

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Programma Schuman: strumento di (im)mobilità

Da alcune settimane è comparsa sul portale della formazione una nuova pagina dedicata al **programma Schuman**. Si tratta di un programma di **mobilità all'interno del SEBC-SSM** che vuole contribuire alla creazione di una cultura comune e a una più stretta cooperazione all'interno del sistema, favorendo la **costruzione di una rete professionale internazionale**. Esso prevede la realizzazione di esperienze lavorative – con un obiettivo principalmente formativo – della durata dai 6 ai 9 mesi, basate su progetti specifici da realizzare presso le diverse autorità.

Un progetto che rientra tra gli obiettivi del Direttorato Risorse Umane della BCE, istituzione che sta ponendo grande enfasi sul tema della mobilità, al punto da aver recentemente costituito una *mobility task force* presieduta dal direttore del Dipartimento Risorse Umane del Banco de Portugal.

Purtroppo spiace constatare che l'atteggiamento della Banca d'Italia stia ricalcando quanto avvenuto ai tempi dell'avvio dell'SSM, con una politica di basso profilo e di disinteresse, animata da un'ottica di breve termine incentrata sulle varie esigenze dei Servizi, a discapito di una visione di lungo periodo volta a stimolare e far crescere le proprie risorse, specie quelle più giovani e dinamiche.

Sulla fondatezza di tale affermazione lasciamo giudicare al lettore e riportiamo i fatti:

1. Il progetto Schuman rientra nell'agenda HR della BCE per il 2017; di tale progetto se ne può trovare traccia in presentazioni effettuate in varie sedi (Corsi SEBC, Aggiornamenti periodici del Comitato HR della BCE, ecc). Già da parecchi mesi vi era quindi piena consapevolezza di tale progetto negli ambiti competenti, sia delle singole BCN sia della BCE.
2. A livello BCE tale progetto ha beneficiato di adeguata diffusione: la prima traccia di cui siamo riusciti ad avere notizia è un articolo datato **2 febbraio 2017**: "Explore mobility opportunities across Europe with the Schuman Programme".
3. La timeline del progetto prevedeva: entro febbraio 2017 che le BCN predisponessero i singoli progetti; entro marzo 2017 che l'iniziativa fosse promossa e pubblicizzata; entro aprile 2017 le candidature fossero pervenute alle singole BCN.

Come si è comportata la Banca d'Italia all'interno di questo orizzonte temporale? La notizia è stata pubblicata sul portale della formazione il 29 marzo, mentre la **deadline** prevista dalla Banca era il **6 aprile**. Questo modo di procedere mette in luce due principali profili di criticità.

In primis sul **versante temporale**: è stata concessa un'unica settimana per valutare se avanzare la propria candidatura, per coinvolgere nella decisione la propria struttura e infine per eventualmente procedere. Ovviamente si tratta di una tempistica palesemente non adeguata per valutare la partecipazione a un progetto di 6-9 mesi. La deadline del 6 aprile appare poi ancor più difficile da comprendere visto che nella maggioranza dei casi il termine previsto per inviare la documentazione alla BCE era il 18 aprile.

Il secondo profilo di criticità emerge sul **versante della comunicazione e della promozione**: la notizia non è stata tempestivamente diffusa, e non le è stato dedicato il dovuto risalto. Nelle newsletter mensili della formazione – il cui obbiettivo dovrebbe essere di dare visibilità alle nuove iniziative – non ve ne era traccia. Tale iniziativa era forse considerata di scarso rilievo? Infine, sempre in tema di agenda HR della BCE, ci si interroga su come mai un'altra iniziativa programmata per il 2017 – gli *Schuman day quizzes* – abbia invece ottenuto ben altro trattamento, dal momento che è pubblicizzata sulla home page nella intranet aziendale da diverse settimane. In questo caso, almeno, il coordinamento con le agenda HR BCE è stato tempestivamente e strategicamente impeccabile, differentemente da quanto avvenuto con il programma di mobilità temporanea.

In conclusione, riteniamo che la vicenda non sia stata gestita in modo da offrire opportunità ai colleghi. Resta da capire quanto questo disinteresse sia dovuto a incuria e approssimazione **e quanto ispirato da un intento strategico che al momento è difficile da focalizzare**. Chiediamo pertanto chiarimenti sulla vicenda all'Amministrazione e in particolare al Servizio RIU. Sarà nostra cura infine chiedere i dati sulla partecipazione del personale a questa iniziativa, disaggregati per Servizio di appartenenza, anche per poter svolgere un confronto con la partecipazione registrata nelle altre BCN.

Il Consiglio direttivo

Roma, 15 maggio 2017