



LE ASSEGNAZIONI DEI SEGMENTI NELL'AREA MANAGERIALE CONFERMANO L'INCONTROLLATA DISCREZIONALITÀ DELLA BANCA

**IL SISTEMA ADOTTATO AVVALORA PENALIZZAZIONI E INGIUSTIZIE
NEI CONFRONTI DEI COLLEGHI
È URGENTE AVVIARE LA VERIFICA DEGLI ACCORDI
PER LA CARRIERA MANAGERIALE**

Nei giorni scorsi, dopo l'emanazione del provvedimento con cui l'Amministrazione ha conferito i passaggi di segmento da Expert a Consigliere, abbiamo ricevuto decine di telefonate e e-mail di lamentele, parecchie delle quali preannunciavano ricorsi e, preliminarmente, richieste di accesso agli atti dei Comitati che hanno disposto le promozioni.

Già prima della scellerata sottoscrizione, da parte di CIDA-Dasbi e Cisl, della riforma, abbiamo sottolineato, con le dovute argomentazioni, **la pericolosità di un sistema che avrebbe conferito alla Banca un enorme potere, senza alcun contraltare, e senza i dovuti presidi di trasparenza, negli avanzamenti economici e di carriera dei colleghi.**

Oggi, al secondo anno di applicazione, è sotto gli occhi di tutti che **la riforma ha discriminato, creato ingiustizie, rotto l'equilibrio che da decenni regnava in Banca tra colleghi, portando a inevitabili conflitti interni:** nessuno può dire che la cosa non fosse prevedibile.

È urgente **avviare la sessione di verifica**, prevista dagli accordi nel 1 semestre 2019, in modo da intervenire per eliminare arbitri e prevedere garanzie e trasparenza prima della prossima tornata di passaggi di livello e di segmento, prevista a luglio 2019.

Ribadiamo che è necessario prevedere, in primis:

- **il ripristino di graduatorie pubbliche** per l'attribuzione di passaggi di livello economico e di segmento; al riguardo, rivedendo i criteri laschi e arbitrari previsti dagli artt. 61 e 64 Reg. Pers. Parte I, allo scopo di assicurare la massima trasparenza;
- **le garanzie per lo smaltimento delle liste di attesa dei colleghi** che, non avendo più a disposizione la possibilità di sostenere concorsi interni, potrebbero restare nel segmento di appartenenza a vita, senza alcuna possibilità di sbocco;

- un'informativa sui **criteri in base ai quali i Capi delle strutture procedono all'assegnazione di incarichi**, (quali, ad esempio, quelli di coordinamento, di attività di ricerca, studio, programmazione e progettazione, di supervisione di processi nell'ambito della Struttura, di referente per specifiche attività, di docenza, ovvero di partecipazione a progetti, anche trasversali a più Strutture e/o con proiezione esterna).

Detti criteri dovrebbero assicurare a tutti la possibilità di cimentarsi con attività ulteriori rispetto al lavoro ordinario, **considerato che l'incarico è elemento "discriminante" per l'assegnazione dei segmenti;**

- l'obbligo di motivare **i passaggi di livello che avvengano nei tempi minimi per due anni consecutivi;**
- l'obbligo, da parte della Banca, di motivare le scelte concernenti gli incarichi di Titolare e Sostituti delle unità operative (Divisioni, aree, ecc.), specie nel caso in cui generino scavalcamenti.

Siamo a disposizione per fornire assistenza a tutte le colleghe e i colleghi coinvolti dal provvedimento de quo e da coloro i quali reclameranno giustizia per gli imminenti provvedimenti di attribuzione degli avanzamenti di segmento da Consigliere a Direttore e dei passaggi di livello.

Roma, 1 ottobre 2018

La Segreteria Nazionale Falbi
Area Manageriale e Alta professionalità