

AREA MANAGERIALE/ALTE PROFESSIONALITA' LE NOSTRE PROPOSTE

La Fisac Cgil Banca d'Italia, come è noto, ha ritenuto di non firmare la riforma della "Carriera Direttiva" (oggi Area Manageriale/Alte professionalità), in quanto l'impianto realizzato è intrinsecamente connotato da aspetti critici difficilmente superabili che, come prevedibile, hanno in questi primi anni di attuazione mostrato ripercussioni altamente negative per il personale e per l'ambiente di lavoro nel nostro Istituto.

I principali elementi di criticità si sono manifestati sui seguenti aspetti:

- **Assenza di un'efficace disciplina transitoria**, che garantisca il rispetto delle effettive aspettative di carriera del personale reinquadrato nei nuovi segmenti alla data di riferimento della riforma, ed evitasse al contempo ingiustificate "fughe in avanti" e scavalcamenti, anche in rilevanti posizioni funzionali, di personale che alla medesima data presentava minore esperienza e/o era collocato in gradi inferiori.
 - A mero titolo esemplificativo, si pensi ai dipendenti che prima della riforma avevano il grado di F2, F1 o Primo Funzionario e che nel pregresso sistema avrebbe ottenuto automaticamente (ossia senza procedura concorsuale/selettiva), sia pure in tempi diversi, rispettivamente, il grado di F1, di Primo Funzionario. 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 ed erano quindi portatori di una "aspettativa qualificata" di carriera.
 - Per le posizioni funzionali e di rilievo organizzativo, si pensi all'attribuzione di posizioni manageriali a Consiglieri neopromossi, o addirittura a Expert, nonostante la presenza nel medesimo Servizio/Filiale di Consiglieri di maggiore esperienza (alcuni anteriforma già F1 o Primo Funzionario).
- **Assenza di regole volte a limitare la discrezionalità nell'attribuzione dei passaggi di segmento e di livello**: ad oggi, infatti, i passaggi di segmento avvengono senza alcuna motivazione, sia pure per relationem, in merito alla scelta effettuata, né alcuna motivazione è contenuta nel provvedimento di promozione (che risulta dunque intrinsecamente viziato); i passaggi di livello avvengono addirittura senza alcun provvedimento, dal momento che i livelli sono comunicati solo tramite visione del file Excel reso disponibile dall'Amministrazione (per cui trattasi di atti giuridicamente nulli se non inesistenti).

- **Previsione di budget nell'assegnazione dei livelli**, che contrastano con l'obiettivo comparazione delle prestazioni e introducono differenze economiche non commisurate alle differenze rilevate nella valutazione delle prestazioni, per cui costituiscono un ulteriore elemento di illegittimità del sistema di assegnazione dei livelli economici.
- **Previsione di obiettivi annuali individuali**, che favoriscono l'estrema concorrenza tra i dipendenti a scapito della collaborazione necessaria per garantire alla Banca lo svolgimento delle sue funzioni, in qualità di Istituto che opera nell'interesse della collettività, e non sempre rispondenti ai criteri di valorizzazione delle risorse e del ruolo ricoperto.
- **Vacancy/job posting**: si tratta di strumenti che potrebbero avere una propria validità funzionale, ma che hanno mostrato, ad oggi, ampie criticità e aspetti negativi causati in primo luogo dall'assoluta mancanza di trasparenza del procedimento selettivo, che risulta sia a monte, nella stessa arbitrarietà della scelta di ricorrere o meno allo stesso o nei requisiti richiesti, sia a valle, nella spesso arbitraria definizione del concorrente ritenuto maggiormente idoneo.

A titolo esemplificativo, nonostante il dispendio organizzativo nel celebrare una selezione mediante la procedura pubblica di JP per la ricerca della posizione di sostituto di unità di base, selezione volta alla ricerca della migliore risorsa per quel determinato ruolo da ricoprire, e nonostante l'impegno del dipendente selezionato, che nel frattempo accresce il proprio patrimonio professionale, ad oggi il gestore decentrato (Capo Servizio/Filiale o Capo Divisione) può arbitrariamente revocare l'incarico di sostituto così conferito e assegnare lo stesso incarico ad altra persona, senza neanche ricorrere ad un nuovo job posting, laddove la stessa sia già addetta della Divisione interessata.

- **Rischio di demotivazione di gran parte del personale**, che si vede negata la possibilità di carriera che era stata originariamente "promessa" e si vede superato - anche immotivatamente - da altri colleghi, non potendo più cimentarsi in prove concorsuali - le uniche che potevano offrire maggiori garanzie di correttezza e di trasparenza nelle promozioni - ritiene ormai di potersi collocare in "pensionamento anticipato", accontentandosi del livello biennale o anche triennale. Si fa notare come, in precedenza, la scelta di partecipare alle procedure concorsuali (concorso a F2, Convegno) e l'esito, anche negativo, delle stesse, diventava fattore assorbente del malcontento degli interessati: venendo meno questo elemento la demotivazione del personale diventa una inevitabile conseguenza.
- **Mancata implementazione di una "vera" carriera professionale, rispetto a quella manageriale**: uno degli obiettivi dichiarati della riforma della Carriera direttiva era la possibilità di differenziare i percorsi tra chi intendeva privilegiare il percorso di carriera "classico", gerarchico/manageriale (cd. carriera verticale) e chi invece preferiva un percorso di tipo professionale, che avrebbe dovuto consentire di ampliare le proprie conoscenze specialistiche in determinati ambiti, al fine di arrivare ad essere sostanzialmente "punto di riferimento" in quell'ambito di competenze (cd. carriera orizzontale). Non a caso la stessa carriera direttiva era stata ridenominata "Carriera Manageriale/Alte professionalità". Dai riscontri ricevuti in questi primi anni della riforma la storia sembra invece molto diversa, a discapito del sistema fondato sulla cd. "dual ladder career": ad essere premiato con promozioni (passaggi di segmento e di livelli) è stato sostanzialmente solo chi ha avuto la possibilità e la volontà di ricoprire ruoli organizzativi e/o di svolgere incarichi gestionali; peraltro, in alcuni casi, la volontà

di seguire un percorso da professional non trova possibilità di applicazione, specialmente nelle realtà più piccole.

Nell'ambito della verifica in corso, sui risultati della riforma del sistema degli inquadramenti dell'Area Manageriale, **la Fisac CGIL**, come sempre, intende fare la propria parte per cercare di migliorare il sistema in essere. Tuttavia, **esprime le proprie perplessità sull'impostazione che l'Amministrazione ha dichiarato** di voler dare a questo momento di verifica, come **mero fine-tuning del sistema**, poiché **non** sembra in grado di **risolvere le problematiche più evidenti** che sono emerse con la riforma, ma risulta in un **mero tentativo di soddisfare alcune sacche di malcontento** - peraltro riferite per lo più a realtà **più visibili e con maggiore "potere contrattuale"** - senza dare risposta alle criticità complessive e con particolare riferimento a quelle provenienti dalle fasce più "deboli". In questo senso la verifica rischia addirittura di generare ulteriore malcontento, aggiuntivo rispetto a quello già in essere.

Pertanto, **illustriamo di seguito alcune nostre proposte** di modifica dell'attuale sistema, **che consentirebbero di apportare significativi miglioramenti** all'impianto attuale.

Passaggi di livello

Previsione di una **nuova struttura dei livelli**, che si sostanzia in un **livello annuale "automatico"** da attribuire a tutto il personale interessato, salvo demerito: tale previsione sarebbe volta a riconoscere l'incremento stabile di qualificazione professionale raggiunto dal dipendente sulla base della complessiva performance resa nell'anno. A questa si aggiungerebbe un **ulteriore livello da attribuire in base al merito individuale**, volto a remunerare le prestazioni comparativamente maggiormente meritorie (per la loro specifica complessità operativa e/o per i risultati raggiunti). Tale sistema andrebbe applicato **senza la previsione di budget prefissati** ma sulla base di regole e criteri preventivamente definiti e resi pubblici al personale.

Garantire la trasparenza e la legittimità del procedimento, mediante la pubblicazione dei nominativi di chi consegue il livello (aggiuntivo) in base al merito, e l'**attribuzione degli stessi livelli "di merito" con motivato provvedimento.**

Passaggio di segmento

È necessario garantire la legittimità del provvedimento prevedendo, sia pure per relationem, che lo stesso sia adeguatamente motivato e ripristinando le **graduatorie con punteggio per tutti gli scrutinabili**, in modo da assicurare la possibilità a ciascuno di valutare la propria posizione rispetto a quella degli altri competitors.

Obiettivi

È necessario il passaggio da un sistema basato su obiettivi individuali, che favorisce la concorrenza, ad uno basato su **obiettivi collettivi di struttura/divisione**, che favorisce la **collaborazione.**

Rispetto della seniority

Reintrodurre la **qualifica di Senior** per chi si trovi nel livello 7 del segmento di Consigliere/Direttore e abbia maturato 5 anni di permanenza nel segmento.

Vacancy/job posting

È necessario **garantire la trasparenza e la legittimità della procedura selettiva, con tutte le garanzie proprie dei procedimenti amministrativi** (diritto di partecipazione, provvedimento finale motivato e non semplice ed eventuale contatto informale, tramite email o telefono).

Rendere obbligatorio e generalizzato l'uso delle vacancy/job posting per la copertura delle posizioni funzionali/manageriali, tra le quali va ricompresa a pieno titolo anche quella di **sostituto di unità di base**, da non considerare come mero incarico professionale, in quanto trattasi del primo gradino, spesso obbligato, della Carriera Manageriale e rappresenta una posizione di rilievo organizzativo con crescenti responsabilità gestionali e amministrative.

Occorre **prevedere una durata minima e massima dell'incarico per tutte le posizioni ricercate, anche per quelle di sostituto di unità di base**, tanto a **garanzia dei vincitori** quanto per **garantire una adeguata rotazione** nei ruoli organizzativi tenuto conto che, ai sensi del Regolamento del personale, si ricorre al job posting per esigenze organizzative delle Strutture richiedenti ovvero "nei casi in cui non sia possibile individuare un profilo idoneo all'interno dell'unità stessa".

Segmento Consiglieri

Si tratta di un segmento molto ampio che ricomprende personale molto variegato quanto a competenze e ruoli ricoperti. In merito, **a fini valutativi occorre considerare i Consiglieri che ricoprono il ruolo gestionale di Capi Divisione in maniera separata**, in una fascia separata rispetto alla platea degli altri Consiglieri.

"Dual-ladder career"

Occorre **prevedere due effettivi distinti percorsi di carriera, con passaggi di segmento e di livello separati per chi intende svolgere una carriera di tipo manageriale e per chi invece preferisce optare per una carriera di tipo professionale**. Il **passaggio dall'una all'altra carriera** potrebbe essere consentito **per opzione e assicurato anche da un uso efficace e oculato dello strumento delle vacancy/job posting**, aperto anche, ovviamente, alla partecipazione dei professional e, all'opposto, con la decisione di chi ha ricoperto un incarico di tipo manageriale di ritornare, senza nocimento di carriera, a svolgere un'attività di tipo professionale.

Roma, 14 febbraio 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
L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy

Scarica la APP
FISAC BANCA D'ITALIA



Disponibile su Play Store



Disponibile su App Store