

VERIFICA AREA MANAGERIALE INCONTRO 9 SETTEMBRE 2020

Dopo la lunga interruzione determinata dalla pandemia, si è svolto ieri un nuovo incontro di verifica della riforma dell'Area Manageriale e Alte professionalità.

Negli incontri precedenti, l'ultimo risalente allo scorso febbraio, **la Banca aveva proposto alle OO.SS. alcune modifiche di mero *fine tuning* dell'impianto**, sulle quali la Fisac Cgil aveva formulato le proprie osservazioni, evidenziando anche i numerosi tratti della riforma che necessitano di essere rivisti ([LINK](#)).

Il tempo trascorso ha determinato alcuni cambiamenti nelle prospettive delineate: l'Amministrazione ha infatti ammesso che **per una vera verifica della riforma occorre un'analisi e una discussione dei suoi effetti nel continuo**, a maggior ragione perché necessiterà di essere integrata in una revisione complessiva dell'orario e del modo di lavorare, che interesserà anche l'Area Operativa, alla luce dei cambiamenti intervenuti in questi mesi.

Tuttavia, l'Amministrazione ravvisa la necessità di rivedere alcuni aspetti prima della prossima sessione di avanzamenti, per sistemare almeno alcune questioni a suo avviso più urgenti.

Pertanto, **la reale verifica viene rimandata a data da definirsi**, mentre verranno trasmessi a breve i testi di un accordo su questi soli aspetti.

In attesa di riceverli ed esaminarli, ne riassumiamo in sintesi i principali contenuti:

- Il primo aspetto trattato riguarda la c.d. "**clausola di salvaguardia**" ex art. 146 Parte I del Regolamento del Personale, alla quale finora la Banca ha dato lettura in termini restrittivi, e che si intende ora interpretare secondo quanto indicato invece dai Sindacati.

Nulla da eccepire su questo aspetto, salvo evidenziare che tale meccanismo opera solo per i colleghi già inseriti nelle c.d. graduatorie congelate al 2016, mentre nessun aggiustamento è stato previsto, come da noi più volte chiesto, per i colleghi che avrebbero conseguito il passaggio a F1, Primo Funzionario, Condirettore nel periodo immediatamente successivo. Rimane così lettera morta la clausola (nota all'art. 146) in forza della quale "nei primi quattro anni di funzionamento del nuovo sistema di avanzamento (2017-2020) è previsto un più elevato numero di passaggi di livello al primo anno. Tali passaggi sono da destinare, in via prioritaria, ai dipendenti che nel previgente sistema sarebbero diventati scrutinabili per l'avanzamento di grado nel quadriennio 2017-2020".

- Il secondo aspetto riguarda la **distribuzione tra le Strutture dei budget per i passaggi di segmento**: la Banca intende formalizzare nell'accordo il passaggio da un sistema di equidistribuzione ad uno che prevede aliquote differenziate, per tener conto della composizione delle diverse Strutture. La modifica intende così evitare che si determinino opportunità troppo

esigie per i colleghi dei comparti in cui l'alimentazione quali-quantitativa è di livello elevato, con conseguente malcontento.

A tale proposito non possiamo non ribadire come sia la stessa impalcatura dei budget nella Carriera Manageriale a determinare tale effetto, qualunque sia la modalità di distribuzione degli stessi. Troviamo altresì opportuno che la Banca comunichi esplicitamente, motivando la scelta, i comparti che beneficiano dell'aliquota maggiorata, prima di avviare la sessione dei passaggi di Segmento.

- In merito all'attribuzione dei livelli ai Direttori centrali, la Banca ha proposto di **applicare l'attuale aliquota del 60% sull'intera compagine** interessata e non più per Dipartimento.
- Il quarto tema, l'unico che richiede una modifica regolamentare, riguarda le competenze sulle promozioni di addetti finanziari e addetti alle Delegazioni, che passerebbe dal Segretario generale al Capo del Dipartimento Economia e Statistica.

Nonostante la riduzione a quattro dei temi in trattativa e il rinvio al futuro della più ampia discussione, **abbiamo comunque voluto ribadire** alcune questioni per noi di particolare rilievo, tra le quali quella delle **vacancy/job posting**, riaffermando **l'esigenza di garantire la massima trasparenza** degli atti, che ad oggi non prevedono la comunicazione delle motivazioni di scelte e criteri, nonché la frequente arbitrarietà che connota l'utilizzo in concreto di tali strumenti di mobilità interna, **riportando alcuni esempi emersi dall'esperienza applicativa di questi anni, che consideriamo anomala rispetto allo spirito della norma.**

Il Segretario generale ritiene che la nuova struttura del Servizio personale, oggetto di recente riorganizzazione, consentirà di migliorare questa situazione, svolgendo una funzione consulenziale utile a definire i percorsi di sviluppo professionale dei colleghi interessati.

In generale, la Fisac Cgil ha accolto positivamente la notizia del "rinvio al futuro" della discussione. I temi trattati nell'incontro, infatti, pur importanti, sono ben lontani dall'esaurire il complesso degli aspetti da trattare. **La verifica della riforma, per la Fisac Cgil, deve ancora iniziare.**

Rinviando pertanto a tale futuro ulteriori considerazioni, ci riserviamo di leggere i testi per valutarne i contenuti di dettaglio.

A margine dell'incontro sono state sollevate alcune tematiche che necessitano di attenzione. La nuova gestione degli **asili nido**, in primis, sulla quale verrà fissato a breve un incontro tecnico con le OO.SS., **l'informativa su Casc e nuovo Welfare** nonché altre questioni in sospeso su cui attendiamo risposta.

Roma, 10 settembre 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