



# AREA MANAGERIALE

## *La valorizzazione del merito: chi l'ha vista?*

Sin dalla sottoscrizione dell'accordo sulla carriera manageriale (avvenuta nel 2016) si è sviluppata una polemica, a volte anche aspra, tra i Sindacati firmatari (CIDA, DASBI, CISL) che hanno continuato a sostenere che il modello introdotto rispondesse a criteri di "modernità" e contenesse sostanziali vantaggi per la categoria e la valorizzazione del merito.

La nostra Organizzazione Sindacale, ancor prima della sottoscrizione dell'accordo, ha sostenuto che **la riforma della carriera manageriale rappresentava una resa alla volontà della Banca di introdurre un sistema caratterizzato da una incontrollata discrezionalità gestionale** (tendente facilmente all'arbitrio) e **che era priva dei requisiti minimi di trasparenza, di criteri e di garanzie per i lavoratori a cui si riferiva.**

Tuttavia, la dialettica, se protratta eccessivamente nel tempo, diventa stucchevole e improduttiva, per cui è necessario affidarsi all'**incontestabile obiettività dei numeri.**

Con la retribuzione del mese di maggio sono stati liquidati i "bonus", che, come è noto, sostituiscono la parte variabile della gratifica.

Nella tabella che segue sono riassunte le assegnazioni, distribuite per segmento, dei bonus assegnati:

Segmento	Addetti	0 bonus	1 bonus	2 bonus	3 bonus	4 bonus	5 bonus	6 bonus	7 bonus	8 bonus
Esperto	968	321	594	53	-	-	NON PREVISTI			
Consigliere	1.497	200	1.026	249	20	2	NON PREVISTI			
Direttore	522	11	134	240	110	22	5	0	0	0

Dalla statistica rappresentata risulta evidente che gli Esperti si collocano, a maggioranza, tra 0 e 1 bonus, pochi (circa il 5%) hanno ottenuto il secondo bonus, **nessuno il 3° e il 4°.**

I Consiglieri si distribuiscono tra 0 e 2 bonus, **qualche "mosca bianca" al 3° e 4° bonus** (circa l'1,46%).

Poco meglio per i Direttori che si distribuiscono, a maggioranza, tra 1 e 3 bonus.

Affermare, di fatto, che nessuno nell'anno 2018 si sia reso meritevole dei riconoscimenti più elevati corrisponde ad un giudizio di modestia sulle prestazioni e sui comportamenti tenuti dai colleghi; ancora più preoccupante è il segnale che riviene dal fatto che più del 20% non sia stato meritevole di alcun riconoscimento. Difatti, **più di 500 colleghi, Esperti e Consiglieri, non sono stati ritenuti meritevoli nemmeno di un bonus!** E ci risulta che parecchi di loro, nel corso dello scorso anno, ne avevano ottenuto almeno uno!

Quanto determinato dalla Banca sul punto non solo rappresenta una significativa e grave penalizzazione per l'intera categoria, **ma anche un pericoloso e altrettanto significativo segnale della considerazione dei vertici della Banca nei confronti dell'Area Manageriale-Alta Professionalità.**

Si soggiunge, inoltre, che l'erogazione dei bonus è avvenuta con **colpevole ritardo** e, per l'ennesima volta, **senza alcuna traccia di trasparenza**: né da parte dei valutatori, né da parte di RIU, che non ha ritenuto opportuno diffondere un messaggio a commento dei dati sopra rappresentati.

**Sarebbe questa la tanto sbandierata valorizzazione del merito? Sono questi i riconoscimenti alle eccellenze professionali interne all'Istituto? È questa la corretta premialità promessa con l'accordo di riforma della carriera?**

Ormai sono troppo numerosi gli "incidenti" che si sono verificati in questi primi due anni di applicazione del nuovo modello di carriera manageriale: dall'assegnazione dei livelli agli avanzamenti di segmento (censurati anche dal TAR del Lazio), dalle *vacancy* ai bonus.

E a breve, come noto, la Banca **dovrà assegnare i livelli e i passaggi di segmento**. Ci saranno effetti compensativi?

**Adesso è chiaro ai firmatari e ai "tifosi" della riforma quanta discrezionalità sia stata lasciata alla Banca, e quanto essa incida sulla retribuzione dei colleghi?**

**SAREBBE SERIO** smettere di parlare di mal disposizione della Banca che stravolge le previsioni negoziali a proprio vantaggio ed ammettere che quell'accordo, firmato in fretta e furia, **presenta gravi carenze normative.**

**SAREBBE RESPONSABILE** chiedere con sufficiente determinazione l'apertura di un tavolo di confronto negoziale, al fine di introdurre nell'ordinamento della carriera manageriale i criteri dei processi, le garanzie per i Lavoratori e la **dovuta trasparenza**, che sono i requisiti minimi che dovrebbero caratterizzare e qualificare un accordo sindacale e che nella riforma del 2016 **appaiono incredibilmente del tutto assenti.**

Roma, 4 giugno 2018

La Segreteria Nazionale Falbi  
Area Manageriale e Alta professionalità