



AREA MANAGERIALE

LIVELLI

Trasparenza a macchia di leopardo

Il 1° ottobre la Banca ha completato, con grave ritardo, gli avanzamenti di livello attesi già dallo scorso luglio. Tuttavia, ancora una volta, l'informativa non è stata comunicata ai dipendenti con uno specifico messaggio. Gli avanzamenti di livello possono essere infatti evinti solamente dai singoli, accedendo a Launchpad e scorrendo la lista nominativo per nominativo.

Ancora una volta il sistema di attribuzione dei livelli, ormai alla terza edizione, si conferma come profondamente opaco e iniquo. La scelta di non fornire una chiara e globale informativa a tutti i dipendenti ribadisce infatti le gravi lacune di trasparenza che la riforma delle carriere ha prodotto nei meccanismi premiali per i dipendenti.

È invece previsto che siano i **“Responsabili dell’attribuzione dei livelli** (o una persona da loro delegata)” a comunicare l’esito di quanto deciso, **“avendo cura di mettere ciascuna persona in condizione di comprendere le ragioni della decisione assunta”**. Il come farlo ovviamente varierà da realtà a realtà, con la conseguenza che vi saranno verosimilmente differenze sul grado di trasparenza (**e quindi di opacità**) con cui le comunicazioni verranno effettuate ai colleghi nelle diverse realtà in cui operano. Ciò implica che non vi è alcuna garanzia che gli “sfortunati” colleghi che non avranno ricevuto il livello nemmeno al secondo anno potranno avere a loro disposizione un’informazione omogenea, ma presumibilmente solo una con sfumature di trasparenza diverse da realtà a realtà.

Siamo alla trasparenza a macchia di leopardo!

Inoltre, la reiterata scelta di non fornire una informativa omogenea e trasparente, come darebbe un messaggio rivolto a tutti i dipendenti (specie se effettuata sia sui criteri adottati che sui risultati delle scelte effettuate), presenta ulteriori elementi di grave preoccupazione: questo comportamento evidenzia, senza ombra di dubbio, la volontà di **impedire ai dipendenti** di fare delle valutazioni complessive confrontandosi con gli altri colleghi meritevoli. Ciò però suggerisce che la Banca teme questo confronto, a causa di un potenziale aumento di conflittualità tra colleghi. Ma ciò è davvero paradossale, dato che la riforma delle carriere voluta dalla terna **CIDA-DASBI-CISL** e adottata dalla Banca, che dovrebbe favorire il lavoro dei team, si basa invece su meccanismi di maggiore competizione che, in mancanza di criteri oggettivi, **producono inevitabilmente conflittualità**.

A chi compete quindi fornire un' informativa ai dipendenti della Banca?

Come per il passato, da domani, molti colleghi che hanno provveduto a “scaricare”, in tempo utile, dalla intranet la precedente situazione relativa ai livelli per proprio segmento faranno circolare informazioni non ufficiali con statistiche e comparazioni con le promozioni dei “Colleghi di stanza”.

Ma è questo quello che vuole la Banca?

Confermiamo quindi che sia necessario, e non più rinviabile, comunicare annualmente l'elenco dei colleghi che hanno ottenuto il livello, riducendo così l'opacità di tali meccanismi.

Roma, 01/10/2019

La Segreteria Area Manageriale
Falbi