UNITÀ SINDACALE

VERIFICA DELLA RIFORMA DELL'AREA MANAGERIALE: PROSEGUE IL CONFRONTO

Oggi è proseguito il confronto sulla verifica della riforma dell'Area Manageriale – Alte professionalità.

La Banca ha riproposto il tema della revisione dei **meccanismi relativi ai passaggi di segmento nella rete territoriale.** Per il passaggio a Consigliere verrebbe superata l'attuale impostazione per aree geografiche adottando un criterio basato sul confronto tra colleghi appartenenti ad aree professionali omogenee (Ricerca economica; Vigilanza; ABF; Segreteria e Servizi di pagamento e contante). Il confronto di percorsi di carriera omogenei conferirà maggiore trasparenza ed *accountability* all'intero processo valutativo e di selezione, e una garanzia per i colleghi dei diversi comparti di un'equa considerazione del lavoro svolto. Nel passaggio verso un nuovo modello, abbiamo ribadito, che andranno comunque salvaguardate le aspettative maturate dai colleghi e valorizzate le valutazioni fin qui conseguite al fine di rendere il più neutrale possibile la transizione al nuovo assetto.

La Banca si è mostrata disponibile ad accogliere altre nostre specifiche richieste, sempre finalizzate ad accrescere la **trasparenza negli atti gestionali**, convenendo sull'opportunità di introdurre i **job posting per sostituti Capi Divisione** come strumento ordinario, assicurando **omogeneità nelle job description** per posizioni funzionali analoghe o comparabili; evidenziando con chiarezza gli **elementi che la Banca reputa di particolare rilievo** nelle assegnazioni finali. Questa innovazione è destinata a rendere **più trasparente l'intero processo di selezione** anche in quei casi in cui non si dovesse ricorrere allo strumento della *vacancy/job posting*: verrebbe infatti comunque individuata una risorsa che possiede quei requisiti che sono richiesti in una *job description* per posizioni funzionali analoghe.

Disponibilità è stata mostrata anche rispetto all'esigenza di intervenire sul processo relativo **alla ricostruzione di carriera del personale collocato in aspettativa**: verrebbero introdotti meccanismi che consentiranno di conoscere il proprio inquadramento in termini di segmento e livello prima dell'effettivo rientro in Banca e della formalizzazione della ricostruzione della carriera. Questo intervento consentirà sia di rendere **conoscibile** l'inquadramento all'atto del rientro, sia la **partecipazione alle *vacancy*** altrimenti precluse per il segmento professionale relativo.

Il nostro tavolo è ben consapevole del fatto che gli aspetti sopra descritti non esauriscono le tematiche su cui è necessario intervenire per migliorare il complessivo impianto della Riforma, e che sul tema della trasparenza degli atti gestionali ci sarà ancora molto da lavorare.

Tra i numerosi temi che dovranno essere trattati nell'ambito della verifica in atto, oggi abbiamo richiamato anche quelli della dinamica salariale dei colleghi **expert**, della esigenza di una sovra-alimentazione dei livelli economici e dei passaggi di segmento, dell'introduzione di più efficaci meccanismi finalizzati a favorire la rotazione degli incarichi e a valorizzare la diversificazione delle esperienze gestionali.

L'Amministrazione ci convocherà prossimamente per valutare insieme la possibilità di concludere, in tempi brevi, un accordo su parte dei temi sopra descritti, per poterlo rendere operativo nella sessione 2021. Un accordo che non esaurisce il lavoro di Verifica della Riforma, che proseguirà parallelamente alle altre tematiche che abbiamo già come prioritarie (riforma dell'Area Operativa, nuova organizzazione e orario di lavoro).

Roma, 9 febbraio 2021

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI UIL