



## ‘A LIVELLA

***Sono stati pubblicati, finalmente, i livelli stipendiali al 1.7.2018.  
Nessuna trasparenza, neanche nelle modalità di comunicazione.  
La triste sorte dei Primi Funzionari, penalizzati ancora una volta con una norma ad hoc.***

La Banca ha finalmente pubblicato su Launchpad, **con il consueto, colpevole ritardo**, l'elenco dei Consiglieri e degli Esperti, aggiornandolo con i livelli attribuiti con decorrenza 1.7.2018, e si è preventivamente preoccupata che “*i Responsabili dell’attribuzione dei livelli (o una persona da loro delegata), in linea con il decentramento delle decisioni sugli avanzamenti*”, effettuino “*la comunicazione a tutti gli interessati avendo cura di mettere ciascuna persona in condizione di comprendere le ragioni della decisione assunta*”.

**Constatiamo, preliminarmente, che tali modalità vengono attuate in maniera difforme rispetto al messaggio 1246715/18 del 26.10.2018:** taluni “Responsabili” hanno seguito le disposizioni dettate da RIU, altri hanno genericamente concesso disponibilità a parlare dell’attribuzione dei livelli, altri ancora hanno, al momento, evitato contatti con i Colleghi interessati. Le frasi di circostanza, e soprattutto lo scaricabarile verso i risicati budget di RIU e le responsabilità dei Capi Divisione, sono però comuni a tutti.

Perfino nella poco democratica BCE, in cui vige un precariato molto diffuso e le condizioni dei lavoratori sono unilateralmente decise dal Board di Francoforte, l’esercizio di attribuzione dei livelli avviene al momento della verifica degli obiettivi e **consiste in un colloquio ad hoc del capo con i suoi collaboratori**, in cui si discute del raggiungimento degli obiettivi e si esplicita il numero di livelli attribuiti<sup>1</sup>.

In Banca questo non avviene, forse perché CIDA-Dasbi e CISL, che hanno “regalato” la riforma ai colleghi direttivi (o meglio, alla Banca), senza neanche preoccuparsi di sottoporre l’accordo ad una valutazione democratica da parte dei lavoratori interessati, **hanno dimenticato, con colpevole superficialità, di chiedere alla Banca graduatorie, garanzie e trasparenza**. E ora piangono lacrime di coccodrillo: ma siamo sicuri che queste organizzazioni hanno le competenze per rappresentare i colleghi di Banca?

A proposito di trasparenza, non è dato di sapere chi ha ottenuto il livello, se non aprendo Launchpad, cercando i colleghi nome per nome, Struttura per Struttura, e facendo un confronto con gli anni precedenti. Anche in questo caso, i sindacati “coccodrilli” (che piangono questa cosa pure a proposito delle *vacancy*, argomento su cui torneremo a breve), avrebbero potuto semplicemente prevedere, negli accordi frettolosamente sottoscritti, **una norma che obbligasse la Banca a pubblicare l’elenco dei colleghi a cui viene assegnato il livello**. Troppo difficile? Pensate che la Banca non abbia l’elenco?

---

<sup>1</sup> In BCE i livelli sono di importo molto più basso rispetto a quelli della Banca; la media di livelli attribuiti è di 6 per anno, e ciascun Capo, compatibilmente col suo budget, li distribuisce tra i colleghi. Anche coloro i quali conseguono performance poco positive, “muovono” il proprio stipendio rispetto all’anno precedente.

Senza entrare nel merito delle assegnazioni dei livelli, rileviamo che, nonostante le previsioni regolamentari non facciano differenza tra le attribuzioni al primo anno, **la percentuale dei Consiglieri è risultata di molto più elevata rispetto a quella degli Expert.**

**Gli scavalcamenti e le ingiustizie sono sempre più ricorrenti.**

Rammentiamo che prima della riforma **TUTTI i colleghi percepivano uno scatto annuale (il 1° gennaio e non il 1° luglio), e che la quota discrezionale della retribuzione era costituita solo dalla gratifica.** Oggi un livello di 4.500€ (o da 2.500€ per i malcapitati Expert) incrementa la base retributiva, **che cambia molto nel caso in cui venga concesso l'avanzamento di livello, specie se accompagnato da uno o più bonus e seguito o preceduto da un passaggio di segmento.** Tanti colleghi, già nei primi due anni di applicazione della riforma, hanno ottenuto due livelli pieni; tanti altri non ne hanno ottenuto neppure uno, e fino al 1 luglio 2019, al netto degli incrementi rivenienti dalla contrattazione di IPCA e efficienza aziendale, **la loro retribuzione è FERMA AL 1 LUGLIO 2016.**

Per quale ragione è stato concesso alla discrezionalità dei singoli tanto potere **con così grandi impatti economici diretti su ciascun collega?** Per quale ragione **non sono state previste graduatorie**, e in generale alcun freno alla discrezionalità della Banca? È possibile che i “coccodrilli” non ci abbiano pensato?

Eppure, CIDA-Dasbi e CISL alcune cose le hanno previste, e le hanno sottoscritte; o forse le ha previste la Banca e loro non si sono neanche sforzati di contestarle (o forse di leggerle prima di firmarle).

Ci riferiamo, nello specifico, **ai Primi Funzionari, categoria in cui esistevano diffuse professionalità**, che spesso esercitavano il ruolo di Capo Divisione, ma che il vecchio Regolamento del Personale **relegava in una sorta di tonnara da cui era assolutamente impossibile uscire.** Tali colleghi non erano ammessi a partecipare al Convegno per accedere alla Dirigenza. A un Capo Divisione con il grado di Primo Funzionario non era consentito nemmeno provare quello che ad un suo sottoposto, Funzionario di I, veniva consentito. **L'unica via di uscita era una graduatoria lentissima (e con mobilità d'ufficio) verso il grado di Condirettore.** Pochissimi posti all'anno.

Si sperava che la riforma potesse sanare le discriminazioni verso tali colleghi.

E invece una manina ha partorito l'art.151 del Regolamento del Personale, che deroga all'art.104, stabilendo che coloro i quali al 1luglio 2016 rivestivano il grado di Primo Funzionario (ad eccezione dei promossi per effetto della graduatoria del 2016), nel caso di avanzamento al segmento dei Direttori con il nuovo sistema, **non otterranno i due livelli previsti per tutti gli altri Consiglieri.**

Perché mai penalizzare questi colleghi, a cui paradossalmente oggi **conviene più ottenere un livello da Consigliere piuttosto che avanzare a Direttore?** Qual è la ratio di questa norma ingiusta? E perché i coccodrilli non l'hanno contestata e l'hanno firmata senza riserve?

Leggetela bene la Parte I del Regolamento, care colleghe e cari colleghi. **Vi accorgete delle insidie, delle ingiustizie e soprattutto delle omissioni, in termini di garanzie e di trasparenza.**

Richiediamo, ancora una volta, **che venga immediatamente attivata la sede di verifica della riforma delle carriere ex direttive, prevista per il I semestre 2019.**

Alle colleghe e ai colleghi chiediamo, invece, di **fare un cambio di passo e di concedere fiducia a chi, da sempre, si è battuto, anche pagando prezzi elevati in termini di “tessere sindacali”, per il bene di tutta la compagine, garantendo SEMPRE certezze, trasparenza ed equità.**

Roma, 5 novembre 2018

La Segreteria Nazionale Falbi  
Area Manageriale e Alta professionalità