



Al Segretario Generale
dr. Corrado Baldinelli

Oggetto: **Sistema di avanzamento del personale dell'Area Manageriale e Alte professionalità (Circolare n. 299).**

Con riferimento alla bozza di Circolare relativa al sistema di avanzamento del personale dell'Area Manageriale e Alte professionalità, le scriventi OO.SS. trasmettono di seguito le osservazioni, in coerenza con le vigenti Intese in materia di relazioni sindacali. È anche allegato un file contenente più dettagliate proposte di emendamento al testo, evidenziate in modalità revisione.

Ravvisiamo l'opportunità di un incontro in tempi stretti con l'Amministrazione nel quale poter passare in rassegna le osservazioni fornite ed esaminare gli altri aspetti, da tempo sollevati, per una corretta ed efficace implementazione della riforma degli inquadramenti.

Di seguito il riepilogo dei punti, organizzato secondo l'articolazione del documento ricevuto:

1. Durante la trattativa si era giudicato preferibile focalizzare l'attenzione innanzitutto sui passaggi di livello economico per passare, poi, all'esame dei passaggi di segmento. In tal senso è stato strutturato il Regolamento del Personale. Per rispetto di quella scelta iniziale e per simmetria col Regolamento varrebbe la pena rivedere l'ordinamento dei paragrafi e delle disposizioni.
2. Nel paragrafo introduttivo, dedicato ai criteri generali, riteniamo non sia necessario introdurre deroghe esplicite per quanto riguarda l'attribuzione dei livelli e dei passaggi di segmento entro il primo semestre.
3. Nel punto 2 del medesimo paragrafo, riteniamo necessario richiamare che l'Amministrazione determina la ripartizione dei budget tra le Strutture, ma nel fare ciò deve operare in coerenza col disposto regolamentare e sulla base delle stesse indicazioni specificate nella Circolare.
4. Con riferimento al sistema informatico che accompagna il sistema di avanzamento:
 - va specificato che le informazioni in esso contenute rappresentano un riepilogo delle informazioni rilevanti come definite nel Regolamento e diffusamente richiamate nella Circolare. Nel caso in cui si preveda di includere elementi aggiuntivi, questi andrebbero esplicitati per la rilevanza che assumerebbero nel processo in esame, anche per verificarne la congruenza rispetto a quanto concordato.
 - riteniamo inoltre opportuno specificare che le informazioni in esso contenute siano messe a disposizione di tutti i soggetti coinvolti nel processo, sia nelle Strutture che

nei Comitati. L'attuale formulazione, nel fare riferimento solo ai Capi delle Strutture, si presta a interpretazioni non soddisfacenti.

5. Per quanto riguarda la compagine interessata ai passaggi di segmento, è opportuno richiamare i requisiti stabiliti nell'art. 147/I per chi era in servizio al momento di entrata in vigore della riforma.
6. Nel box dedicato alle cause di esclusione dall'esaminabilità è necessario stabilire come si procede nel caso in cui la Commissione di Disciplina concluda il procedimento senza muovere addebiti nei confronti del dipendente (la medesima osservazione è pertinente anche per i passaggi di livello).
7. Con riferimento al budget, va inserita la previsione di una specifica informativa alle OO.SS. entro il mese di aprile (la medesima osservazione è pertinente anche per i passaggi di livello).
8. Va rilevato che il criterio della sostanziale equidistribuzione si applica a tutti i passaggi di segmento e va applicata rispetto alla platea degli scrutinabili
9. Nell'avanzamento da Esperto a Consigliere, va richiamato che le percentuali di passaggio sono definite in modo tale da consentire il passaggio di gran parte degli Esperti, pur con tempi diversi in relazione al merito.
10. Per il personale delle Strutture non appartenenti a un Dipartimento e per quello distaccato, occorre specificare un orizzonte temporale entro cui verificare che la percentuale (e non il numero, come invece nella versione attuale) risulti comparabile con quella delle altre Strutture (la medesima osservazione è pertinente anche per i passaggi di livello).
11. Nella definizione dei Comitati competenti per l'esame dei profili, è necessario specificare quale sia la Struttura rilevante rispetto alla collocazione del dipendente che, tra il 31 dicembre e il momento dello scrutinio potrebbe ben mutare.
12. Con specifico riferimento alla Divisione Compliance per l'Etica, è necessario specificare l'attribuzione della presidenza del comitato. Comitato che comunque appare di dimensioni assai contenute, esibendo una particolare prossimità tra valutatori e valutato.
13. In occasione del riferimento alle funzioni di segretario che possono essere affidate a un dipendente dell'Istituto, riteniamo necessario specificare che: i) tali funzioni sono finalizzate alla redazione di un verbale; ii) il verbale evidenzia i criteri adottati per la effettiva valutazione dei singoli fattori presi in considerazione nell'ambito del processo decisionale.
14. Per quanto riguarda i criteri e le modalità di attribuzione dei passaggi di segmento, è necessario che nella Circolare sia specificato cosa debba intendersi per "precedenti di carriera" nel nuovo sistema degli inquadramenti.
15. Della valutazione comparativa deve essere offerta separata e specifica evidenza nel verbale.
16. Relativamente alla ripartizione del budget dei passaggi di livello, va specificato meglio che la percentuale di passaggio al primo anno è la medesima per ciascun Dipartimento, complesso delle Filiali, UIF.
17. È necessario richiamare che la quota del personale che nei segmenti di Consigliere e Esperto conseguirà annualmente il passaggio di livello al terzo anno si attesterà, nel medio periodo, tra il 7 e l'8 per cento.

18. Andrà operativamente tenuta traccia delle norme transitorie, con particolare riferimento alla "clausola di sovra-alimentazione" e agli ex F2 non ricompresi nella graduatoria congelata.
19. Per quanto riguarda i criteri per l'attribuzione dei livelli economici, è necessario fornire indicazioni sulla ponderazione, minima e massima, dei 4 fattori presi in considerazione.
20. Occorre prevedere precise modalità riguardo la resa del feedback da parte di enti terzi.
21. Con riferimento al box dedicato al rapporto tra passaggi di livello e sistema di feedback basato sugli obiettivi, riteniamo necessario che il tono del focus vada meglio tarato per fornire il messaggio che aver raggiunto pienamente gli obiettivi è una parte importante, o quanto meno il punto di partenza per la determinazione dei passaggi di livello, anche se non c'è automatismo (condizione necessaria, ma non sufficiente). Il rischio che avvertiamo, e che invece va scongiurato, è lo svuotamento della funzione gestionale del sistema di obiettivi.
22. L'attribuzione dei livelli economici deve riflettere la valutazione complessiva dei fattori valutativi e non solo, al limite, uno di essi.
23. Va individuato il soggetto deputato a rendere i feedback rafforzati per il personale non appartenente a Dipartimenti e Filiali.

In attesa di riscontro, si inviano distinti saluti.

Roma, 7 giugno 2017

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

LA SEGRETERIA NAZIONALE

