



CIDA
SINDACATO NAZIONALE
DEL PERSONALE DIRETTIVO
DELLA BANCA CENTRALE

dasbi
delegazione autonoma sinfub
banca d'italia

MAGGIORAZIONE INDENNITÀ DI FUNZIONE: QUALE RIFORMA?

Con la busta paga del mese di marzo diversi colleghi hanno visto il riconoscimento nei loro confronti della c.d. "maggiorazione" dell'indennità di funzione introdotta con la riforma delle carriere: un emolumento completamente nuovo previsto per il solo personale dell'Area Manageriale e Alte professionalità e da corrisondersi ai dipendenti che nell'anno precedente hanno ricoperto specifiche posizioni ovvero svolto incarichi rilevanti, aventi carattere di stabilità.

Il risultato concreto della prima applicazione di tale istituto da parte dell'Amministrazione della Banca con riferimento al secondo semestre del 2016 ha visto riconoscere maggiorazioni a 487 colleghi a titolo di copertura di posizioni e a 889 colleghi per incarichi di rilievo. In totale, circa il 45% del personale dell'Area.

Nonostante questo emolumento rappresenti per i colleghi una novità assoluta e incrementale frutto degli accordi sottoscritti a febbraio e giugno scorsi e nonostante l'ampiezza dei destinatari, ancora una volta restiamo perplessi di fronte alle modalità di attuazione di nuovi istituti che tradiscono scarsa attenzione allo spirito della riforma condiviso appena un anno fa al tavolo tra Sindacati e Amministrazione. Lascia interdetti, inoltre, la riluttanza a dare adeguata rilevanza e supporto informativo all'applicazione di uno strumento di valorizzazione dei meriti individuali fortemente voluto dalle parti negoziali.

Con riguardo al "quantum" determinato dall'Amministrazione rileviamo innanzi tutto che mentre le percentuali applicate per le posizioni manageriali sono sventagliate su ben sei misure, per gli incarichi professionali sono state congegnate sole quattro percentuali, nonostante la maggiore ampiezza delle tipologie di incarichi rilevanti e stabili individuati.

In generale, la scelta di attribuire le percentuali massime ai livelli retributivi maggiori ha per effetto che sull'entità della maggiorazione influiscono, rafforzandosi vicendevolmente, sia la differenza nei livelli retributivi, sia la diversa misura delle percentuali attribuite, il che contribuisce a rendere ancora più ripida la curva retributiva. La diversa consistenza dei livelli economici di riferimento avrebbe potuto essere presa in adeguata considerazione nel parametrare le maggiorazioni.

La misura riconosciuta ai Capi Divisione appare poi alquanto modesta a fronte del ruolo assai rilevante che essi dovranno svolgere nel nuovo contesto delineato con l'entrata in vigore della riforma. Ciò anche alla luce del "quantum" attribuito ad altre posizioni/incarichi.

Con riferimento all' "an" rileviamo invece innanzi tutto che le tipologie di incarichi remunerati sono risultati solo ed esclusivamente quelli che nella dichiarazione a verbale all'art. 106/I Reg. Pers. venivano elencati "a titolo meramente esemplificativo" (per non dover invece fornire una descrizione molto più dettagliata) di tutti quelli caratterizzati dai fattori previsti per stabilirne la "rilevanza": autonomia decisionale, responsabilità di risultato, impatto interno/proiezione esterna, esposizione a rischi legali.

Gli esempi forniti individuano delle categorie di incarichi in cui far ricadere le molteplici e concrete esperienze osservate all'interno dell'Istituto, tenendo ben presente che i fattori rilevanti vanno apprezzati nel contesto specifico in cui si svolgono i rispettivi compiti, senza stiracchiare il concetto di autonomia decisionale fino a fargli assumere un connotato inverosimile.

È sicuramente per questo che la stessa lettera del Segretario Generale della Banca riconosce che "in futuro" si potranno "recepire eventuali, ulteriori tipologie di incarichi" connotati dai citati fattori di rilevanza: è quanto si augurano tanti colleghi e colleghe ingiustamente trascurati quest'anno da una certa (a voler essere benevoli) "timidezza" oppure da mal posti obiettivi di budget. Dal momento che è facile offrire spunti propositivi per allargare opportunamente la platea delle persone che svolgono incarichi professionali significativi (incaricati della revisione di prodotti ispettivi, personale a supporto dell'Autorità Giudiziaria, ABF, titolari di settori, RUP e DEC, ecc.), ci attendiamo che la Banca ne tragga le conseguenze più idonee.

Rileviamo poi che il coordinamento e l'appartenenza a gruppi di lavoro e task force per la realizzazione di progetti informatici di alta rilevanza, molti dei quali addirittura di interesse strategico per il nostro Istituto in un ambito di confronto competitivo internazionale (T2/T2S, Anacredit, SIOPE+, ecc.) non hanno assunto alcuna valenza nell'assegnazione di maggiorazioni di indennità. Quasi come se gli unici progetti che contano per la Banca - a livello strategico - siano il Museo della Moneta e il Cantiere Quattro Fontane.

Sempre con riguardo agli incarichi professionali, abbiamo notato che giustamente la funzione del Personale ha richiesto a febbraio scorso la collaborazione dei Capi delle Unità per segnalare - entro 12 giorni - i soli incarichi riguardanti la partecipazione a Comitati e sedi di cooperazione nazionale e internazionale. Salvo poi mettere in piedi un cervellotico contraddittorio con gli stessi segnalanti volto a ridurre il novero dei colleghi indicati come partecipanti a pieno titolo dalle strutture, che pure sono maggiormente in grado di poter cogliere l'esistenza o meno delle caratteristiche richieste, e mettendo a repentaglio il ruolo di "proposta" dei Capi per il rispettivo personale previsto dalla Nota all'art. 106.

La difficoltosa interlocuzione tra elementi della medesima Amministrazione fa sorgere anche l'esigenza di coordinare meglio l'attribuzione di maggiorazioni, che avviene a livello accentrato, con l'attribuzione della gratifica, che si realizza invece a livello decentrato. È necessario quindi che i vari attori del processo possano agire conoscendo le determinazioni gli uni degli altri, mentre questo aspetto sembra essere stato completamente assente quest'anno.

Un altro elemento che desta perplessità è legato alla logica diremmo "one size fits all" che si applica alla remunerazione uguale di alcune posizioni organizzative o professionali, quali ad es. i Capi di unità di base e gli incarichi di staff di Direzione. Entrambe le situazioni sono suscettibili di ulteriori affinamenti per apprezzare eventuali,

probabili, differenze pur a fronte della medesima "posizione", come è stato fatto ad es. per gli incarichi internazionali (distinguendo fra quelli ad alta o media rilevanza).

Inoltre, evidenziamo una differenza ingiustificabile nella remunerazione di analoghi incarichi professionali. Mentre nel caso dei legali e degli incarichi stabili in Comitati internazionali e sedi di cooperazione nazionale non si è giustamente dato rilievo al periodo di giorni in cui tali responsabilità sono state esercitate "sul campo", non altrettanto è stato fatto nei confronti degli ispettori e dei revisori interni.

Per questi ultimi, infatti, si è tenuto conto dei soli giorni di calendario nei quali sono state espletate verifiche ispettive "on site". Trascurando che sono invece parte integrante della "funzione ispettiva" - sia per i capigruppo sia per i componenti il team - le attività di preparazione degli incarichi (c.d. fase "pre-ispettiva" che serve, tra l'altro, a razionalizzare gli stessi tempi dell'indagine in loco, con risparmi per la Banca) e quelle di "revisione" (fase "post-ispettiva", particolarmente delicata), non considerate invece ai fini della "maggiorazione".

Siamo convinti che nei confronti delle categorie di colleghi che svolgono professionalmente e con continuità compiti ispettivi l'attribuzione deve essere riconosciuta per qualifica ricoperta (capo gruppo o componente di team), dovendosi invece dedicare una rilevazione puntuale ai soli elementi di altre Strutture della Banca aggregati episodicamente alle ispezioni: questa era (e rimane) la nostra interpretazione al momento della sottoscrizione degli accordi, mentre quella applicata dall'Amministrazione in questa prima occasione appare invece francamente e inutilmente umiliante.

Queste sottolineature sono fatte per invitare l'Amministrazione a rivedere criticamente nel prossimo esercizio di attribuzione della maggiorazione quanto fatto in questa fase di prima applicazione di un nuovo elemento di remunerazione discrezionale che tante aspettative e tante attenzioni ha giustamente sollevato nelle colleghe e nei colleghi della nuova Area Manageriale e Alte professionalità. L'esercizio di discrezionalità non è semplice, ma va affinato nel tempo anche alla luce delle obiezioni che vengono manifestate.

Soprattutto, troviamo urgente a questo punto condurre una riflessione seria sulle incertezze e i ritardi nell'attuazione della riforma da parte dell'Amministrazione, che a distanza di oltre anno non sembra ancora aver cambiato approccio e mentalità, pur avendo spesso dichiarato che questi ultimi sono fattori determinanti per avviare e gestire il cambiamento. È ora che si registri su questi versanti un deciso cambio di passo!

Roma, 28 marzo 2017

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO