



**CIDA**  
SINDACATO NAZIONALE  
DEL PERSONALE DIRETTIVO  
DELLA BANCA CENTRALE

**dasbi**

delegazione autonoma sinfub  
banca d'italia

## COLLOQUI DI REINQUADRAMENTO A ESPERTO: PALESI INCOERENZE

- In base agli accordi tra Banca e Sindacati, il colloquio straordinario per il reinquadramento nella fascia degli Esperti doveva essere una **verifica di idoneità incentrata sull'esperienza lavorativa dei colleghi**; nel corso del colloquio, si sarebbe dovuto verificare **anche** la conoscenza della lingua inglese a un livello almeno pari a B1. Non essendo stabilito un numero predefinito di posti **non ci si poneva vincoli sui tassi di successo alla prova**.
- In pratica però le modalità con cui si stanno svolgendo i colloqui, definite dall'Amministrazione e comunicate alla platea di colleghi interessati solo la settimana prima dell'inizio della prova (cfr. nostro [intervento critico in proposito](#)), rivelano **un momento valutativo più oneroso e meno trasparente di quanto necessario per risultare** in sintonia con lo spirito e la lettera dell'accordo. Dall'esperienza di queste prime settimane (con percentuali di insuccesso intorno al 20% dei partecipanti) emergono **diversi segnali di incoerenza** sia nell'impostazione generale, sia per gli aspetti professionali e della lingua inglese, che è doveroso stigmatizzare.
  - 1 **La prova che verifica la conoscenza della lingua inglese non tiene conto, in nessun caso, del contesto lavorativo e produce spesso il paradossale risultato di fornire esiti incongruenti con le attestazioni interne utilizzate in altri processi gestionali.** Stride inoltre il contrasto tra la rilevanza della conoscenza della lingua inglese per il reinquadramento tra gli Esperti (requisito bloccante) rispetto al suo peso relativo (e giudizio basato sui soli test online) per la selezione tra coloro che si candidano alle *vacancy* per Capo Divisione e per Vice Capo Servizio.
  - 2 **Non appare congruente con il criterio di accertamento di un'idoneità che ai candidati non venga comunicato immediatamente l'esito al termine della prova sui temi professionali**, alimentando così il forte dubbio di interventi di "calibrazione dei giudizi" non in linea con la ratio della prova stessa.
  - 3 **La commissione spesso richiede ai candidati di esprimersi su temi che esulano dalle loro effettive esperienze**; inoltre, i metri di giudizio tra le sottocommissioni non appaiono omogenei. Ciò ha in taluni casi precluso il reinquadramento a candidati con esperienze di alto livello (anche in contesti internazionali).
  - 4 La sostanziale stabilità della quota di insuccessi **fa sorgere il timore che si stia procedendo con la logica di un concorso e in presenza di "quote" di promuovibili**, pratiche deprecabili già viste nel passato e che si pensavano superate con una riforma che si fonda sul merito individuale.
- **L'assenza di un'informazione adeguata**, anche se da noi a più riprese sollecitata, insieme ai segnali confusi che si deducono dai colloqui fin qui svolti, stanno **disorientando la compagine, minando la credibilità della recente riforma degli inquadramenti**.

Dall'andamento delle prime sessioni di colloqui straordinari per il reinquadramento di Coadiutori e Coadiutori principali nella fascia degli Esperti dell'Area Manageriale/Alte professionalità emergono risultati che impongono una serie di osservazioni.

In primo luogo, si osserva che i **tassi di insuccesso sono particolarmente elevati**, dell'ordine del 20% in media a sessione. La sostanziale stabilità della quota di insuccessi tra giornate diverse e il rendere il giudizio finale a fine giornata fanno sorgere il **timore che si stia procedendo con la logica di un concorso e non con quella di una prova di idoneità**. Una prova di idoneità non è analoga a un concorso con molti posti a disposizione. Nel primo caso il candidato si confronta con una soglia di adeguatezza indipendente dal numero di quanti abbiano già superato la prova. Nel secondo caso si ricorre a un criterio comparativo in cui le probabilità di successo del singolo sono influenzate dalla performance degli altri candidati. Si tratta di due filosofie distinte. La prima, quella della prova di idoneità, è quella definita in sede negoziale. La seconda, quella del concorso, è quella che sembra emergere dalle **scelte gestionali compiute dalla Banca** per organizzare la prova. Si sta delineando **una selezione più onerosa e meno trasparente di quanto opportuno e necessario per risultare in sintonia con lo spirito e la lettera dell'accordo firmato**.

Da più parti si lamenta il fatto che la **prova di inglese**, finalizzata a verificare il livello minimo B1, presenta difficoltà legate all'impatto emotivo della stessa, alla costante mancanza di attinenza con l'attività della Banca, e a una strutturazione che non agevola un esame sereno del livello di conoscenza dell'inglese a livelli dichiaratamente non impegnativi. Questa circostanza, unita al fatto che la prova non è ripetibile, di fatto configura uno sbarramento per un numero crescente di colleghi, taluni con lunga e comprovata esperienza professionale e profilo sicuramente adeguato al reinquadramento, altri di recente assunzione e impiegati in funzioni "core", selezionati con concorsi esterni rigorosi e selettivi recenti e in taluni casi di prossima assunzione in BCE, previa verifica del livello minimo richiesto mediante prova somministrata on line.

A questo proposito, lo ricordiamo, **la Banca stessa riconosce invece valore ai test online in Sapere per certificare la conoscenza linguistica dei candidati a ricoprire il ruolo di Capi Divisione e Vice Capi Servizio e senza nemmeno che questo rappresenti un prerequisito bloccante**. Infatti, abbiamo avuto modo di osservare che mentre la Banca richiede il livello B1 di inglese certificato dall'esame orale come prerequisito per accedere alla prova, per i candidati Capo Divisione e Vice Capo Servizio il peso del livello dell'inglese, ripetiamo, certificato dal mero test online, pesa al massimo il 20% del totale dei fattori di valutazione, e in molti casi pesa anche solo il 5%. Il che vuol dire che in questo momento aspiranti Capo Divisione e Vice Capo Servizio che non conoscono l'inglese possono ottenere il 95 per cento del punteggio massimo. **Il confronto con la situazione dei Coadiutori in reinquadramento è per lo meno stridente**.

Guardando l'esito delle prove finora svolte, **sorgono forti perplessità sul modo in cui la Banca ha organizzato i colloqui di reinquadramento**, che in esito alla sottoscrizione dell'accordo erano state intese come prove per la verifica dell'idoneità professionale e quindi con una componente anche di carattere motivazionale. In coerenza con questi aspetti non è previsto un *budget* predeterminato di promozioni.

Nel delicato passaggio del reinquadramento, su cui la trattativa si è soffermata a lungo, abbiamo da subito rilevato l'importanza dei profili di equità sostanziale tra colleghi, **ritenendo preferibile un reinquadramento generalizzato, a domanda, per tutti i Coadiutori nel segmento di Esperti**. La scelta della Banca di prevedere comunque una prova di reinquadramento rappresenta un esito negoziale dal nostro punto di vista meno che ottimale, che però la Banca stessa dichiarò di voler applicare con criteri estremamente inclusivi. Aspetto coerente con la considerazione che il ruolo dei Coadiutori è una compagine unitaria, e discriminazioni arbitrarie sono molto pericolose.

La stessa previsione della prova di inglese a livelli non certo proibitivi (B1) segnalava questo intendimento. Desta quindi perplessità il modo in cui la Banca ha organizzato le prove ora in corso, permettendo che la prova discrimini profili di carriera altrimenti identici, scaturiti da concorsi esterni che quindi vengono destituiti di ogni validità, ovvero avvalorati da esperienza e stima consolidati presso i colleghi che evidentemente non contano più nulla.

Le **gravi ricadute di queste scelte** della Banca, in termini di **comunicazione interna**, di **motivazione** individuale e di impatto deleterio sui dipendenti della Banca sono sotto gli occhi di tutti e arrecano un danno serio all'Istituzione, oltre a possibili strascichi in sede giurisdizionale che situazioni come quelle che si sono venute a creare possono determinare per una pluralità di casi.

**Occorre quindi che la Banca riveda profondamente il modo in cui sta realizzando queste prove e rifletta attentamente sulle distorsioni che sta creando**, dal momento che scelte gestionali come quelle in corso, proprio nella fase di avvio della riforma degli inquadramenti, rappresentano un pessimo viatico ad ogni auspicabile futura evoluzione e all'affermarsi della nuova "cultura aziendale", che di tensioni come quelle che stiamo registrando in queste settimane non ha proprio bisogno.

**Spiace notare l'assenza di un'azione di presidio forte ai massimi livelli della Banca su questioni così rilevanti** per l'evoluzione del clima aziendale e per i futuri assetti di una porzione ampia e rilevante della compagine.

Roma, 3 novembre 2016

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO