

## **VERIFICA CARRIERA DIRETTIVA PER LA BANCA SOLO LIEVI AGGIUSTAMENTI**

Il giorno 29 gennaio 2020 si è svolto un incontro di verifica della riforma dell'Area manageriale.

La Delegazione aziendale ha illustrato alcune lievi modifiche che intenderebbe apportare all'attuale sistema di carriere dell'Area manageriale/alte professionalità:

### **PASSAGGI DI SEGMENTO**

- Passaggi a Consigliere: per le Filiali si ritiene che l'attuale raggruppamento su base territoriale, per area geografica, non risulti particolarmente efficace e che sia più opportuno passare a raggruppamenti su base professionale. Gli ambiti professionali ipotizzati sono quattro: Vigilanza, ABF, Aret, Comparto operativo (include GSP, Segreterie, STC).  
Il Comitato di valutazione sarebbe composto da: Segretario Generale, 4 Direttori di Sede a rotazione (uno per ogni macro-area territoriale), un rappresentante dell'AC competente per la Funzione.
- Passaggi a Direttore: la Banca propone di aggregare i Consiglieri su base nazionale e non più per aggregato geografico, al fine di tener conto della bassa numerosità di consiglieri scrutinabili in alcuni degli attuali aggregati geografici.  
Il Comitato sarebbe composto come sopra, ad eccezione del rappresentante dell'AC che apparterrebbe ad una Funzione trasversale (verosimilmente il Capo del Servizio RIU).
- Personale distaccato presso le Ambasciate e le Delegazioni: verrebbe ricompreso nel Comitato presieduto dal Capo del Dipartimento Economia e Statistica.

### **LIVELLI ECONOMICI**

Tenendo conto delle esigenze manifestate da diversi gestori in merito ad una maggiore flessibilità nell'attribuzione dei livelli, la Delegazione ha proposto di consentire ai gestori di poter rinviare l'attribuzione di un livello di competenza dell'anno alla sessione successiva (aumentando quindi il budget disponibile per l'anno successivo), quando non si ravvisano differenze sostanziali nelle prestazioni dei colleghi ritenuti di pari merito. Questo, secondo la Banca, andrebbe a migliorare i (prevedibili) problemi gestionali.

In merito, a fronte delle nostre osservazioni, è stato ammesso che la ragione per la quale nelle passate sessioni in moltissimi casi si è preferito conferire in maniera generalizzata il livello al secondo anno di permanenza, evitando passaggi al terzo anno, sarebbe effettivamente da ricondurre a problematiche di carattere gestionale.

Riguardo ai Direttori centrali, considerato il limitato numero, la proposta della Banca è stata quella di creare un aggregato nazionale e non più per singolo Dipartimento.

Verrebbe inoltre rivisto il criterio di sostanziale equidistribuzione degli avanzamenti, mantenendo una percentuale di base per tutti, ma attribuendo un "buffer" aggiuntivo ad alcune strutture in cui c'è un maggiore incremento quantitativo di addetti.

## GRATIFICA

La Banca è ritornata sulla proposta, già avanzata un paio di anni fa, di spostare il momento di riconoscimento della gratifica a quello di attribuzione dei livelli, al fine -dichiarato- di snellire il carico di attività sui gestori, consentendo agli stessi di esercitare la valutazione in un solo momento.

## VACANCY

La Banca ha proposto di introdurre l'assessment anche per i candidati al ruolo di Titolare di Divisione, in modo da rispondere all'esigenza di valutare le competenze gestionali insieme a quelle specialistiche.

Preso atto delle proposte formulate, abbiamo ribadito in ogni caso le problematiche evidenziate e le proposte formulate nel precedente incontro ([volantino del 19 dicembre 2019](#)). In particolare, è stata affermata l'esigenza di garantire la massima trasparenza degli atti, tanto per gli avanzamenti quanto per il conferimento di posizioni organizzative tramite Vacancy/Job posting. Sempre in merito ai job posting, abbiamo anche proposto di prevedere tempi minimi di attribuzione dell'incarico a tutela dei candidati risultati vincitori al fine di evitare spostamenti contingenti.

Infine, è stato chiesto se si intende, ed in che modo, tutelare la posizione dei colleghi già F2, F1 e Primo funzionario alla data della riforma. Trattasi di dipendenti che non erano ancora stati inseriti, o comunque non erano collocati in posizione utile, nelle "graduatorie" congelate al 2016 ma che lo sarebbero stati nel periodo immediatamente successivo. La Banca si è limitata ad affermare che tali categorie di dipendenti sono state tenute in considerazione con l'attribuzione di un maggior numero di livelli da conferire al primo anno per i Consiglieri. Tuttavia, posta la discrezionalità del gestore, tale misura non garantisce che i livelli siano stati poi effettivamente attribuiti "in via prioritaria" ai dipendenti in argomento.

\* \* \*

Si manifesta apprezzamento per l'acquisita consapevolezza, da parte della Banca, che la riforma presenta aspetti problematici. Trattasi, tuttavia, di aspetti marginali che non intaccano la sostanza dell'impianto della riforma, con tutti gli aspetti critici che ci hanno indotto a suo tempo a non firmarla.

Nel ribadire che nell'interesse di tutti i colleghi la Fisac CGIL è pronta, come sempre, a fare la sua parte, ci riserviamo con prossime comunicazioni di valutare le proposte della Banca e come sempre di avanzarne di nostre.

Roma, 30 gennaio 2020

La Segreteria Nazionale

**Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te**  
**Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)**  
**e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a [segreteria@fisacbancaditalia.it](mailto:segreteria@fisacbancaditalia.it)**  
**L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy**

**Scarica la APP**  
**FISAC BANCA D'ITALIA**



Disponibile su Play Store



Disponibile su App Store