



## **AREA MANAGERIALE VERIFICA???**

Dopo un'attesa di circa sei mesi, si è tenuto oggi il secondo incontro di verifica della riforma dell'Area Manageriale, per il quale, a fronte di un enorme quantitativo di [numeri e di dati](#) ricevuti solo sei giorni fa dalla Banca, siamo stati convocati per mezz'ora!!!

Abbiamo espresso disappunto verso un così limitato tempo, decisamente inadeguato a rappresentare le nostre osservazioni su dati relativi a 3 anni di riforma, comparati, peraltro, con i numeri relativi al vecchio regime.

Già, i numeri... Tanti, tantissimi dati, che abbiamo analizzato con grande attenzione.

Anche perché, dietro alle tabelle e ai freddi numeri, ci sono migliaia di colleghi in carne e ossa, ciascuno con la sua "alta" professionalità, la sua storia, la sua quotidiana dedizione verso una Banca che, grazie alla opportuna benevolenza di chi le ha dato un potere immenso, li classifica freddamente in tabelle, dopo averli sottoposti all'arbitrio dei Capi che ne hanno deciso e ne continuano a decidere, senza alcuna trasparenza, la crescita professionale ed economica.

Nel brevissimo tempo che è stato concesso a chi rappresenta oltre 220 colleghi dell'Area Manageriale, abbiamo commentato le varie tabelle ricevute, che hanno dimostrato, sebbene non ci fosse bisogno di un riscontro numerico, quanto segue:

- **gli Esperti**, oltre ad avere un trattamento economico molto meno gratificante di Direttori e Consiglieri, hanno ottenuto incrementi di livello e di avanzamenti al segmento successivo e di bonus **ben più ridotti rispetto ai più blasonati e fortunati superiori**;
- a fronte di **199 colleghi** che hanno ottenuto **tre passaggi di livello consecutivi (di cui 38 al primo anno, tutti Consiglieri e Direttori, nessun Esperto)** 569 ne hanno ottenuto uno solo (di cui **92 al terzo anno**);
- una Banca inclusiva, che a parole tutela le "diversity", continua a classificare gli Esperti tra "interni" ed "esterni"; i dati dimostrano, altresì, che questi ultimi sono di gran lunga numericamente superiori negli avanzamenti di segmento e nell'acquisizione di livelli;
- i dati dei concorsi da Coadiutore a F2 nel periodo 2011-2016 dimostrano che **170 "interni" su 454 partecipanti** (pari al **37%**) hanno ottenuto la promozione, mentre oggi solo **65 Esperti "interni" su 326** sono diventati Consiglieri (circa il **20%**);
- la percentuale dei Consiglieri promossi a Direttore oltre i 18 anni è passata **dal 6%** di coloro che provenivano dalla graduatoria "congelata 2019" **all'attuale 44%** del nuovo sistema: appare evidente che i tempi si sono allungati sensibilmente;
- la maggiorazione dell'indennità di funzione, prevista dagli accordi per premiare il merito e gli incarichi manageriali, con un importo genericamente definito "fino a un massimo del 10% dello stipendio annuo", è stata unilateralmente declinata dalla Banca in percentuali fisse, a seconda del ruolo che si ricopra, e senza tenere in

alcuna considerazione le dimensioni della Divisione o del Servizio di cui si detiene la titolarità. Inoltre l'elenco schematico degli incarichi e posizioni che danno diritto alla maggiorazione non è esaustivo di tutte le attività svolte dai colleghi, tralasciando, peraltro, figure professionali di rilievo quale, ad esempio, il Medico Competente;

- le posizioni manageriali non sempre vengono assegnate con vacancy, e le stesse **non prevedono alcuna regola di trasparenza**: non esistono graduatorie, non sempre vengono svolti i colloqui, in AC i vincitori sono nel **78%** dei casi candidati interni ai Servizi, mentre in Filiale tale percentuale **scende drammaticamente al 34%**. In questo scenario il Sindacato non ha alcun potere di controllo, né di informativa sui processi;
- nonostante sia stata prevista una sia pur discutibile permanenza negli incarichi di 4/6 anni, ben **66 posizioni su 434** si protraggono oltre il limite massimo previsto;
- a capo delle 295 Divisioni della Banca vi sono 156 Direttori, 138 Consiglieri e 1 Esperto "temporaneo responsabile", senza che sia stato mai definito il segmento preposto a gestire la titolarità di una Divisione.

Non avevamo bisogno di questi "numeri" per dimostrare l'ingiustizia e l'arbitrarietà di una **riforma che non abbiamo mai condiviso**, poiché crea scavalcamenti e inquina la serenità dell'ambiente di lavoro, ponendo lo stigma su colleghi, anche Dirigenti, marchiati dall'onta di aver avuto il livello al terzo anno, senza porre in capo a chi decide alcun obbligo di accountability.

Abbiamo, pertanto, chiesto, nel poco tempo che ci è stato concesso,

- **di riformare il meccanismo di attribuzione dei livelli, ricercando soluzioni per evitare la penalizzazione e la mortificazione per i colleghi che li ottengono al terzo anno;**
- **di disciplinare le modalità di attribuzione della maggiorazione sull'indennità di funzione;**
- **di dare trasparenza al sistema delle vacancy;**
- **di rivedere i budget e i meccanismi sottesi a determinare gli avanzamenti di segmento;**
- **di adeguare sensibilmente il trattamento economico degli Expert, e di aumentare il numero degli avanzamenti a Consigliere.**

La Banca ha ammesso che un sistema teoricamente "perfetto" ha, nei fatti, evidenziato una serie di difetti, sia normativi che di prassi operative, a cui è necessario porre riparo prima della prossima sessione di provvedimenti del 2020, auspicando una chiusura di questa fase di verifica "negoziale" entro il prossimo febbraio/marzo.

La Delegazione si è impegnata a introdurre correttivi tenendo conto delle proposte dei Sindacati e non mancheremo, pertanto, di continuare un confronto costruttivo teso a migliorare, per quanto possibile, **una riforma che comunque non condividiamo**.

Roma, 17 dicembre 2019

SEGRETERIA FALBI  
AREA MANAGERIALE