



ENTRA NELLE NEWS  
CON [Twitter](#) & [Instagram](#)!



Dopo la sfuriata inconsulta di ieri sull'Area Manageriale, oggi il Cida è tornato agli argomenti che maneggia meglio: il servizio taxi. [#eclissi](#)

2:20 PM · 25 ott 2022 · Twitter for iPhone

## Area Manageriale: verifica Attribuzione dei livelli (*I parte*)

*Budget non utilizzato, dual ladder che non c'è: la carriera direttiva sono due*

*Vi presentiamo oggi la prima parte del nostro dossier, che **verifica** gli effetti della riforma dell'Area Manageriale del 2016, su cui ci piacerebbe stimolare la riflessione di ogni collega e anche delle organizzazioni sindacali. Per parte nostra, siamo già stati coperti da insulti e critiche preventive del sindacato dei dirigenti, prima ancora che pubblicassimo i primi risultati. Un fatto alquanto significativo, considerato che **nessun altro ha mai osato, in questi 6 anni, un'operazione di trasparenza con tutti i colleghi.***

*E' un lavoro costato molto tempo e lavoro, condotto sulla normativa, sulle statistiche della Banca, sull'evoluzione della compagine del personale, sul confronto tra colleghi interessati, sulle risultanze di un sondaggio di gran successo fra **Consiglieri ed Esperti** che, come si vedrà, sono **le categorie più vessate dalla riforma.***

LIVELLI ECONOMICI - I NUMERI

Guardiamo subito i dati numerici sull'attribuzione dei livelli (nella prossima puntata, completeremo l'analisi sull'argomento anche con le risultanze del questionario).

	DIRETTORI		CONSIGLIERI		ESPERTI	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Livelli assegnati / soggetti esaminati</b>	<b>60,7%</b>	<b>60,9%</b>	<b>55,6%</b>	<b>54,3%</b>	<b>53,0%</b>	<b>51,9%</b>
<b>Livelli assegnati al 1° anno / soggetti esaminati</b>	<b>26,5%</b>	<b>27,6%</b>	<b>14,0%</b>	<b>14,0%</b>	<b>12,1%</b>	<b>11,3%</b>
<b>Livelli assegnati al 2° anno / soggetti esaminati</b>	<b>33,3%</b>	<b>33,0%</b>	<b>40,7%</b>	<b>39,5%</b>	<b>40,0%</b>	<b>39,9%</b>
<b>Rapporto livelli assegnati 1° anno / livelli assegnati 2° anno</b>	<b>79,7%</b>	<b>83,6%</b>	<b>34,3%</b>	<b>35,4%</b>	<b>30,3%</b>	<b>28,4%</b>

(fonte: elaborazioni su statistiche ufficiali sui passaggi di livello 2022 e 2021)

La tabella mostra come **il rapporto fra livelli assegnati e numero dei soggetti esaminati si riduce sensibilmente passando dai Direttori ai Consiglieri, agli Esperti**; il quoziente fra livelli assegnati **al 1° anno** e soggetti scrutinati ne svela icasticamente la matrice. Interessante notare come l'unico segmento in cui le differenze fra AC e Filiali vengono meno è quello dei Direttori, anche in ragione del paracadute del minimo del 60% garantito.

**Le penalizzazioni per Consiglieri ed Esperti derivano anche dal marcato sottoutilizzo dei budget assegnati dall'Amministrazione per i passaggi al "primo anno"**, spesso rinviati dai dirigenti al secondo anno.

anno di permanenza	Segmento di appartenenza	2022			2021		
		effettivo	budget	differenza	effettivo	budget	differenza
I	Consiglieri/avvocati	24,30%	36,30%	<b>-12 p.p.</b>	23,90%	35,40 %	<b>-11,5 p.p.</b>
	Expert	21,20%	32,20%	<b>-11 p.p.</b>	19,50%	31,10 %	<b>-11,6 p.p.</b>
II	Consiglieri/avvocati	97,90%	81,40%	<b>16,5 p.p.</b>	97,50%	80,80 %	<b>16,7 p.p.</b>
	Expert	96,20%	81,10%	<b>15,1 p.p.</b>	96,90%	80,60 %	<b>16,3 p.p.</b>

(fonte: statistiche ufficiali sui passaggi di livello 2022 e 2021)

Tali rinvii nascono da scelte "gestionali" dei Capi (livellamento per evitare attriti interni alle unità, spesso in

carico a “gestori di prossimità”; scelta di convenienza per sottrarsi agli obblighi normativi di motivare formalmente i passaggi di livello al 1° e al 3° anno) **ma anche da convenienza economica dell’Amministrazione** (procrastinare la strutturalizzazione di una “significativa” parte di aumenti stipendiali del 1° anno e rallentare la progressione salariale della compagine; con buona approssimazione, i vantaggi derivanti dal sottoutilizzo del budget al 1° anno sono erosi solo in parte dalla corrispondente riduzione dei colleghi costretti al “3° anno”).

Da quanto sinora detto, emerge che, **all’interno della sedicente unica carriera direttiva, convivono due modelli di sviluppo economico, cioè due carriere manageriali** (una sola delle quali è realmente rappresentata dal Cida): **la prima è veloce negli avanzamenti, garantito nei minimi (almeno il 60% dei direttori riceve un aumento di livello nell’anno), più premiante economicamente e riservata ai Direttori; la seconda è invece cadenzata – riservata a Consiglieri ed Esperti** – basata su tetti massimi nei passaggi stipendiali, fissati discrezionalmente dall’Amministrazione anno per anno, e caratterizzata dal **grande equalizzatore automatico** del passaggio di livello al secondo anno per tutti (o quasi) i colleghi.

A proposito di **elevati tassi di concorrenza interna** e, quindi, di problemi gestionali che i Capi delle Strutture devono risolvere è significativo che nei tre **comparti organizzativi più numerosi per numero di Consiglieri ed Esperti** che vi lavorano e che sono al 1° anno nel livello, si riscontrano **tassi di utilizzo di questa leva premiale inferiori alla media d’Istituto**. L’effetto è particolarmente evidente nella rete territoriale per i Consiglieri (ma anche Dipartimenti Vigilanza ed Economia) e nel Dipartimento Vigilanza per gli Esperti (ma anche rete territoriale e Dipartimento Informatica).

Limitandoci al solo 2022, si ottiene questa tabella che raffronta il numero di livelli assegnati al 1° anno a Consiglieri/Esperti con il totale dei Consiglieri/Esperti che lavorano nei comparti organizzativi e che sono al 1° anno nel livello (considerazioni non dissimili valgono per il 2021).

Comparto organizzativo	Totale Consiglieri al 1° anno	Livelli assegnati al 1° anno	Livelli assegnati ai Consiglieri al 1° anno su totale Consiglieri	Totale Esperti al 1° anno	Livelli assegnati al 1° anno	Livelli assegnati agli Esperti al 1° anno su totale Esperti
Rete territoriale	222	48	21,6%	81	15	18,5%
Dipart. Vigilanza bancaria e <u>finanz.</u>	156	35	22,4%	83	14	16,9%
Dipartimento Economia e statistica	119	26	21,8%			
Dipartimento Informatica				63	13	20,6%
<b>Media d'Istituto fra livelli assegnati "premiati" budget I anno (istituto)</b>	<b>934</b>	<b>227</b>	<b>24,3%</b>	<b>510</b>	<b>108</b>	<b>21,2%</b>

(fonte: statistiche ufficiali sui passaggi di livello 2022)

Altra importante conclusione è che **ricoprire posizioni organizzative fa premio non solo nell'avanzamento professionale ma anche nella crescita economica, attraverso l'attribuzione più frequente dei livelli** (salvo sporadiche eccezioni). Guardiamo a titolo esemplificativo la seguente tabella relativa ai Consiglieri, per ruolo organizzativo.

**Avanzamenti di livello (I e II anno; con dettaglio al I anno) nel 2022, Consiglieri e Avvocati, per ruolo organizzativo**

RUOLO ORGANIZZATIVO	compagnie (1° e 2° anno)	livelli attribuiti (1° e 2° anno)	tasso di successo (1° e 2° anno)	tasso di successo (1° anno)
A disp. Direzione	35	23	65,7%	28,6%
Capo Divisione	134	77	57,5%	32,5%
Sostituto Divisione	199	118	59,3%	33,1%
Altri Consiglieri	<b>1.242</b>	<b>671</b>	<b>54,0%</b>	<b>21,8%</b>
<b>Totale istituto</b>	<b>1.610</b>	<b>889</b>	<b>55,2%</b>	<b>24,3%</b>

(elaborazione su statistiche ufficiali sui passaggi di livello 2022)

Quindi, **così come non esiste "la" carriera manageriale, essendocene almeno due, è possibile concludere che non esiste neppure la c.d. dual ladder di cui si parlava alla firma della riforma (carriera manageriale e carriera professional equiparate per importanza e opportunità)**: la Banca premia in maniera chiara chi detiene ruoli organizzativi, cui si accede con processi di vacancy che presentano aspetti oscuri e spesso illogici (ne parleremo in una puntata ad hoc).

Capite bene perché la Banca e certi Sindacati non hanno mai voluto che si conducesse una vera verifica dell'Area Manageriale? Capite perché certi attacchi preventivi?

Voi dateci forza, noi non ci fermeremo di certo! Alla prossima puntata!

**ISCRIVITI al**  **SIBC**

Per iscriverti al SIBC segui le seguenti istruzioni

1° COMPILA IL MODULO ( **SCARICA QUI** )

2° FIRMALO (SE VUOI ANCHE DIGITALMENTE)

3° INVIALO VIA MAIL ALLA SEGRETERIA:

**SEGRETERIA@SIBC.IT**