



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

**dasbi**  
delegazione autonoma sinfub  
banca d'italia

## INCONTRO DEL 10 DICEMBRE

- **PROSEGUE IL CONFRONTO NEGOZIALE**
- **OTTENUTI ALCUNI MIGLIORAMENTI**
- **LA NUOVA PROPOSTA DELLA BANCA SUGLI ATTUALI COADIUTORI**

Il confronto negoziale è proseguito sui temi sui quali nello scorso incontro avevamo sollecitato l'Amministrazione a fornire un **supplemento informativo** nonché risposte ad alcune **precise richieste migliorative**.

**L'Amministrazione ha in sostanza accolto** – sia pur in parte e non sempre in modo del tutto soddisfacente – alcune **nostre richieste**.

### 1. **Fasce di inquadramento e incremento dei relativi livelli.**

L'Amministrazione ha innanzitutto preannunciato l'intendimento di ridenominare le fasce con lettere crescenti con il decrescere dell'inquadramento, partendo dai gradi di Condirettore Centrale, Direttore di Sede e Direttore Superiore (fascia A): in sostanza, la carriera direttiva sarebbe composta sempre da quattro fasce e la cosa non avrebbe alcun impatto sostanziale.

Quanto al merito della nostra richiesta di **incrementare il contenuto economico dei livelli**, la stessa è stata accolta, con l'esclusione però della fascia iniziale (D ex C) per la quale l'Amministrazione non ritiene di poter ipotizzare per ora alcun miglioramento.

I nuovi importi proposti sono dunque: per la fascia A (ex F) 5.440 € rispetto all'importo originario di 5.180 € e per le fasce B e C (ex E e D) 4.290 € da 4.070 €.

2. **E' stato portato a 21, dagli attuali 20, il numero dei livelli della fascia C (ex D).**
3. **In sede di reinquadramento, il livello stipendiale verrà aumentato di 2,5 scatti, in luogo di 2.**

Anche l'informativa fornita ha riguardato i vari aspetti da noi segnalati, pur con diverso livello di approfondimento.

- **Modalità di definizione delle parti base e variabile dell'indennità di funzione.**

L'indennità di funzione rappresenterà nel suo complesso una percentuale compresa tra il 10 e il 35 per cento dello stipendio. La parte fissa verrà determinata tra il 10 e il 25% per cento in aggiunta della fascia e del livello.

La parte variabile, che potrà rappresentare fino a un ulteriore 10%, verrà attribuita in ragione della posizione manageriale (da Titolare di Divisione in su) o dell'incarico ricoperto (incarichi stabili o comunque caratterizzati da una certa durata: legali, appartenenti ai corpi ispettivi, responsabili di progetti di durata almeno annuale, ecc.).

La parte variabile verrebbe attribuita da parte dell'Amministrazione a livello accentrato e verrebbe riconsiderata annualmente.

Nelle intenzioni dell'Amministrazione, i maggiori oneri legati a questo sistema di determinazione dell'indennità di funzione verrebbero in parte coperti con una ridefinizione dell'importo del contributo di viaggio.

- Sul fronte del **sistema di valutazione** e della **identificazione degli obiettivi**, la Banca afferma che una misurazione del merito basata su criteri il più possibile uniformi e condivisi sarebbe possibile grazie alla coincidenza dei soggetti responsabili delle diverse valutazioni, sia pur con ruoli differenziati e organizzati in consessi diversi a seconda delle risorse da valutare.
- Per quanto riguarda il **sistema delle vacancies** è stato ribadito che esso costituirà il metodo ordinario per la copertura delle posizioni manageriali, a partire da quella di Capo Divisione sino a Vice Capo Servizio/Titolare di Filiale.

Nelle intenzioni della delegazione aziendale, un adeguato livello di trasparenza sarebbe assicurato attraverso: la disclosure a ciascun candidato dei nominativi degli altri partecipanti; la pubblicità fra i candidati degli esiti della short list; l'informativa individuale specifica sull'esito via mail; la comunicazione pubblica del vincitore; disponibilità del capo del servizio RIU a colloqui individuali). Nella job description verrebbero inoltre indicati i fattori di valutazione qualificanti e i punteggi massimi attribuibili a ciascuno di essi.

La pianificazione delle *vacancies* prevedibili consentirebbe di programmare due o tre sessioni annuali, salvo esigenze straordinarie.

Le procedure di **job posting** verrebbero precedute da un'analisi preliminare svolta all'interno del Dipartimento. Solo una volta che questa avesse dato esito negativo si procederebbe al *job posting* esterno.

- Quanto all'integrazione dei **feedback dei comportamenti manageriali** nell'ambito del sistema di valutazione, l'Amministrazione ha precisato che questi feedback, condotti con cadenza annuale, diventano un elemento valutativo integrante nel processo di assegnazione o rinnovo di posizioni manageriali.
- La definizione di idonee misure di **agevolazione all'uscita** andrebbe rinviata alla fase finale della trattativa. Negli intenti dell'Amministrazione esse non dovrebbero essere molto diverse da quelle già applicate alle Filiali non oggetto di chiusura.
- Anche **le conseguenze previdenziali** della diversa struttura retributiva – attraverso una modifica della “fascia convenzionale” – andrebbero secondo la Banca discusse a valle della trattativa.

L'Amministrazione ha meglio chiarito i propri intendimenti circa la **posizione degli attuali Coadiutori**.

Stante l'attuale asserita impraticabilità di una complessiva riforma degli inquadramenti per la carriera operativa, nella cui disciplina ricade ora sia la posizione dei Coadiutori sia il loro passaggio alla carriera direttiva, l'Amministrazione intende provvedere a disciplinare ex novo l'alimentazione della nuova area manageriale, prevedendo tre canali distinti, in aggiunta al canale dell'assunzione dall'esterno, con inquadramento nella fascia D (ex C):

- i) promozione dall'interno, con un concorso che darebbe accesso alla fascia C (ex D), cui potrebbero accedere tutti i Coadiutori con almeno 5 anni di anzianità;
- ii) selezione straordinaria per accedere alla fascia D (ex C) per i Coadiutori optanti per un reinquadramento nell'Area manageriale e delle alte professionalità;
- iii) concorso interno per l'accesso alla fascia D (ex C) per il personale della carriera operativa con almeno 5 anni di anzianità di servizio.

Nell'ipotesi in cui anche questa proposta incontrasse il dissenso delle organizzazioni maggiormente rappresentative delle altre carriere, l'Amministrazione si riserva di procedere in una fase transitoria di non meno di 5 anni, a bandire concorsi per il personale dei Coadiutori con un numero di posti annualmente compreso tra i 100 e i 140 per l'avanzamento in fascia C (attuale concorso a F2). La durata della fase transitoria e il numero di posti a bando sarebbero calibrati in base all'esigenza di favorire l'ingresso in fascia D di tutti i Coadiutori con caratteristiche ritenute idonee al reinquadramento nell'area manageriale/alte professionalità.

Rispetto al ventaglio di prospettazioni formulate dalla Banca, abbiamo espresso apprezzamento per la capacità di ascolto e di positiva corresponsione ad alcune nostre richieste.

Se da tale considerazione discende evidentemente l'utilità di proseguire il confronto, non mancano comunque profili di insoddisfazione e preoccupazione che non vanno taciuti.

Così innanzitutto per la situazione dei Coadiutori, la cui adeguata soluzione rappresenta un aspetto dirimente per poter imboccare una fase conclusiva del negoziato. La soluzione prospettata dalla Banca, seppur migliore della precedente, necessita di una migliore definizione delle "regole del gioco".

L'uso diffuso e sistematico non solo delle vacancies ma anche dello strumento del job posting per l'utilizzo delle risorse risulta fattore determinante per favorire lo sviluppo del "mercato del lavoro interno" e agevolare la mobilità del personale.

Riteniamo inoltre necessario sviluppare il confronto sul ruolo e sull'inquadramento dei professional, che a nostro avviso ancora non trovano una compiuta trattazione.

Rimangono ancora sullo sfondo gli aspetti di contenuto relativi al nuovo sistema valutativo e a quello di fissazione degli obiettivi, entrambi di importanza fondamentale poiché strettamente connessi agli avanzamenti di livello e di fascia.

Roma, 10 dicembre 2015

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO