

# DASBI

---

## *Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia*

### **Riforma delle carriere: partenza al rallenty**

Il 13 aprile, in una sessione aperta a tutti gli iscritti e ai colleghi interessati, si è riunito il Consiglio direttivo della DASBI-Sinfub.

**Il Consiglio ha espresso profonda insoddisfazione per il modo in cui la Banca sta procedendo all'implementazione della riforma delle carriere.**

Dopo quasi 14 mesi dalla prima sottoscrizione degli accordi si sta materializzando **un'applicazione della riforma malcerta, frammentaria e a tratti contraddittoria:**

- **vacancy** e **job posting** hanno vita difficile;
- su **avanzamenti** e **passaggi di livello** le informazioni sono lacunose;
- la previsione di riconsiderare le posizioni in essere al momento degli accordi alla luce del principio di **temporaneità degli incarichi** è rimasta finora inoperosa;
- manca ancora l'assetto entro cui poter rendere i **feedback manageriali** sul 2017;
- assistiamo al revival di impostazioni non coerenti col superamento dell'**ordinamento gerarchico** basato sull'anzianità nel grado.

La DASBI-Sinfub si è spesa con convinzione per realizzare una buona riforma a vantaggio dei colleghi, e rispetto a questo stato di cose non ha intenzione di stare a braccia conserte.

Facciamo appello, ancora una volta, all'intelligenza e alla lungimiranza dei colleghi per sostenere quel cambiamento che abbiamo contribuito a costruire.

\* \* \*

Il Consiglio direttivo della DASBI-Sinfub, riunitosi lo scorso 13 aprile in una sessione come da tradizione aperta a tutti gli iscritti e ai colleghi interessati, ha espresso **profonda insoddisfazione** per il modo in cui l'Amministrazione sta procedendo all'implementazione della riforma delle carriere. Alle scelte di natura gestionale, non all'impianto regolamentare, sono infatti attribuibili gli aspetti poco soddisfacenti emersi in questo primo periodo.

A distanza ormai di 14 mesi dalla prima sottoscrizione degli accordi è difficile ascrivere a prudenza ed equilibrio la linea seguita dall'Amministrazione per implementare il cambiamento.

Piuttosto, da quanto visto sinora, l'operato dell'Amministrazione è assimilabile a quello di un soggetto che ha subito, e non promosso, un cambiamento normativo di ampia portata e verso cui forse non era ben disposto. Appare infatti evidente che si cerchi in ogni circostanza di **piegare l'applicazione dei nuovi schemi e principi alle vecchie logiche**, che soltanto a parole si dicono superate.

In generale, assistiamo al prematuro **declino di un rinnovato sistema di relazioni sindacali** che tra il 2015 e il 2016 era riuscito a conseguire obiettivi di rilevanza strategica attesi da 30 anni. L'eclissi di un metodo di lavoro è uno dei sintomi di un indebolimento della spinta per promuovere il cambiamento.

Fin troppo numerosi sono gli esempi in cui si è mancato, in questi mesi, di far emergere le potenzialità della riforma. Si tratta di elementi su cui varrà la pena tornare più estesamente per favorire un confronto franco, aperto e costruttivo.

\* \* \*

**Gli ambiti con le principali criticità.** – Si sta materializzando un'applicazione dei nuovi principi a tratti malcerta, frammentaria e contraddittoria.

**Le procedure di vacancy e job posting** continuano ad avere vita difficile: criteri a volte specificati in maniera troppo minuziosa per le prime, prassi, codicilli e interventi che non hanno copertura regolamentare per le seconde, finiscono per depotenziare questi strumenti e intaccarne la credibilità agli occhi dei colleghi. *Si finge di ignorare che un mercato interno del lavoro aperto e trasparente è un requisito irrinunciabile per far funzionare un sistema maggiormente decentrato come quello delineato dalla riforma (che su questo aspetto opera in sinergia con la riforma organizzativa in chiave dipartimentale), per rendere possibile lo sviluppo di carriere professionali accanto a quelle di natura manageriale.*

Pur essendo stati inizialmente comunicati a dicembre, i dati sugli **avanzamenti** non ci risulta che siano stati ancora ripartiti tra Dipartimenti e Filiali. Il numero di avanzamenti da Esperto a Consigliere è stato definito in maniera aggregata, sulla base delle percentuali di promozioni applicate nel previgente regime. Si è trascurata l'esigenza di rendere evidente, con la previsione di un congruo numero di posti, il disposto regolamentare secondo cui alla maggior parte degli Esperti va consentito il passaggio al segmento di Consigliere. Dopo aver tutelato i colleghi inseriti nelle graduatorie congelate per il passaggio a Direttore, restano inevase le nostre richieste di chiarezza sull'applicazione delle clausole di salvaguardia per gli ex F2. Parimenti, non sono state fornite indicazioni sui budget per i **passaggi di livello**, che in molti casi ci paiono erroneamente paragonati alle promozioni del previgente regime, né sulla clausola di garanzia, che prevede una sovra-alimentazione del sistema nei primi anni per favorirne una più rapida entrata a regime. *Si finge di ignorare che in un contesto meno imbrigliato dagli automatismi e dalla mera anzianità di servizio, la trasparenza dei processi selettivi è fondamentale per poter sortire un effetto motivante e di orientamento.*

Sancito il principio della **temporaneità** degli incarichi è rimasta finora inoperosa la previsione di una riconsiderazione delle posizioni in essere al momento degli accordi stessi, rinviando potenzialmente di un lustro l'attivazione della circolazione delle risorse sul mercato interno del lavoro. Analogamente, il 2017 sarà il primo anno a valere sul quale sarà condotto l'esercizio per i **feedback manageriali**. Ma, alla fine del primo quadrimestre, non è ancora stata definita la griglia valutativa, non sono pubbliche le regole applicative e non sono disponibili gli strumenti da adottare. La chiarezza su questi aspetti è una garanzia fondamentale per tutti i partecipanti al processo di feedback, che devono essere in grado da subito di regolarsi rispetto ai criteri di valutazione. Nel complesso, *si finge di ignorare che intanto margini di discrezionalità sono stati accolti in sede negoziale, in quanto sono stati contemporaneamente richiesti e previsti contrappesi per innalzare argini efficaci a un'applicazione troppo elastica dei principi della riforma. Pensare quindi di utilizzare i primi senza rendere operativi i secondi è un esercizio irragionevole che intacca la credibilità e la sostenibilità dell'intero edificio.*

La riforma degli inquadramenti si caratterizza per la **riduzione della gerarchia** e l'omogeneità delle mansioni, in modo da valorizzare le capacità e le competenze professionali del personale. Purtroppo, la denominazione di "senior" per i Direttori e Consiglieri in servizio al 1° luglio 2016 è stata di frequente interpretata come una volta, nel previgente regime, si interpretavano i gradi. Parallelamente, vengono adottate politiche di remunerazione delle posizioni che sembrano a tutta vista riesumare i vecchi posizionamenti gerarchici, mentre non si dà attuazione all'ampliamento delle posizioni in staff, che invece sono il necessario complemento degli altri istituti della riforma per riuscire a smuovere le acque nella compagine organizzativa della Banca. *Si finge di ignorare l'avvenuto superamento dell'ordinamento gerarchico*

*basato sull'anzianità nel grado e che proprio le mutate esigenze dell'organizzazione del lavoro richiedono più ampi ambiti di autonomia nell'esercizio dei ruoli e un accorciamento della linea nei processi operativi, decisionali e di controllo.*

\* \* \*

**Quale la vera posta in palio. – Si è consumato in questi mesi un grosso equivoco. Si è pensato che la polemica sugli aspetti meno soddisfacenti della riforma, che dipendono dalle scelte di natura gestionale e non dall'impianto regolamentare, potesse avvantaggiare qualche sigla sindacale a discapito di altre.** Che potesse svantaggiare ad esempio chi, come noi, si è sempre adoperato con convinzione per realizzare una buona riforma e risolversi a vantaggio di chi è stato alla finestra, senza impegnarsi e senza spendersi, preferendo commentare nel dopo-partita. **No colleghi! La posta in palio è molto più alta e significativa.**

**L'autonomia di cui il nostro Istituto è dotato si regge, in ultima analisi, sull'eccellenza.** Sulla capacità di sostenere con autorevolezza il confronto in un contesto sempre più aperto e plurale. Un contesto che spazza via rendite di posizione e autoproclamate autorità. Per questo motivo è di fondamentale importanza attrarre e conservare talenti e professionalità. Obiettivo che può essere efficacemente perseguito solo con un sistema di gestione del personale moderno, analogo a quello adottato in altre Istituzioni, capace di riconoscere e premiare il merito, offrendo percorsi di carriera concreti e scalabili. È da questo punto di vista che appaiono ampie e significative le **responsabilità del vertice aziendale** che, in questa fase cruciale, pare non sapere come accompagnare la Banca sulla via del cambiamento.

Rispetto a questo stato di cose **non abbiamo intenzione di starcene a braccia conserte.** Al contrario, continueremo a fare la nostra parte. Intendiamo fare appello, ancora una volta, all'intelligenza e alla lungimiranza dei colleghi per definire, a partire da una più intensa e mirata attività informativa, una linea di **azione a sostegno del cambiamento.** Con gli accordi di febbraio-giugno 2016 abbiamo chiaramente contribuito a delineare un importante processo di innovazione, non solo dal punto di vista normativo, ma soprattutto sul piano di alcuni principi cardine che non possono essere travisati da un'applicazione scorretta del nuovo impianto regolamentare.

Non possiamo fermarci ora, senza raccogliere i frutti che la riforma può e deve portare per tutti quelli che vi hanno investito e per il futuro della Banca stessa.

Il Consiglio direttivo

Roma, 21 aprile 2017