



INQUADRAMENTI DEL PERSONALE

Passaggi d'area

FUNZIONARI DI DIREZIONE

INQUADRAMENTI DEL PERSONALE

Passaggio da area B (coordinamento impiegati) ad area C (funzionari)

- Tempi di avanzamento: 2 anni per gli assunti con laurea magistrale; 5 anni per gli assunti con laurea triennale e per chi proviene dalla carriera interna;
- modalità di svolgimento della prova: il passaggio si baserebbe su una prova scritta e una orale (70 punti), su un assessment center volto a verificare le capacità di comportamento organizzativo (20 punti) e sulla media delle valutazioni conseguite nell'area (10 punti).

La prova avrebbe durata di validità di un anno, mentre l'assessment avrebbe una valenza triennale.

Con riferimento alla prova scritta, l'Amministrazione ha proposto la possibilità per il candidato di individuare un tema prevalente a cui verrà attribuito il punteggio più alto (sino a 20), mentre per l'altro tema il peso del punteggio sarebbe inferiore (massimo 15 punti); per poter accedere alla prova orale il voto minimo complessivo nelle due prove scritte sarebbe di 21 punti e non necessiterebbe un punteggio minimo di idoneità per ciascuno dei due temi.

La prova orale consisterebbe in un colloquio individuale in base all'ambito professionale prescelto, da effettuarsi in un'unica giornata a Roma.

Secondo l'ipotesi della Banca, il numero degli avanzamenti sarebbe predeterminato separatamente per l'A.C., per le Filiali e per il profilo tecnico (suddiviso a sua volta in base alle specializzazioni). Il ruolo tecnico si trasformerebbe secondo questa proposta in un profilo nell'area C (per poi essere definitivamente superato nel passaggio all'area D).

Il Sindirettivo-CIDA ha preliminarmente ribadito la sua contrarietà all'inquadramento dei Coadiutori con laurea magistrale nell'area B (Coordinamento impiegati) e sulla futura alimentazione di questa area con laureati magistrali.

Parimenti, contrarietà è stata espressa circa l'ipotesi di superamento del ruolo tecnico per il personale dei Funzionari dell'area C.

La nostra delegazione ha poi espresso la propria convinzione circa la bontà del mantenimento delle caratteristiche di massima dell'attuale prova per il passaggio alla carriera direttiva; nello specifico della proposta della Banca sono risultati apprezzabili: i) l'abolizione del colloquio collettivo, ii) lo svolgimento della prova orale in un solo giorno, iii) la previsione di un peso diverso da attribuire ai due temi.

Il Sindirettivo ha manifestato forti perplessità sull'innalzamento del punteggio di idoneità (da 17,50 a 21) per il passaggio alla prova orale e ha sottolineato l'importanza di un approfondimento relativo all'assessment.

Passaggio da area C (funzionari) ad area D (responsabili)

- L'avanzamento sarebbe caratterizzato da un percorso valutativo (al posto dell'attuale convegno) articolato su 3 prove (ciascuna con un punteggio massimo di 25) da svolgersi in un arco di tempo minimo (fatta salva la possibilità di un percorso accelerato) di 7 anni e da un giudizio di sintesi espresso da un collegio presieduto da un Vice Direttore Generale e da quattro Funzionari Generali (è stata anche prospettata una diversa ipotesi di composizione di questo organo). Per il ruolo legale il passaggio d'area si baserebbe solo sull'apprezzamento professionale dei candidati da parte dell'Avvocato responsabile della funzione;
- il percorso si intenderebbe completato una volta validamente sostenute tutte le prove e il punteggio resterebbe valido per 5 anni;
- le prove consisterebbero: 1) in un dibattito su tematiche specialistiche, 2) in un assessment, 3) in un seminario direzionale. La prima prova verterebbe su temi relativi alle funzioni di appartenenza o in base a raggruppamenti su funzioni affini. Questa prova, effettuata a Roma, sarebbe di gruppo e valutata da una commissione presieduta da un Funzionario Generale competente per materia. L'assessment consisterebbe in due prove collettive e in una individuale. La terza prova (seminario) sarebbe un dibattito collettivo volto a verificare il possesso di adeguate competenze manageriali della durata di un giorno a Roma;
- sarebbe prevista un'accelerazione nei tempi del percorso valutativo qualora nelle prime due prove si raggiungesse il 90% del punteggio massimo attribuibile;
- una volta compiuto il percorso valutativo con esito favorevole, i colleghi dovrebbero proporre la propria candidatura per uno dei due comparti (A.C. e Filiali) in cui si articolano le graduatorie di avanzamento.

Il Sindirettivo-CIDA ha evidenziato l'incongruenza di fondo tra la volontà dichiarata dalla Banca di voler razionalizzare e sdrammatizzare il convegno di Sadiba e la sua ipotizzata trasformazione in un percorso "a ostacoli", consistente in più prove.

Perplessità sono state manifestate per la sostanziale discontinuità fra il peso delle prove e l'apprezzamento discrezionale degli elementi attinenti al profilo professionale dei candidati che riviene dall'ipotesi formulata dall'Amministrazione rispetto alla situazione attuale.

Il nostro Sindacato, nel ribadire la propria convinta adesione a principi di accertamento oggettivo dei meriti individuali e nel riaffermare l'esigenza di offrire concrete opportunità di avanzamento in carriera ai giovani più meritevoli, ha rimarcato

l'assoluta necessità di evitare di mettere in piedi un "concorsificio" attraverso la costruzione di più prove da superare per accedere alla dirigenza.

E' stato poi sottolineato quanto sia fondamentale chiarire il modello organizzativo verso il quale la Banca vorrebbe tendere, che potrebbe alternativemente assomigliare a quello delle Authority o a quello di un Organismo sovranazionale, per poter poi definire le caratteristiche dei candidati da selezionare con il nuovo disegno delle prove di avanzamento.

Di fondamentale importanza poi è il rispetto delle legittime aspettative dei tanti colleghi e colleghe oggi inseriti nella graduatoria per l'avanzamento al grado di Condirettore avendo sostenuto con esito favorevole la prova di Sadiba.

Altre perplessità riguarderebbero le modalità e i tempi con i quali si "approderebbe" al c.d. percorso accelerato per l'avanzamento all'Area D.

FUNZIONARIO DI DIREZIONE

La Delegazione aziendale ha fundamentalmente ribadito le medesime posizioni espresse in precedenti incontri sul ruolo del Funzionario a disposizione presso le Filiali specializzate nei servizi all'utenza.

Questo Sindirettivo ha quindi reiterato le osservazioni già avanzate, concernenti:

- l'attribuzione di un Vice Direttore nelle Filiali dove è presente una Divisione IPAC;
- la possibilità di sostituire il Direttore da parte del Funzionario per un massimo di 2/3 settimane continuative;
- il coinvolgimento del locale Direttore nell'attribuzione delle nuove responsabilità al Funzionario di direzione.

E' stata altresì rimarcata ancora una volta la necessità di ottenere risposte esaurienti e convincenti in ordine alle problematiche delle Filiali specializzate nei servizi all'utenza segnalate da questo Sindirettivo-CIDA con lettera del 2 febbraio 2010 indirizzata all'Amministrazione.

Roma, 14 maggio 2010

IL COMITATO DI PRESIDENZA