

La proposta Banca per la carriera direttiva, ormai già ipotesi d'accordo stante la condivisione dei sindacati maggiormente rappresentativi di tale carriera, presenta criticità in parte condivise con la precedente proposta concernente anche gli operativi e in parte specifiche.

In astratto, i principi che avrebbero dovuto risultare fondanti per tale proposta sono condivisibili. In primis la valorizzazione del merito, che tuttavia all'interno della proposta Banca si fonda su valutazioni con un elevato grado di discrezionalità, ridotta trasparenza e centralità degli obiettivi individuali anziché collettivi.

Questi aspetti, accentuando il peso del rapporto soggettivo tra valutatore e valutato, sminuiranno all'atto pratico la meritocrazia e favoriranno l'accondiscendenza, mortificando così le competenze e le professionalità dei colleghi direttivi. A ciò si aggiungono le enormi difficoltà che avranno i capi di linea a mantenere coesa la compagine della propria unità per le ricadute della riforma.

In sostanza si "baratta" una leva gestionale elevatissima e poco trasparente a favore della Banca in cambio di aumenti stipendiali, peraltro notevolmente differenziati all'interno della carriera, con consistenti incrementi della forbice nella dinamica salariale tra le fasce più elevate e quelle meno elevate. Significativo il caso dei futuri reinquadrati in fascia 3 e soprattutto in fascia 4, che in caso di progressione di livello stipendiale lenta registrerebbero addirittura delle perdite economiche rispetto alla situazione attuale.

In tale quadro la Banca, forte dell'appoggio di altra maggioranza sindacale, non ha voluto recepire nessuna delle proposte migliorative di queste OO.SS., tra le quali spiccano quelle di seguito riepilogate.

#### 1) Retribuzione:

- rendere trasparente la quantificazione dell'indennità di funzione: parte base in percentuale dello stipendio iniziale di fascia (ad es. 25%), maggiorazione parte fissa in funzione degli incarichi svolti e della durata degli incarichi (per ogni incarico deve essere stabilito l'importo della maggiorazione); gratifica fino ad un massimo del 10% dell'indennità di funzione.

#### 2) Avanzamenti:

- stabilire le quote annue nei passaggi di livello: per le fasce 3<sup>^</sup> e 4<sup>^</sup> 15% il primo anno, un altro 60% il secondo e il restante 25% al terzo anno; per la 1<sup>^</sup> e 2<sup>^</sup> fascia 40% il primo anno, 40% il secondo;
- stabilire le quote annue di passaggi di fascia (ad esempio 5% degli scrutinabili).

#### 3) Sistema di valutazione (feedback):

- rendere la valutazione più collegiale, prevedendo espressamente il coinvolgimento del sostituto del titolare dell'unità di base nel processo di assegnazione e di verifica del raggiungimento degli obiettivi; questo per tutelare tutti i colleghi valutati, siano essi direttivi o operativi, ma anche per limitare il rischio di "colpevolizzazione" da parte dei valutati nei confronti del valutatore;
- rendere la valutazione fondata su risultati collettivi, per non inficiare la valorizzazione della collaborazione e dei differenti punti di vista, elementi che rappresentano per i gestori del personale risorse importanti oltre che per il conseguimento dei risultati anche per una gestione del personale più "armoniosa" e quindi meno "conflittuale" (conflitti che si riverserebbero su tutto il personale e in modo particolare sui gestori).

4) Utilizzo del personale:

- assegnare con il sistema delle vacancy anche la responsabilità di sostituto del titolare dell'unità di base. Questo si inquadra in un più generale obiettivo di trasparenza nei trasferimenti dei direttivi e anche nella necessità di coinvolgere il sostituto nelle valutazioni;
- previsione di sistemi più trasparenti per i trasferimenti e le attribuzioni degli incarichi; tra questi, anche la possibilità per i direttivi di mobilità a domanda con redazione di graduatorie, analogamente agli operativi;
- esclusione dalla mobilità d'ufficio per i reinquadrati nella fascia 4.

Si tratta di proposte minimali che cercano di ridurre i danni derivanti dalla riforma Banca e di difendere la professionalità e l'impegno dei colleghi direttivi nei prossimi anni.

Sullo sfondo rimane il tema del superamento del doppio contratto, sul quale sarà necessario intervenire con un percorso il più possibile condiviso.

Roma, 16 febbraio 2016

LA SEGRETERIA NAZIONALE FISAC-CGIL

LA SEGRETERIA NAZIONALE UILCA-UIL

LA SEGRETERIA GENERALE FALBI-CONFSAL