



**CIDA**

SINDACATO NAZIONALE  
DEL PERSONALE DIRETTIVO  
DELLA BANCA CENTRALE

**dasbi**

delegazione autonoma sinfub  
banca d'italia

## **RIFORMA DELLE CARRIERE: AGGIORNAMENTO DI MEZZA ESTATE**

- **I passaggi di segmento e di livello saranno definiti in ritardo di alcuni mesi rispetto alla scadenza prevista dalla Circolare dello stesso Servizio RIU.**
- **Sindirettivo-CIDA e Dasbi-SINFUB continuano a monitorare l'applicazione da parte dell'Amministrazione della riforma delle carriere, segnalando i problemi che scaturiscono da scelte gestionali non ottimali**
- **Abbiamo ottenuto un significativo chiarimento sullo scorrimento della graduatoria congelata per F1, ma in generale è necessario un cambio di passo da parte dell'Amministrazione**

Il 9 giugno scorso, con una nota di ben 7 pagine a firma del Segretario Generale, il Servizio RIU ha cercato di “*dare conto dello stato di attuazione delle singole componenti della riforma delle carriere di quelle che restano ancora da fare*”. Di lì a poco è stato avviato il procedimento amministrativo per i passaggi di segmento professionale – che avrebbe dovuto concludersi entro il mese di giugno – di cui poi non si è saputo più niente.

Considerato anche che i passaggi di segmento professionale e di livello economico vengono attribuiti quest'anno per la prima volta, fra i colleghi in attesa si è creato un certo disorientamento.

La scorsa settimana il Sindirettivo-CIDA e Dasbi-SINFUB, dopo aver reiterato una richiesta di incontro avanzata ormai mesi or sono, sono finalmente riusciti a **sedersi a un tavolo con l'Amministrazione per fare il punto della situazione.**

Tornare a incontrarsi per parlare di un tema di fondamentale importanza come quello dell'applicazione della riforma è senz'altro positivo. Affinché incontri del genere possano risultare davvero proficui è però necessario che l'Amministrazione dia prova di una reale propensione al dialogo e non si limiti, invece, a riproporre sempre le stesse argomentazioni come se le obiezioni dell'interlocutore fossero del tutto irrilevanti.

Venendo al merito dell'incontro, per quanto riguarda i **passaggi di segmento** ci è stato riferito che i Comitati costituiti a livello decentrato (Dipartimento; Macro aggregato di Filiale; Distaccati; Strutture non dipartimentali diverse dalle Filiali) dovrebbero concludere i lavori **entro il mese di luglio**.

Noi abbiamo rilevato come in questa prima fase non è facile per i colleghi formarsi delle aspettative realistiche sulla base di un pregresso che non c'è: ciò potrebbe rendere un mancato avanzamento ancora più difficile da comprendere di quanto già normalmente non avvenga. Per scongiurare il rischio che le scelte dei Comitati provochino una sorta di "crisi di rigetto" nei confronti della riforma – vanificando tutto il lavoro fatto finora – è necessario che le scelte siano compiute in maniera assai rigorosa e in coerenza con una logica meritocratica, dimostrando di saper premiare i colleghi che con le loro scelte hanno mostrato di credere nelle opportunità professionali offerte dalla riforma delle carriere.

Abbiamo anche fatto notare come il compito dei Comitati nel trovare un bilanciamento fra le situazioni individuali molto diversificate tra gli Esperti esaminabili sarebbe senz'altro più facile se il numero complessivo di passaggi da Esperto a Consigliere fosse superiore al livello di 98 fissato dall'Amministrazione: è difficile trovare un bilanciamento fra situazioni diverse quando per un Servizio o una Filiale si dispone di uno solo o addirittura *nessun* passaggio!

A tal riguardo non ci siamo potuti esimere dal richiamare il disposto regolamentare secondo cui alla maggior parte degli Esperti va consentito il passaggio al segmento di Consigliere. Al contrario, il numero complessivo di passaggi, come emerso nel corso dell'incontro, è stato invece definito a partire dalle percentuali di promozioni applicate nel previgente regime. Su questo aspetto si deve intervenire già a partire dall'anno prossimo, per evitare che sul personale e sui gestori si accumulino pressioni non riconducibili al disegno della riforma ma a scelte gestionale non ottimali.

Se il procedimento per i passaggi di segmento non è ancora concluso, quello per i **passaggi di livello** non è neppure cominciato. Tale fase riguarda solo coloro che non hanno cambiato segmento e quindi potrà essere avviata solo dopo la pubblicazione dell'esito tale fase. A detta dell'Amministrazione il procedimento non conoscerà interruzioni nel periodo estivo, ma considerato anche l'elevato numero di colleghi da esaminare potrebbe concludersi **non prima di settembre** (anche se ovviamente la decorrenza economica sarà dal 1° luglio).

Come si giustificano questi tempi quando la Circolare 299 emanata dallo stesso Servizio RIU prevede che sia i passaggi di segmento che di livello siano disposti "*entro il primo semestre di ciascun anno*"?

L'Amministrazione ha sottolineato come questo primo esercizio sconti alcune difficoltà, fra cui quella dei vari soggetti coinvolti nell'acquisire dimestichezza con i nuovi meccanismi. Tuttavia, **il significativo ritardo in un anno in cui non è stato neppure necessario attendere l'esito del sistema dei feedback per obiettivi** (di cui si terrà invece conto dal prossimo anno) evidenzia delle criticità. Non si è investito a sufficienza sull'implementazione della riforma, visto che non si è riusciti a rispettare il termine di luglio, ben noto fin dal febbraio 2016, quando cioè si è sottoscritto l'accordo quadro sulla riforma delle carriere.

Insomma, in vista della sessione di avanzamenti del prossimo anno ci sono diversi aspetti da migliorare. Fra di essi, per esempio, anche la **trasparenza** dell'esercizio. Nel corso dell'incontro abbiamo stigmatizzato il fatto che i colleghi esaminati per i passaggi non siano in grado di conoscere esattamente di quali dati sia composto il "*set informativo*" utilizzato per la valutazione. Non abbiamo motivi per ritenere

che non sia sufficientemente completo, ma poterlo rendere direttamente accessibile in maggior dettaglio ai diretti interessati fugherebbe i dubbi di molti colleghi sul fatto che siano incluse informazioni ritenute rilevanti ai fini della valutazione (“*Ma siamo sicuri che di quel particolare incarico che ho avuto si terrà conto?*”).

Più in generale, abbiamo richiamato l’Amministrazione all’esigenza di comunicare meglio, ai colleghi prima ancora che alle organizzazioni sindacali, gli aspetti più rilevanti dei nuovi processi gestionali introdotti con la riforma. Sui temi relativi alla comunicazione l’Amministrazione ha preso atto del fatto che lo strumento “*Yammer di RIU*” è stato meno efficace delle attese.

Il Sindirettivo-CIDA e Dasbi-SINFUB continueranno a monitorare l’applicazione da parte dell’Amministrazione della riforma delle carriere, nella consapevolezza che una critica seria e circostanziata può contribuire alla soluzione dei problemi che emergono da scelte gestionali non sempre coerenti con lo spirito della riforma che hanno sottoscritto.

A questo riguardo nel corso dell’incontro abbiamo constatato con soddisfazione che **è stata finalmente accolta la nostra interpretazione a proposito dello scorrimento delle graduatorie congelate per F1**. Per quest’anno, e per ciascuno dei due successivi, l’Amministrazione ha confermato che saranno 64 le posizioni per le quali si effettuerà il confronto tra gli aumenti derivanti dalla promozione a F1 nel previgente regime e quanto previsto in quello attuale.

Roma, 20 luglio 2017

IL CONSIGLIO DIRETTIVO  
SINDIRETTIVO-CIDA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO  
DASBI - SINFUB