



Area Manageriale: verifica Livelli 2023: i veri effetti del taglio

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

La riduzione drastica dei livelli al primo anno per Esperti e Consiglieri, prevista dalla Banca per il 2023, comporta un effetto ancor più rilevante, seppur implicito: che **L'ANNO PROSSIMO UN BEL NUMERO DI CONSIGLIERI ED ESPERTI NON PRENDERÀ IL LIVELLO ECONOMICO NEMMENO AL SECONDO ANNO!** Nessun problema per i Direttori, il cui sindacato di riferimento può quindi continuare a fare il gioco dell'Amministrazione.

Come noto, però, il **budget (ossia il tetto, ndr)** per i passaggi di livello al primo anno – **previsto**

Segmento	Anno di permanenza nel livello	Percentuali di attribuzione dei livelli
Direttore Centrale	-	60%
Direttore	-	60%
Consigliere	1°	27%
	2°	80%
Esperto	1°	25%
	2°	80%

dalla normativa per i soli esperti e consiglieri - è crollato rispettivamente al 25% (media biennale 2021-22 del 31,6%) e al 27% (media biennale 2021-22 del 35,9%) quindi segnando un arretramento di 7 e 9 punti percentuali.

La slide sottoposta ai sindacati spiega così i dati: *“Le aliquote per il passaggio di livello al 1° anno si riducono rispetto al 2022, ma si attestano su valori superiori*

superiori alle percentuali effettive di attribuzione degli ultimi”. Tradotto: anche se le percentuali finora stanziare in budget erano superiori per i primi anni, poi nei fatti quelle percentuali restavano sulla carta.

Buona fede imporrebbe però a un'Amministrazione **trasparente** di aggiungere che la differenza fra livelli messi in budget per il primo anno e livelli effettivamente riconosciuti al primo anno, è sempre servito a incrementare il budget per il secondo anno (*“Nel caso in cui il numero dei dipendenti al primo anno con una prestazione di*

particolare rilievo sia inferiore al relativo numero dei passaggi di livello disponibili, i livelli non attribuiti confluiscono, incrementandolo, nel numero di livelli previsto per i passaggi del personale al secondo anno”, circ. 299 pag. 16).

Nell’ultimo biennio, tale differenza è stata mediamente di 12 punti, circostanza che nel 2021-2022 ha garantito a Esperti e Consiglieri di avanzare almeno una volta ogni due anni, salvo eccezioni rarissime. Ma nel 2023, il gioco sarà per forza diverso.

Ai manager locali spetterà risolvere il dilemma fra comprimere ulteriormente i riconoscimenti di livello al primo anno – mortificando quel **merito** che la Banca blatera di voler premiare ma mantenendo un po’ di equità e di pace sociale con l’aumento del budget al secondo anno - **oppure utilizzare il budget del primo anno come nel recente passato** (media utilizzo 24%) **e ampliare a dismisura il calderone del terzo anno, fomentando astio fra colleghi, stimolando il “quiet quitting”, imponendosi oneri di motivazione a rischio ricorsi** (il passaggio al terzo anno prevede la redazione di una motivazione scritta che resta agli atti e di cui il dipendente può chiedere copia) e, soprattutto, **generando ulteriori tagli di spesa da usare per acquisire benemerienze.**

Riportiamo di seguito tre tabelle: la prima che ricapitola i passaggi di livello economico dell’ultimo biennio, le altre due contenenti **“ipotesi di scenario” per il 2023**, che tengono conto delle spiacevoli novità imposte dalla Banca e basate sui dati medi dei due anni precedenti (di seguito il nostro commento).

Situazione realizzata effettivamente nel biennio 2021-22 (dati medi)

	1° anno			n° livelli riversati al 2° anno	2° anno		Dipendenti spostati al 3° anno
	Budget assegnato	Budget utilizzato	delta		Budget assegnato	Budget utilizzato	
Consiglieri	35,9%	24,1%	11,8 p.p.	109	81,1%	97,7%	15
Esperti	31,7%	20,4%	11,3 p.p.	58	80,9%	96,6%	13

Scenario 1 per il 2023

(ipotesi: *i gestori continuano ad assegnare passaggi di livello al 1° anno come nel biennio 2021-22*).

	1° anno			n° livelli riversabili al 2° anno (stima)	2° anno		Dipendenti spostati al 3° anno con delta (stima)
	Budget assegnato	Budget utilizzato	delta		Budget assegnato	Budget utilizzato (stima) con delta	
Consiglieri	27,0%	24,1%	2,9 p.p.	27	81,1%	85,2% (-12,5 p.p.)	97 (+82)
Esperti	25,0%	20,4%	4,6 p.p.	24	80,9%	87,4%	46 (+33)

Scenario 2 per il 2023

(ipotesi: *i gestori decidono di mantenere equità e “pace sociale” e tagliano le aliquote al 1° anno*).

	1° anno				n° livelli riversati al 2° anno	2° anno		Dipendenti spostati al 3° anno
	Budget assegnato	Budget utilizzato (stima)	delta (stima)	Dipendenti che non prenderanno più il livello al 1° anno		Budget assegnato 2° anno	Budget utilizzato	
Consiglieri	27,0%	15,3%	-8,8 p.p.	82	109	81,1%	97,7%	15
Esperti	25,0%	13,7%	-6,7 p.p.	34	58	80,9%	96,6%	13

Ovviamente, saranno possibili tante soluzioni intermedie se la Banca lascerà davvero libertà ai manager intermedi. Certo, non vorremmo proprio essere nei panni di chi dovrà **decidere fra deludere ulteriormente i meritevoli o appiccare il fuoco della polemica** nelle proprie unità operative.

Ultima nota folkloristica: la Banca ha preannunciato che la **riduzione dei livelli** sarà compensata dall'**aumento dei bonus**, la cui attribuzione nasce da procedure ancor più **oscure** di quelle che alimentano i passaggi di segmento e di livello

Alle critiche che abbiamo già formulato (natura **una tantum** dei bonus vs. natura strutturale dei “livelli”; **assenza di trasparenza** per l'attribuzione dei bonus e principio di legalità dell'azione amministrativa; **mancata**

determinazione dell'ammontare stanziato e della platea potenzialmente interessata) aggiungiamo la generale perplessità davanti a un'Amministrazione che permuta con tanta leggerezza i "livelli economici" - destinati a riconoscere *"l'incremento stabile di qualificazione professionale nello svolgimento delle attività proprie del segmento di appartenenza"* – con i bonus di gratifica *"con cui si premiano prestazioni di particolare rilievo fornite nell'anno, che però non sono necessariamente espressione di un incremento stabile di qualificazione"*.

Eppure, lo stesso Segretario Generale aveva firmato un messaggio, il 30 giugno scorso, in cui ribadiva la natura radicalmente differente dei bonus rispetto ai livelli.

Ma tant'è, ormai la Banca scrive regole solo per il gusto di poterle violare!



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