

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

La nostra paura del peggio è più forte del nostro desiderio del meglio?

Filiali: si prospetta il superamento del progetto illustrato in aprile; può quindi prendere avvio il confronto con le organizzazioni sindacali sul futuro assetto della rete territoriale.

Riforma organizzativa dell'AC sulla base del modello dipartimentale: si è ritenuto opportuno prevedere un incontro supplementare, fissato per martedì della prossima settimana, in cui l'amministrazione fornirà delucidazioni e chiarimenti sugli aspetti più critici della riforma.

* * *

L'assetto della rete territoriale. – L'attività negoziale, che già languiva dalla fine del 2012, ha ricevuto una grave battuta d'arresto dopo l'informativa dello scorso **11 aprile**. In quell'occasione, si prospettarono interventi incisivi sulla rete territoriale basati su analisi lacunose il cui approfondimento avrebbe richiesto tempi più lunghi e metodi più articolati. Il progetto inoltre non riconosceva un ruolo di interlocuzione al Sindacato, relegato a trattare soltanto i tempi e le modalità di attuazione degli interventi ([qui](#) trovate i rilievi che abbiamo mosso a quel disegno).

Lo scorso **27 giugno**, a seguito dell'**azione condotta con decisione da parte di tutte le organizzazioni sindacali**, si sono aperte le prime crepe nella muraglia eretta dall'amministrazione sul tema delle filiali ([qui](#) trovate la lettera che la DASBI ha trasmesso al Governatore il 28 maggio; [qui](#) il resoconto dell'incontro del 27 giugno). L'amministrazione, infatti, nell'enunciare le proprie priorità sui diversi temi oggetto di negoziazione, ha ripreso argomenti sui quali era già stato svolto del lavoro al tavolo della trattativa nei mesi precedenti, come il dossier orario di lavoro e la riforma delle carriere. Non ha riproposto come prioritario il tema della rete territoriale, che quindi sarebbe stato trattato solo in un secondo momento, con ciò determinando l'**accantonamento** del progetto presentato ad aprile.

Nell'incontro del **18 settembre l'Amministrazione è andata oltre, dicendosi disponibile ad aprire, in una sede dedicata, un confronto senza pregiudiziali con i sindacati sul futuro assetto della rete territoriale**. Negli auspici della Banca il confronto negoziale potrebbe riprendere trattando in parallelo tutte le questioni aperte. Come è stato specificato durante l'incontro, l'avvio del confronto implica il **superamento** del progetto di aprile. Questo superamento potrebbe essere accompagnato dalla sottoscrizione di un **protocollo d'intesa** tra Banca e sindacati in cui si definiscano le regole e gli ambiti del confronto sul futuro assetto della rete territoriale. Una versione del testo dovrebbe essere esaminata nell'incontro della prossima settimana.

Da parte nostra **abbiamo accolto con favore questo significativo passo in avanti, che consente l'avvio di quel confronto "franco, aperto e costruttivo" da noi richiesto con convinzione già nei mesi scorsi. Allo stesso tempo è per noi indispensabile uscire dalla fase di stallo trattando fin da subito anche altri temi di grande rilievo.** Tra questi:

- il riconoscimento della **maggiore efficienza aziendale**;
- la riduzione dei divari intergenerazionali attraverso il **rafforzamento della previdenza complementare**;

- la definizione degli **aspetti previdenziali a beneficio dei colleghi che parteciperanno alla fase di avvio della Vigilanza unica europea.**

L'introduzione del modello dipartimentale. – Il documento, trasmesso dall'amministrazione solo nel pomeriggio del 17 settembre, ancorché breve e sintetico è assai denso di contenuti. Ci siamo riservati di trasmettere commenti articolati nei prossimi giorni. Si è infatti convenuto di far decorrere il termine di 7 giorni per presentare commenti scritti, secondo quanto previsto dalle vigenti *Intese* in materia di relazioni sindacali, dall'incontro supplementare che si terrà martedì 24 settembre. Abbiamo comunque colto l'occasione per svolgere alcune prime considerazioni.

Il sistema delle aree funzionali, concepito nei primi anni '70, mostra evidenti segni di logoramento. Nel definire i **Dipartimenti come centri autonomi di responsabilità**, centri cioè dotati di competenze proprie e non solo delegate, **pensiamo che vi possano essere elementi positivi**, da valorizzare con accortezza. È positivo, infatti, che alcune competenze siano spostate dal Direttorio verso i Dipartimenti e i Servizi. Auspichiamo che questa tendenza possa proseguire attribuendo nuove o più ampie responsabilità anche ai capi divisione. La riforma dipartimentale può a nostro avviso essere l'occasione per creare opportunità di assunzione di responsabilità gestionali in anticipo rispetto a quelli che negli ultimi tempi sono divenuti gli standard in Banca. Il confronto con i colleghi di altre Banche centrali nazionali, di recente favorito dalla fase di avvio della **Vigilanza europea**, ha reso evidente come di frequente i dipendenti dell'Istituto, a parità di competenze, possono essere penalizzati nel processo di selezione da una tardiva assunzione di responsabilità di gestione.

Se da un lato si muove verso una maggiore autonomia nella gestione delle strutture dipartimentali, dall'altra non sono chiari i contrappesi che garantiranno un uso ordinato e non distorto di questa autonomia. Questo aspetto assume particolare rilievo sul versante della **gestione delle risorse umane**. Se da un lato la **mobilità** all'interno dello stesso Dipartimento potrebbe essere favorita, dall'altra potrebbe diventare ancor meno fluido il processo di mobilità tra Dipartimenti diversi. Infatti il modello, inefficiente, di accentramento presso il PGR delle decisioni relative alla mobilità del personale è superato **senza dare vita ad un mercato interno del lavoro aperto e trasparente**. È posta grande enfasi sulle risorse umane viste come soggetto passivo di gestione, ma vi sono pochi elementi per valutare in che misura ai colleghi saranno riconosciute opportunità per contribuire attivamente alla definizione del proprio percorso professionale. Sul versante della **formazione**, non è al momento chiaro quali competenze e supporti saranno messi a disposizione dei Dipartimenti per definire l'articolazione degli interventi appropriati per ogni dipendente.

Vi è il rischio che si crei una eccessiva **frammentazione delle prassi** e che, col tempo, i Dipartimenti possano diventare dei compartimenti pressoché stagni, con ripercussioni sulla **cultura aziendale**.

Infine, è chiaro che le opportunità offerte dal modello Dipartimentale potranno essere colte e valorizzate solo se subito dopo si adotta una **riforma delle carriere** che innovi profondamente il modo di lavorare in Banca e offra un rinnovato sistema di incentivi al personale.

Alla luce dei rilievi critici da più parti mossi dopo la presentazione del progetto, si è ritenuto opportuno aggiornare l'incontro a martedì della prossima settimana.

* * *

Così Elio Vittorini un giorno ebbe a scrivere: "la nostra paura del peggio è più forte del nostro desiderio del meglio". La scelta che abbiamo di fronte è chiara: vivere rannicchiati sulle proprie paure o cogliere le sfide che la vita ci presenta. È al desiderio del meglio che dedichiamo il nostro impegno e la nostra capacità di analisi. È un'idea di Banca migliore che vi invitiamo a sostenere, sostenendo la DASBI.

Roma, 19 settembre 2013