



AREA MANAGERIALE

LA BANCA SCOPRE LE CARTE E RICHIEDE ANCORA PIÙ DISCREZIONALITÀ E ARBITRIO

UN EVIDENTE CAMPANELLO DI ALLARME PER LA TRATTATIVA SULLA RIFORMA DELLA CARRIERA OPERATIVA IN TEMA DI DISCREZIONALITÀ'

Nel corso dell'incontro del 29 gennaio, sulla verifica della riforma delle carriere, la Banca, nei soli 45 minuti che ci ha concesso, con un preavviso di 48 ore, **ha nuovamente affermato che i risultati della riforma sono complessivamente soddisfacenti e che la stessa riforma sta entrando a regime nella testa delle persone** (sic).

È necessario, a detta della delegazione aziendale, un *fine tuning* normativo e gestionale per migliorare l'efficacia del sistema.

Finalmente, dopo una attesa di oltre un mese, **la Banca ha scoperto le carte** e abbiamo capito in cosa consisterebbe il *fine tuning*.

1. MECCANISMI ATTRAVERSO CUI VENGONO ATTRIBUITI GLI AVANZAMENTI A CONSIGLIERE:

La Banca vuole modificare il criterio con cui i colleghi filialisti vengono ripartiti in occasione degli avanzamenti. Piuttosto che utilizzare l'attuale criterio geografico, **si confronterebbero persone con matrici professionali differenti** (Vigilanza, Ricerca economica, ABF, comparti operativi e STC). Cambierebbe, conseguentemente, la composizione dei Comitati, composti da Segretario Generale, 4 Direttori di Sede, 1 Esperto del settore (Vigilanza, Ricerca economica, etc.) o, nel caso degli avanzamenti a Direttore, 1 Esperto della funzione trasversale (RIU).

Tale criterio aumenterebbe, ancora di più la ghetizzazione dei colleghi che svolgono attività meno "nobili", e provocherebbe, inevitabilmente, una maggiore alimentazione delle posizioni per le "matrici professionali" più qualificate (non si capisce bene da chi e con quali criteri).

Per quanto concerne, invece, famiglie professionali molto specifiche, come gli addetti alle piccole Unità (ad esempio la Divisione Compliance) e il Personale addetto alle ambasciate e delegazioni, i colleghi interessati verrebbero raggruppati in un unico Comitato.

Oltre a ciò, la delegazione aziendale intenderebbe operare una distribuzione del budget degli avanzamenti riservandosi una quota da assegnare a realtà in cui sono presenti eccellenze.

Per fare un esempio, su 100 avanzamenti a Consigliere, la Banca ne potrebbe ripartire 90 in proporzione alle consistenze numeriche del personale scrutinabile, e assegnare gli altri 10 residui nei Servizi e nelle Filiali dove, a suo insindacabile giudizio, sono presenti le eccellenze. Si aggiungerebbe quindi ulteriore discrezionalità all'arbitrio, e una riduzione di fatto delle posizioni realmente contendibili.

2. LIVELLI

La delegazione ci ha rappresentato l'esigenza di tutelare i Direttori Centrali per i quali in alcuni casi, a causa dei meccanismi di ripartizione dei budget nei Dipartimenti, si creano effetti distortivi. Si intenderebbe, pertanto, valutare l'attribuzione dei livelli a tali soggetti considerando la percentuale del 60% annuo a livello globale.

Per evidenti ragioni di decenza, evitiamo di commentare.

Inoltre, laddove i livelli a disposizione dei soggetti che sono tenuti ad assegnarli (*solitamente gli stessi Direttori Centrali di cui sopra*) non vengano in parte attribuiti, verrebbero recuperati nel corso dell'anno successivo.

In pratica: il valutatore ha un solo livello a disposizione, Tizio e Caia sono colleghi che lo meriterebbero entrambi. Per evitare di fare torti a uno dei due, il livello resterebbe non assegnato e l'anno successivo si aggiungerebbe al budget e sia Tizio sia Caia lo otterrebbero al secondo anno. Quindi nel primo anno, invece di scontentare un collega, se ne scontenterebbero due. Non male, davvero...

Proprio per evitare problematiche simili, abbiamo proposto, giorni fa, e reiterato, nel corso dell'incontro il sistema dei microlivelli, su cui non abbiamo ricevuto risposta.

3. BONUS DI GRATIFICA E PASSAGGI DI LIVELLO

Per evitare di affaticare i valutatori, verrebbero erogati in un unico momento.

Tale modalità consentirebbe ai valutatori di usare i bonus come mezzo compensativo per la mancata assegnazione dei livelli.

4. VACANCY

Il sistema, a detta della Banca, funziona bene. L'unico accorgimento da apportare sarebbe quello di prevedere l'*assessment* per i colleghi che accedono alle vacancy per Capo Divisione.

Abbiamo richiesto, ancora una volta, che le vacancy vengano applicate per tutte le posizioni, nessuna esclusa e che si evitino, nelle ricerche di candidature, profili troppo specialistici, contendibili solo dai sostituti delle stesse Divisioni o da colleghi dello stesso Servizio.

5. PRASSI APPLICATIVE

È necessario, a detta della Banca, "chiarirsi prima". Occorre ad esempio, rivedere il metodo con cui sono previste le maggiorazioni dell'indennità di funzione, visto che non è possibile schematizzare e censire tutti gli incarichi svolti, e che molto spesso gli incarichi vengono creati appositamente per ottenere la maggiorazione.

Il meccanismo di attribuzione della maggiorazione dell'indennità di funzione è stato fissato, dagli accordi del 2016, in maniera assolutamente vaga, con assoluta discrezionalità in favore della Banca. È il caso di prevedere un sistema trasparente, e soprattutto di prevedere ADEGUATE REMUNERAZIONI per gli incarichi di RUP e DEC dei contratti. I colleghi sopportano enormi responsabilità, anche di tipo penale, senza alcun riconoscimento economico.

6. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

La Banca è disponibile a "trovare una quadra" per risolvere l'ingiustizia dovuta all'assenza di una previsione sulla rivalutazione delle retribuzioni prese a riferimento per i colleghi inseriti in graduatorie transitorie.

Su questo, ovviamente, concordiamo, ed è necessario porre velocemente rimedio ad una grave "sbadataggine" dei sottoscrittori dell'accordo

Nei pochissimi minuti a disposizione per la nostra replica, abbiamo manifestato il nostro disappunto per proposte che, anziché correggere le storture della riforma, accentuerebbero in maniera sensibile la discrezionalità e l'arbitrio della Banca.

La delegazione non riconosce inoltre la necessità di aumentare in maniera strutturale le posizioni disponibili per gli avanzamenti, e di adeguare le retribuzioni e i livelli degli Expert.

Non c'è alcuna proposta per aumentare la trasparenza, non si intende prevedere graduatorie. A proposito di ciò, come e da chi vengono redatte le short list che vengono sottoposte ai comitati in occasione degli avanzamenti? Chi le ha previste?

La Banca ha addirittura messo in discussione il fatto che tanti, tantissimi colleghi, a tutti i livelli siano scontenti, frustrati, costretti a vivere in un clima aziendale sempre peggiore, in cui si premia la fedeltà, si costruiscono brillanti carriere A TAVOLINO, senza alcuna trasparenza e accountability; d'altronde, come ci è stato detto, le colleghe e i colleghi dell'Area Manageriale, a differenza delle altre carriere, devono accettare questo sistema discrezionale!

Ancora una volta abbiamo invitato la Banca a rivedere le proprie posizioni in meglio, non in peggio, per tutelare, prima di tutto, l'Istituzione a cui le colleghe e i colleghi dell'area Manageriale dedicano ogni giorno, con dedizione e professionalità il loro lavoro.

Continuate a sostenerci, evitiamo che si perpetrì l'ennesimo scempio.

Roma 30 gennaio 2020

LA SEGRETERIA FALBI
AREA MANAGERIALE