

(Incontri del 14 e 21 febbraio)

La Banca ha convocato in questi giorni i sindacati per discutere di vari aspetti concernenti la Carriera Direttiva.

Il punto centrale degli incontri era la proposta della Amministrazione Centrale di modificare alcuni meccanismi del funzionamento dell'Area Manageriale.

In particolare, la Delegazione aziendale ha proposto l'allineamento tra le scadenze di vari emolumenti e momenti valutativi (indennità di funzione, gratifica, valutazione per gli avanzamenti di livello e di segmento).

L'obiettivo dichiarato sarebbe la **necessità di venire incontro ai gestori che non riuscirebbero a seguire questi aspetti nei periodi previsti e di ridurre la pressione sui colleghi Direttivi, in permanente tensione da "consegna di pagelle"**.

La proposta è tristemente disperata e i problemi evidenziati conseguono direttamente dalla logica della riforma della Carriera Direttiva.

Infatti, ai Capi delle strutture è assegnato il quasi esclusivo compito di giudicare i colleghi decidendo della loro retribuzione e ai colleghi di essere giudicati in competizione con gli altri per guadagnare di più.

Evidentemente, la richiesta dell'Amministrazione dimostra che non sono state fatte previsioni realistiche sulle ricadute della riforma sia in tema di ore-lavoro (sprecate) che avrebbe generato, sia sugli incentivi che avrebbe determinato.

In una situazione di improvvisazione permanente, una riforma già concepita male si trasforma così in un puro aggravio dei carichi di lavoro e in una diffusa amplificazione del malessere individuale riveniente "da aspettative" e "da confronto".

Sappiamo bene che **i Capi struttura sono oberati di lavoro "valutativo", con ciò riducendo il tempo a disposizione per le attività istituzionali della Banca, così come sappiamo che i colleghi si sentono sotto perenne scrutinio a fronte di risultati che in realtà dipendono dalla logica del budget.**

Ma la Banca chiede ai sindacati di mettere una pezza a questi **fallimenti, fin da subito annunciati dalla Fisac CGIL**, senza affrontare i problemi alla radice.

Inoltre, unificare la data di corresponsione del bonus con quella del passaggio di livello e di fascia è un modo piuttosto agevole per consentire compensazioni tra le diverse forme di incentivo, con tanti saluti a chi era rimasto incantato dal marketing della meritocrazia.

Si tratta infatti di istituti molto differenti, aventi grado di automatismo differente e che verrebbero così a ricadere sotto un'unica logica valutativa.

Al di là delle soluzioni immediate da trovare per alleviare i Capi struttura e i loro collaboratori da incombenze di dubbia utilità, sarebbe il caso - come abbiamo osservato più volte - di considerare il trade-off tra migliaia di giorni uomo di colleghi altamente qualificati e ben remunerati spesi all'unico scopo di decidere del bonus di altri colleghi e i (pochi?) giorni uomo rimanenti per lo svolgimento dei nostri compiti istituzionali.

Dubitiamo che se domani fallisse una banca, ai cittadini italiani potremmo raccontare di non avere avuto il tempo di ispezionarla perché impegnati a valutare gli ispettori.

Un ulteriore aspetto discusso, non meno importante, è quello del reinquadramento dei colleghi Expert assunti dall'esterno nel 2016, con i concorsi "ex Coadiutore".

In proposito, la Delegazione aziendale, pur riconoscendo la presenza di luci e ombre sull'equità, ha sottolineato che in base agli approfondimenti legali condotti dalla Banca, la stessa non sarebbe esposta a rischi legali in caso di ricorso da parte dei colleghi interessati.

Tuttavia, in caso di definizione di un accordo, la Banca sarebbe disponibile a prevedere un'eccezione al sistema degli inquadramenti, che consideri gli assunti nel grado di Esperto nel periodo 1.9.2016 - 31.12.2016 tra gli esaminabili (nel 2018) al secondo anno di permanenza per l'attribuzione del livello stipendiale.

Un evidente tentativo di risolvere, in una logica di scambio, una brutta grana la cui responsabilità è ascrivibile alla Banca e alle sue scelte relative alla data di decorrenza giuridica e/o presa servizio degli assunti (o "ri-assunti" nel caso di colleghi già presenti in Banca).

In ogni caso, abbiamo chiesto alla Delegazione aziendale di equiparare il livello di reinquadramento tra tutti gli assunti nel periodo di cui trattasi (provvedendo altresì a corrispondere arretrati a chi al momento si trovasse a un livello inferiore) al fine di evitare che tra gli assunti nello stesso periodo ci siano discriminazioni in termini di stipendio e di "scrutinabilità" dovute a semplici automatismi.

Analogo intervento abbiamo chiesto, ovviamente, anche per i "ri-assunti", ferme restando le differenze di reinquadramento che devono giustamente tener conto di quanto maturato al momento della "ri-assunzione".

Infine, abbiamo sollecitato un confronto sui contrattisti, il cui inquadramento normativo e anche economico andrebbe rivisto per equipararlo a quello degli altri colleghi, così da superare inique differenze di trattamento.

Peraltro, molti contrattisti svolgono già, di fatto, attività molto simili a quelle dei dipendenti a ruolo, anche nel caso di figure professionali apparentemente più lontane dal tipico lavoro svolto in Banca d'Italia.

Durante il primo dei due incontri di cui trattasi, la Banca ha colto l'occasione per comunicare che gli attaché presso le ambasciate italiane all'estero verrebbero valutati dal Dipartimento Economia e Statistica e non più dal Dipartimento RUO.

Roma, 22 febbraio 2018

La Segreteria Nazionale