



## **E' UFFICIALE: LE VACANCY NON VALGONO PER RIU!**

*Ieri l'Amministrazione ha di fatto stabilito che chi gestisce il sistema delle vacancy non deve anche applicarlo a sé: si rassegnino quindi i colleghi di RIU (e non solo) che aspiravano a una posizione di Capo Divisione, posizione che ad alcuni è garantita indefinitamente e che tanti altri si devono guadagnare invece con le vacancy.*

*Sindirettivo-CIDA e Dasbi-Sinfub contrasteranno questa progressiva disapplicazione del Regolamento del Personale da parte di un'Amministrazione che da tempo non vuole ascoltare il nostro richiamo al rispetto delle regole (e magari preferisce far condannare la Banca d'Italia dal TAR!). In attesa di una risposta dal Direttore Generale, procederemo con un accesso agli atti.*

Proprio qualche giorno fa ci chiedevamo – con riferimento ai provvedimenti di utilizzo del personale dell'Area Manageriale di quest'estate e alla nostra successiva interlocuzione con l'Amministrazione - perché per coprire le posizioni manageriali in alcuni casi si utilizza la vacancy e in altri no ([LEGGI QUI](#)).

Ora la domanda diventa: perché *in alcune Strutture* si utilizza la vacancy e in altre no. La Struttura "più uguale delle altre" è manco a dirlo il **Servizio RIU** che – paradossalmente – è proprio quello che gestisce il sistema delle vacancy e dovrebbe promuovere la mobilità nell'ambito della Banca.

Con il **provvedimento del 26 luglio scorso** – per dare attuazione al principio regolamentare della temporaneità delle posizioni manageriali - sono state rese disponibili le titolarità di 9 Divisioni, fra cui *Normativa e relazioni sindacali* (NORES) del Servizio RIU, specificando testualmente che "*le posizioni che si rendono disponibili a seguito di questi utilizzi saranno offerte attraverso vacancy*" ([LEGGI QUI](#)).

E in effetti per tutte quelle posizioni sono state poi lanciate delle vacancy (quella per la titolarità della Divisione Procedure di vigilanza e analisi dei rischi del Servizio CRE lo sarà insieme a molte altre nell'ambito della riforma della Vigilanza)... ma non per NORES!

Ieri pomeriggio infatti è stato reso noto un **provvedimento di utilizzi** ([LEGGI QUI](#)) in cui si dispone che la posizione sia coperta dal titolare di un'altra Divisione del Servizio, la cui titolarità a sua volta sarà coperta dal titolare di un'altra Divisione, la cui titolarità a sua volta sarà coperta dalla titolare di un'altra Divisione. Alla fine di questo interminabile **giro delle Divisioni** resta scoperta una titolarità – ovviamente non quella di NORES – per la quale “verrà lanciata una vacancy” (ma questa volta pare che sia vero).

L'unica spiegazione fornita nel provvedimento per questo farraginoso modo di procedere è che bisognava “favorire lo scambio e l'integrazione tra le unità di base e [...] promuovere, in una chiave di sviluppo professionale, un percorso di diversificazione delle esperienze a livello di Capi Divisione”. Lodevole...ma vale solo per il Servizio RIU o per qualsiasi Struttura della Banca?

Quello che invece vale (o almeno dovrebbe valere) *anche* per il Servizio RIU è l'art. 68 del Regolamento del Personale Parte/I, per cui **la vacancy è la modalità “ordinaria” di attribuzione delle posizioni**. Lo stesso Segretario Generale – in una lettera inviataci sul tema il 20 agosto scorso – ha riconosciuto che il mancato ricorso a questa modalità rappresenta un'eccezione possibile solo a fronte di “specifiche ragioni organizzative e gestionali” ([LEGGI QUI](#)).

Qualora si ritenga di non ricorrere a vacancy per fronteggiare una situazione straordinaria è dunque necessario motivare adeguatamente questa decisione, il che nel caso del Servizio RIU non è evidentemente avvenuto. Peraltro l'utilizzo di un meccanismo di “rotazione” come quello prospettato ieri per il Servizio RIU fa seguito a un'analogha soluzione già adottata nell'ambito del provvedimento del 26 luglio per il **Dipartimento BCO** (da noi a suo tempo stigmatizzata, [LEGGI QUI](#)) e anch'essa non motivata se non in termini assolutamente generici. E prima ancora c'erano stati **altri casi**.

L'approccio che si sta affermando pone quindi un problema di valenza generale perché fin d'ora fa venire meno la **par conditio fra colleghi**: da quelli che vedono sfumare per chissà quanti altri anni le chances di una titolarità, a quelli che invece dovranno sottoporsi a una vacancy perfino per conservare la posizione che già rivestono (come può avvenire in occasione di interventi organizzativi, da ultimo quello sulla Vigilanza). In prospettiva un sempre maggiore ricorso alla “rotazione” in luogo della vacancy prefigura un progressivo svuotamento del principio della **contendibilità delle posizioni** sancita nel Regolamento del Personale. È un principio che può anche non piacere o risultare gestionalmente difficile da applicare in alcuni ambiti, ma c'è e va rispettato.

Come maggioranza firmataria degli accordi per la riforma delle carriere ci siamo attivati per promuovere – a tutela dei colleghi – il rispetto delle regole anche con riferimento all'attribuzione delle posizioni manageriali. Prima che si arrivasse al provvedimento di ieri abbiamo chiesto e ottenuto un incontro tecnico, nel corso del quale il Servizio RIU non ha risposto alle nostre argomentazioni con elementi concreti, se non quello che *finora nel 90% dei casi le posizioni di Capo Divisione sono state assegnate tramite vacancy*. E' senz'altro un passo avanti rispetto a prima della riforma (quando la percentuale era prossima allo zero!), salvo che inspiegabilmente in alcune Strutture la situazione è ben diversa: con il provvedimento di ieri **al Servizio RIU la percentuale scende già al 25% (una vacancy per 4 posizioni)**.

Subito dopo questo insoddisfacente incontro abbiamo scritto al **Direttore Generale**, per delega del quale vengono firmati i provvedimenti di utilizzo del personale. Nell'attesa di una sua risposta – invece di limitarci a raccomandare un avvocato ai colleghi interessati – siamo pronti a fare *noi accesso agli atti* del provvedimento di ieri, per conoscerne le effettive motivazioni. Non sappiamo quello che potremmo scoprire con questo accesso , si sa che l'Amministrazione non è molto brava a motivare i suoi provvedimenti come il Regolamento del Personale richiederebbe: lo dimostra anche la condanna che è riuscita a far infliggere alla Banca d'Italia davanti al **TAR del Lazio** nel marzo di quest'anno. È giunto il momento di chiarire al Servizio RIU che il Regolamento non è un'indicazione di massima, ma un sistema di regole che *devono* essere applicate. E se la buona fede, il buon senso o anche solo la decenza non riescono ad assicurare questo, sarà necessario affidarsi a una parte terza. Forse per il Servizio RIU le vacancy non valgono, ma le leggi sì.

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO