento del clima aziendale, tanto caro, fino a poco tempo fa, al vertice della Banca.

Chiediamo che, analogamente a quanto accade per i passaggi di segmento, **sia pubblicato l'elenco del personale cui viene riconosciuto il livello**, con l'indicazione dell'anno in cui lo si è ottenuto. L'Amministrazione possiede questa informazione, e ci chiediamo se abbia davvero senso lasciare che tutto il personale impieghi tempo prezioso a **setacciare su launchpad** chi ha avuto questo importante riconoscimento e chi no per comprendere a chi è stato o non è stato "preferito".

Delle due l'una: o riconosciamo che questo è un modo corretto ed efficiente di impegnare il prezioso tempo del personale dell'area manageriale, oppure ammettiamo che **l'opacità** intrinseca in questo pseudo-trasparente sistema mira a **nascondere magagne e favoritismi!**

A proposito, quando verranno pubblicati gli avanzamenti di livello del 2020?

Un altro aspetto che ci preoccupa riguarda la possibilità che in caso di **assenze prolungate** (per malattia, maternità, ecc.) i colleghi che nei due anni precedenti non abbiamo conseguito il livello non possano conseguirlo neanche al terzo anno. Infatti, il Regolamento del Personale prevede che il riconoscimento del livello può essere riconosciuto al terzo anno ai colleghi *"purché nell'anno abbiano conseguito, anche parzialmente, gli obiettivi assegnati"*. *Oltre a ciò, i malcapitati saranno anche soggetti al feedback ex art. 63*". Al terzo anno TUTTI devono conseguire una crescita economica.

Abbiamo più volte sostenuto che, non essendo realistica una controriforma che smonti un sistema caratterizzato da arbitrio e opacità, occorra intervenire pesantemente sul sistema di attribuzione dei livelli. Abbiamo, al riguardo, formulato una proposta seria, volta all'introduzione di un [sistema di microlivelli attribuiti dai capi diretti, come avviene in BCE](#).

2. PASSAGGI DI SEGMENTO

Ferme restando le nostre perplessità per un sistema in cui la Banca e i sindacati che hanno negoziato la riforma non hanno previsto nessun meccanismo volto a dare trasparenza alle scelte operate dalla Banca, è necessario porre rimedio a tale grave lacuna.

Occorre cioè prevedere delle **graduatorie** e **che ciascuno conosca la valutazione attribuita dal proprio Comitato di appartenenza.**

Nel 2020, in un'Amministrazione che si professa *aperta, egualitaria, dinamica, trasparente, inclusiva e non discriminatoria*, anche solo pensare di dover fare **cortese richiesta di un colloquio** per l'ostensione o la motivazione verbale delle proprie valutazioni sa troppo di **arcaico, anacronistico, burocratico, borbonico!**

È noto che per tutti gli "scrutinati" vengono redatte delle schede con cui viene certificata l'idoneità o inidoneità a svolgere i compiti del segmento successivo. TUTTI devono poter leggere le valutazioni dei propri superiori. Non a richiesta. È così difficile prevedere un minimo di trasparenza?

A proposito di passaggi di segmento, quando verranno pubblicati quelli a **Direttore Centrale**? Non è più tollerabile che si ritardino deliberatamente atti gestionali per poter consentire a qualcuno di acquisire prima un incarico per poi conseguire il passaggio di segmento. E ciò deve valere per gli avanzamenti verso tutti i segmenti.

3. VACANCIES

Riceviamo **troppe, davvero troppe, segnalazioni di malcontento** su **tempi** di definizione, su **merito** delle scelte effettuate dall'Amministrazione, su concretezza delle **chances**, su **inviti a non partecipare** a talune vacancies, già blindate ... il sistema è davvero un metodo di selezione o un paludamento di falsa trasparenza e contendibilità?

Anche in questo caso occorre prevedere graduatorie e operare correttivi volti a rendere realmente contendibili le posizioni manageriali, per le quali le vacancy devono SEMPRE essere attivate.

Si potrebbero inoltre superare i colloqui individuali introducendo un colloquio di gruppo che coinvolga tutti i candidati; questo garantirebbe una maggiore trasparenza impedendo di prendere decisioni nelle segrete stanze con criteri che nulla hanno a che vedere con la meritocrazia, che è appunto uno degli obiettivi della riforma.

4. APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PER I COLLEGHI IN GRADUATORIE CONGELATE

Continuiamo, ancora una volta, a richiedere una soluzione, in tempi rapidi, per porre rimedio ad una grave "sbadataggine" (la più grave rispetto a tante altre) di chi ha negoziato la riforma.

5. ROTAZIONE DELLE POSIZIONI FUNZIONALI

La fase della rotazione delle posizioni funzionali, avvenuta per la prima volta con colpevole ritardo, talvolta con dei meri scambi di posizioni, va eseguita e monitorata costantemente. Esistono delle posizioni ricoperte da oltre 4 anni, e talvolta da oltre 6 anni. Quando e come si avvierà il valzer? E, in assenza di previsioni in merito (un'altra sbadataggine), qualcuno sa darci risposte su come sarà attuato questo sistema, ad esempio nelle strutture della rete territoriale (si dovrà cambiare Filiale o riciclarsi in nuove e inedite vesti o si farà finta di niente, tanto che ci importa della rete periferica, Cenerentola nel numero di avanzamenti, di passaggi di livello, e via dicendo?).

6. INDENNITÀ DI FUNZIONE

Anche in questo caso le tabelle con le percentuali di attribuzione delle indennità sono state affidate alla mera discrezionalità della Banca. In aggiunta a ciò, per taluni incarichi trasversali in cui persone appartenenti a diversi Dipartimenti partecipano allo stesso gruppo di lavoro, a taluni viene attribuita la maggiorazione, ad altri viene applicata una percentuale diversa, e ad altri ancora non viene attribuito nulla.

A proposito, chiediamo ancora una volta alla Banca (o ai sindacati che hanno negoziato la riforma) di conoscere le percentuali dell'indennità di funzione riconosciuta ai funzionari generali.

Continuate a segnalarci questi casi, che verranno sottoposti all'Amministrazione.

* * * * *

Questi i temi più importanti su cui vogliamo richiamare l'attenzione dell'Amministrazione nella prossima sede di incontro e l'interesse di tutti voi colleghi, iscritti e non, in relazione al prossimo step valutativo-gestionale.

Ma ci sono ancora molti temi sul tappeto da sviscerare e rivedere dal profondo. La riforma ha portato tanti colleghi a sentirsi **ostaggio dell'Amministrazione e privati della possibilità di ampliare i propri orizzonti e percorsi di crescita professionale**. Qualcuno avanza grazie a gruppi di lavoro all'estero e non, *papers* e altro; troppi sono "al chiodo", con infinito spirito di servizio e dedizione, **a tirare la carretta**, senza che nessuno si curi di loro magari chiedendogli se sono soddisfatti... con o senza livello. Un'Amministrazione che abbia responsabilità e rispetto verso i propri manager e il personale cui sono richieste "alte professionalità" deve essere equa e inclusiva, non miope, come ci è apparso di capire nell'ultimo, lontano incontro, in cui la Banca ha affermato che l'impianto della riforma piace al personale dell'Istituto. A noi non pare così, avvertiamo un crollo di fiducia.

In vista dell'incontro chiediamo a tutti, iscritti e non, di **continuare a inviarci segnalazioni e suggerimenti** da portare all'attenzione della delegazione aziendale. Inviateci una mail all'indirizzo falbi@falbi.it oppure prendete contatti con la nostra segreteria per essere contattati dai membri della Segreteria dell'Area Manageriale della Falbi.

Partecipate ai nostri confronti e alle nostre riunioni per affrontare insieme i temi che riguardano il futuro di tutti noi e, se riterrete che possa essere più forte l'azione di difesa di chi la riforma non l'ha firmata piuttosto di quella di chi passa il tempo a difenderla, continuate a [iscrivervi](#) e a supportarci!

La Segreteria Falbi
Area Manageriale e Alte professionalità