



## Area Manageriale: verifica Passaggi di segmento (*II parte*)

*("Viene prima il budget, poi il merito" - cit.)*

Carissimi tutti,

abbiamo dimostrato - nelle precedenti comunicazioni e con numeri alla mano - che:

***NON ESISTE UN'UNICA CARRIERA MANAGERIALE*** ma due percorsi molto diversi fra loro (direttori da una parte; consiglieri ed esperti dall'altra);

***I DIRETTORI AVANZANO DI LIVELLO PIU' VELOCEMENTE E MOLTO MEGLIO*** (più livelli al primo anno) di esperti e consiglieri, grazie alle garanzie regolamentari negoziate nel loro esclusivo interesse da Cida, Cisl e Dasbi (per gli altri, solo promesse non mantenute);

***CONSIGLIERI ED ESPERTI SONO PIU' PENALIZZATI*** nei comparti organizzativi a più elevata professionalizzazione, dove essi sono più presenti;

***NON ESISTE LA C.D. "DUAL LADDER" PROFESSIONAL VS. MANAGER***, promessa dalla Banca e dai sindacati firmatari: la posizione organizzativa fa sempre premio, al di là di ogni merito personale;

***NON ESISTE UNA GENUINA MERITOCRAZIA***: come uno dei massimi dirigenti della Banca ha di recente affermato "viene prima il budget [degli avanzamenti] e poi il merito [individuale]" (cit.); col paradosso ultimo che se il budget si azzerasse, non esisterebbe nemmeno più il merito;

***NON ESISTONO CARRIERE VELOCI***: 6 anni da Esperto e 14 da Consigliere sono il minimo per una ragionevole aspettativa – spesso vana! - di ascendere nell'empireo dei veri privilegiati.

In questo gran galà della finta unica “carriera manageriale” tutti sono invitati alla festa ma solo pochi ballano e incassano, in base a logiche imperscrutabili o, forse, fin troppo evidenti ma indichiabili apertamente. Gli altri – a cominciare dalle **nuove generazioni di Esperti - possono solo guardare**, aspettare (a lungo) e sperare in una rara e fortunosa cooptazione da parte dei “migliori”.

A tal proposito, va rammentato che **gli avanzamenti di segmento si sono sempre mantenuti su percentuali modeste in rapporto alla popolazione professionale**: nell’intero periodo trascorso dalla riforma, circa il 5% medio annuo dei Consiglieri è diventato Direttore e circa l’11% medio degli Esperti è passato a Consigliere. Di fronte a tali percentuali, va tenuto presente che negli scrutini comparativi, **la platea che si confronta cresce e muta ogni anno**; in sostanza, quindi, **potrebbe non arrivare mai il vostro turno** perché non esiste una graduatoria e nessuna promessa è a garanzia di essere rispettata.

**Il passaggio di segmento, poi, è legato ai passaggi di livello economico la cui attribuzione è stata rallentata dalla Banca a partire dal 2023 (ne parliamo ad hoc lunedì) per i soli Consiglieri ed Esperti** – grazie alle ampie facoltà concesse in materia dall’accordo del 2016; per conseguenza, la scrutinabilità sarà rinviata per tanti colleghi.

In Banca, a metà anno, c’erano **oltre 3.500 addetti all’Area Manageriale di cui la metà Consiglieri e un terzo Esperti**. Vediamo l’evoluzione del personale manageriale dal 2018 in poi...

|  | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Delta 18-22 | Passaggi di segmento 18-22 |
|--|------|------|------|------|------|-------------|----------------------------|
| <b>Direttori</b>                           | 565  | 588  | 577  | 589  | 595  | +30         |                            |
| <b>Passaggi da consigliere a direttore</b> | 50   | 51   | 40   | 46   | 43   |             | 230                        |
| <b>Consiglieri</b>                         | 1608 | 1645 | 1658 | 1732 | 1796 | +188        |                            |
| <b>Passaggi da esperti a consigliere</b>   | 122  | 106  | 110  | 118  | 118  |             | 672                        |
| <b>Esperti</b>                             | 903  | 972  | 960  | 1036 | 1082 | +184        |                            |

*(fonte: “situazioni del personale” reperite in Launchpad; dati fornito dalla Banca nell’incontro sugli organici dell’8 novembre; dati estratti dalle comunicazioni annuali sugli avanzamenti di livello e di segmento)*

Nonostante le cessazioni dal servizio e le promozioni, la popolazione di Consiglieri ed Esperti è cresciuta di quasi 200 unità ciascuna mentre, fra i Direttori, l’incremento è stato di appena 30 unità. **L’imbuto, con ogni evidenza, si stringe**: che succederà man mano che gli Esperti assunti dal 2017 in poi matureranno i requisiti di scrutinabilità, andando a ingrossare le fila di chi attende una promozione che non arriva? Che succederà alla popolazione dei Consiglieri?

I rallentamenti stipendiali che la Banca ha imposto dal 2023 possono essere indicativi della soluzione che i vertici vogliono dare al problema: **ridurre la crescita retributiva, per ritardare la maturazione dei requisiti di avanzamento professionale, per ritardare la formazione di una caricaturale vagonata di Esperti e Consiglieri**, senza reali *chances* di promozione!

Questi aspetti - tacitati dalla vulgata ufficiale, ma che emergeranno ancor di più lunedì con l'approfondimento sull'impatto dei minori livelli 2023 - fanno comprendere ancor di più quanto sia **importante la battaglia del SIBC per rivedere l'accordo del 2016, battaglia alla quale ognuno può [dare il suo sostegno!](#)**

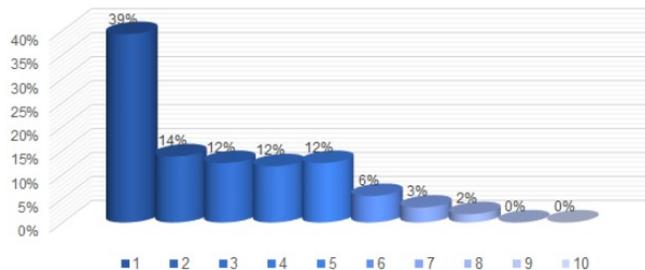
§§§

Veniamo adesso ai **RISULTATI DEL SONDAGGIO SIBC FRA CONSIGLIERI ED EXPERT**

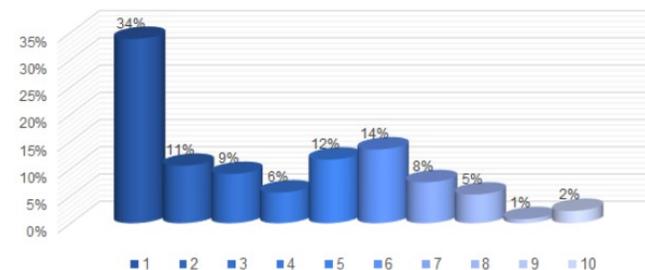
Anche per quanto riguarda gli avanzamenti di segmento, emerge chiaramente la Caporetto nella comprensibilità e ricostruibilità dell'azione gestionale: quasi i due terzi di chi ha risposto (il 65%) assegna **le tre peggiori valutazioni alla trasparenza del processo di avanzamento di carriera; non è un risultato entusiasmante per chi dice di voler riconoscere e premiare il merito!**

Non altrettanto polarizzata la valutazione sull'equità del trattamento in concreto ricevuto; una delle conclusioni che è possibile trarne è che anche coloro che non si ritengono pregiudicati dal "sistema" di avanzamento, comunque faticano a comprenderne le determinanti.

Trasparenza avanzamenti segmento



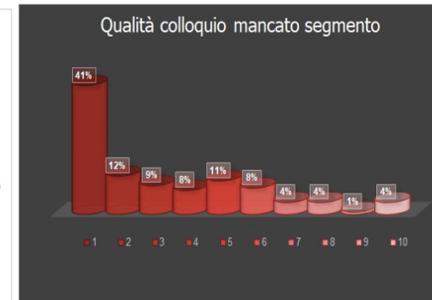
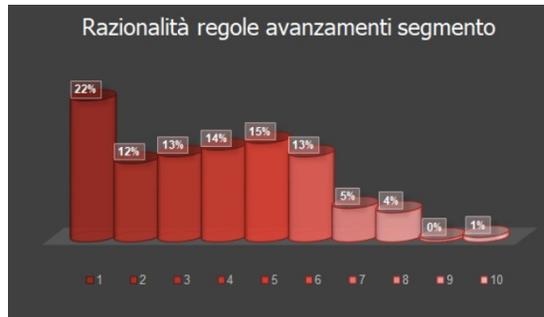
Equità trattamento - Segmento



Sebbene sugli avanzamenti di segmento prevalga un atteggiamento lievemente più rinunciatario di quanto visto per i livelli economici (circa **3 colleghi su 5 ritengono inutile un colloquio con i superiori** gerarchici per conoscere le ragioni del mancato passaggio di segmento), c'è **una quota (38%) che ricorre al dialogo** e al confronto per cercare di capire il processo motivazionale dell'Amministrazione. Purtroppo, questa speranza risulta fortemente frustrata da una qualità delle informazioni ricevute che **per il 62% dei respondent merita i tre peggiori voti**, in area sufficiente, appena il 21% delle votazioni raccolte.

Nel complesso, i **giudizi sulla razionalità e comprensibilità delle regole** sugli avanzamenti di livello è piuttosto variegato, con una prevalenza delle valutazioni sfavorevoli.

Considerati i dati sopra riportati su trasparenza e l'equità dei processi di promozione, viene quindi da concludere che **le regole non sono valutate adeguate, ma che la loro applicazione è persino molto peggio! Vi aspettiamo lunedì!**



**ISCRIVITI al** 

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**