



DASBI



INCONTRO DEL 9 LUGLIO SUL SISTEMA DEGLI INQUADRAMENTI

In data odierna si è tenuto l'incontro con la Banca sulla riforma delle carriere, dopo cinque mesi dal precedente confronto su questo fondamentale tema.

Secondo il Vice Direttore Generale dott. Rossi, il rilevante lasso temporale intercorso è risultato necessario per consentire alla Banca di svolgere le opportune riflessioni.

Il dott. Rossi ha preliminarmente rimarcato i punti fondamentali intorno ai quali si dovrebbe articolare il nuovo sistema di carriere, che prevederebbe la sparizione del grado gerarchico per una soluzione basata su fascia retributiva e mestiere. Le posizioni professionali potranno essere di tipo specialistico piuttosto che gestionale/manageriale, percorsi cui dovrebbero corrispondere un esatto parallelismo ed eguaglianza di trattamento retributivo e di status.

Inoltre, i meccanismi per l'acquisizione di una posizione funzionale/manageriale sarebbero regolati da meccanismi di *vacancies*, salvo che per le posizioni equivalenti a Funzionario Generale/Capo Dipartimento e a responsabili di Servizi e Sedi, che continuerebbero a essere scelti dal Direttorio.

Verrebbero altresì superati gli attuali ruoli, eccezion fatta per quello legale, in considerazione dei principi di legge sulla professione.

Il Vice Direttore Generale ha rimarcato che il sistema di valutazione andrà completamente modificato per adeguarlo al nuovo schema e che il problema della transizione al nuovo modello necessiterà di diffusi approfondimenti, che saranno tanto più ampi quanto maggiori saranno gli elementi di novità che si deciderà di apportare su base negoziale.

Il Segretario Generale, dott. Proia, ha ribadito che la Banca intenderebbe procedere con un metodo di confronto estremamente aperto ai contributi di parte sindacale, evitando di ripercorrere sentieri già battuti in passato, basati su proposte preconfezionate.

L'impostazione seguita dall'Amministrazione dopo gli approfondimenti svolti ha condotto alla schematizzazione di una proposta di reinquadramento basata su due Aree (cfr. allegato documento esplicativo).

Nella nuova "Area professionale specialistico/manageriale" dovrebbero confluire tutti gli elementi appartenenti all'attuale carriera direttiva, oltre ai coadiutori che facessero opzione per un loro inquadramento in detta Area.

L'Area professionale in parola sarebbe articolata in profili, crescenti in termini di complessità, a partire da "analista" (la cui alimentazione dall'esterno avverrebbe con laureati specialistici ovvero con livelli universitari superiori) per arrivare a "consigliere", passando per i profili di analista "senior" ed "esperto".

Le posizioni organizzative manageriali sarebbero distinte su tre fasce, la prima delle quali costituita da titolari e sostituti di Divisione, la seconda da titolare e sostituti di Filiale nonché da sostituti di Servizi e titolari di Unità autonoma, la più elevata da responsabili di Area/Dipartimenti e da responsabili di Servizi e Sedi.

Verrebbero previste quattro fasce retributive, al cui interno esisterebbero differenti livelli, di cui quelli apicali di ciascuna fascia potrebbero superare i livelli inferiori della fascia sovrastante. L'avanzamento ai livelli superiori o il passaggio alla fascia superiore sarebbero dipendenti dalla valutazione e, per quanto riguarda i livelli, l'avanzamento potrebbe essere anche più di uno per anno.

Nella nuova "Area professionale degli addetti ai processi operativi" confluiranno tutti gli elementi addetti alle carriere operativa, Se.Ge.Si. e operaia, meno i coadiutori che avranno optato per il reinquadramento nell'altra Area.

L'Area professionale sarebbe articolata in due profili, quelli di "supervisore" e di "addetto", alimentati dall'esterno rispettivamente da laureati triennali e da diplomati.

Le posizioni funzionali dei "supervisori", conseguibili tramite *vacancies*, sarebbero quelle di sostituti di Divisione, titolari o sostituti di ufficio, titolari di settore, responsabili di officina o di reparto.

Verrebbero previste due fasce retributive, al cui interno esisterebbero differenti livelli, di cui quelli apicali della prima fascia potrebbero sovrapporsi con quelli della fascia sovrastante. L'avanzamento ai livelli superiori o il passaggio alla fascia superiore sarebbero dipendenti dalla valutazione e, per quanto riguarda i livelli, l'avanzamento potrebbe essere anche più di uno per anno.

Il passaggio dall'Area "Addetti ai processi operativi" a quella "Specialistico/Manageriale" avverrebbe per concorso dopo una permanenza minima di cinque anni.

Il nuovo sistema di valutazione, elemento centrale della riforma, dovrà essere ancorato a obiettivi misurabili e conseguibili. Nessuno risulterà escluso dalla valutazione. I meccanismi valutativi verranno meglio definiti per evitare elementi di ambiguità aumentando il dovere di *accountability* del valutatore.

Il dott. Proia ha evidenziato come sia necessario, ad avviso della Banca, sciogliere l'ambiguità di posizionamento dei coadiutori, nella cui compagine coesistono esigenze diverse e molto disomogenee fra loro. La Banca intenderebbe chiedere agli attuali coadiutori di optare per un loro reinquadramento ("Area specialistico/manageriale" oppure "Area degli addetti ai processi operativi", caratterizzate da regole diverse concernenti la mobilità, gli istituti retributivi e la sfera delle responsabilità attribuibili).

Il Capo del Servizio PINE, dott. Aponte, ha fatto presente che la retribuzione dovrebbe essere caratterizzata da una parte variabile legata ai risultati, tanto più ampia al crescere della fascia d'inquadramento, e da una riduzione del peso degli automatismi oggi esistenti.

Inoltre, ha accennato all'ipotesi di introdurre un'indennità correlata al peso delle posizioni manageriali ricoperte.

Le posizioni funzionali sarebbero comunque a termine, per un periodo di permanenza compreso tra cinque e sette anni.

* * *

Le scriventi Organizzazioni Sindacali - che si sono riservate di fornire più dettagliate valutazioni su quanto prospettato nell'incontro odierno - hanno preliminarmente stigmatizzato il metodo seguito dalla Banca, che anche nel negoziato su un così rilevante tema, quale quello della riforma degli inquadramenti, non ha messo a disposizione prima dell'incontro idonei documenti, utili a preparare il confronto con il necessario livello di approfondimento.

Inoltre, la parcellizzazione nella trattazione dei temi fatta dalla Banca nei due differenti comparti, quello dei direttivi e quello delle altre carriere, rende più difficile avere una visione organica e complessiva delle soluzioni proposte e poter svolgere compiute argomentazioni di merito.

L'Amministrazione è stata invitata per il prosieguo a presentare con congruo anticipo completi dossier informativi sui temi oggetto di confronto.

La riforma dovrà essere correlata al modello organizzativo di riferimento cui la Banca intenderebbe ispirarsi per i prossimi anni (Authority, Ente di ricerca, impresa che produce beni e servizi, ecc., modelli che comunque potrebbero anche coesistere). Infatti, ogni modello ha, evidentemente, significativi corollari sia di sistema di valori sia di relazioni interne.

Anche nell'ambito degli specifici assetti organizzativi esistenti sarebbe fondamentale sapere quali sono le direttrici lungo le quali ci si intende muovere per eventuali interventi (ad esempio il ruolo dei Funzionari Generali o l'articolazione della rete territoriale) al fine di poter compiutamente valutare l'adeguatezza del nuovo sistema delle carriere.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno anche evidenziato che occorre istituire adeguati sistemi di controllo per garantire che a tutti vengano offerte le medesime opportunità nei percorsi di crescita professionale.

Quale che sia il nuovo sistema degli inquadramenti che si vorrà introdurre, i tempi di transizione da quello attuale non potranno essere brevi. Ne discende la necessità di intervenire comunque sui guasti dell'attuale sistema, non più tollerabili neppure a fronte di una più radicale riforma, di cui si condivide pienamente la necessità.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali non intendono lasciarsi sfuggire l'opportunità di riformare un sistema delle carriere ormai ingestibile, come purtroppo avvenuto negli anni passati. Perciò non è accettabile concludere il confronto su questo tema con l'ennesimo fallimento oppure arroccarsi su un impossibile versante di difesa dell'esistente.

Roma, 9 luglio 2012

Le Segreterie Nazionali