



**CIDA**  
MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA  
SINDACATO NAZIONALE  
DEL PERSONALE DIRETTIVO  
DELLA BANCA CENTRALE

**dasbi**  
delegazione autonoma sinfub  
banca d'italia

## RIFORMA DELLE CARRIERE: MOBILITÀ E VACANCY

Si è svolto un nuovo incontro negoziale sulla riforma delle carriere, questa volta per parlare di mobilità dei *professional* e *vacancy* per la copertura delle posizioni manageriali.

La Delegazione aziendale ha sostanzialmente ribadito quanto già contenuto nel documento del 3 aprile scorso, ossia che si vorrebbe introdurre un sistema di *job posting* per le posizioni di natura professionale e uno di *vacancy* per quelle aventi rilievo organizzativo, ad eccezione di quelle di Capo Dipartimento, Vice Capo Dipartimento, responsabile di Servizio o Sede che verrebbero attribuite direttamente dal Direttorio.

Le posizioni organizzative verrebbero conferite a tempo determinato (5/7 anni) e la loro copertura tramite *vacancy* potrebbe implicare il passaggio ad una fascia retributiva superiore.

Quello che è emerso con ancora maggiore chiarezza nell'incontro, però, è che il **ricorso alla *vacancy* non rappresenterebbe la regola**, ma semplicemente una modalità di selezione complementare ai canali esistenti. Tale sistema è sempre escluso per le posizioni di maggiore rilievo e verrebbe attivato per le altre posizioni qualora non risultasse percorribile un'adeguata sostituzione mediante linee interne, che la Banca continua a considerare prioritaria in un'ottica di "salvaguardia degli investimenti effettuati nei percorsi di carriera". In altre parole, per ogni posizione di rilievo organizzativo si potrebbe decidere di non procedere alla *vacancy* e conferire l'incarico al Sostituto, qualora già ritenuto adeguato.

L'utilizzo delle *vacancy* rimarrebbe dunque confinato a posizioni "fungibili" e quindi "contendibili", tipicamente quelle in Filiale. La procedura di *vacancy* sarebbe gestita da Commissioni variamente composte per le posizioni in A.C. e in Filiale, che preparerebbero l'elenco da presentare al Direttorio per le decisioni.

Candidati non titolari in passato di posizioni organizzative o che non abbiano già superato con voto utile il convegno a Condirettore, potrebbero sostenere una prova non ripetibile di *assessment* per dimostrare il possesso di competenze organizzativo-gestionali.

Resta da chiarire la questione dell'osmosi tra carriere manageriale e professionale.

**Analogamente alle *vacancies*, anche il *job posting* avrebbe carattere "residuale"** rispetto ai meccanismi di mobilità attuali. L'istituto è concepito come sistema di ricerca di

professionalità specifiche non presenti all'interno del Dipartimento; viceversa, all'interno di tali strutture la mobilità delle risorse sarebbe gestita direttamente dai Capi Dipartimento che potrebbero decidere, in piena autonomia, di avvalersi o meno di tale strumento. Su un piano più generale, è stato precisato che la mobilità all'interno dell'Istituto dovrà tener conto di valutazioni di "sostenibilità" per la struttura di partenza della risorsa.

**Rimane sullo sfondo il tema della mobilità verso l'esterno, sul quale sembra permanere l'atteggiamento restrittivo della Banca.** La Delegazione aziendale, pur confermando la rilevanza strategica della presenza italiana nelle posizioni manageriali in seno al SSM, ha precisato che la concessione di aspettative per l'assunzione di incarichi all'esterno dell'Istituto va valutata con attenzione rispetto agli interessi istituzionali della Banca, sarebbe impossibile per lo svolgimento di alcune attività ritenute incompatibili con quelle del nostro Istituto e va in ogni caso sottoposta a limiti temporali.

\*\*\*\*\*

Il disegno di riforma che in queste settimane l'Amministrazione va ripercorrendo per grandi linee presenta elementi di interesse. Sul versante della mobilità, l'intento di rendere "contendibili" alcune posizioni, la durata temporanea degli incarichi funzionali, il ricorso a formule di *vacancy* che rendono meno opachi i provvedimenti di utilizzo, sono tutti elementi che muovono nella giusta direzione. Accanto all'illustrazione dei principi guida è però necessario concentrarsi sulla loro possibile implementazione. In quest'ottica abbiamo formulato **diverse osservazioni critiche** al disegno prospettato dall'Amministrazione.

In particolare, abbiamo rappresentato l'esigenza che:

- le procedure di *vacancy* siano caratterizzate da elementi di **massima trasparenza informativa anche nella comunicazione dei suoi risultati, oltre che nei presupposti di loro attivazione;**
- **il ruolo di *scouting* e di *counselling* della Funzione del personale dovrà essere enfatizzato per far funzionare adeguatamente un nuovo sistema basato su una mobilità meno diretta dall'alto e più partecipata.**

Una riflessione più ampia merita la prova di *assessment* ipotizzata per dimostrare competenze organizzativo-gestionali, che in ogni caso riteniamo vada concepita come **ripetibile dopo un certo lasso di tempo e dopo un *feedback* che consenta al candidato di migliorare alcuni aspetti.** Se da un lato è evidente l'opportunità di possedere idonee capacità gestionali al momento dell'assunzione di ruoli di rilevanza organizzativa, dall'altro bisognerebbe interrogarsi sugli strumenti più idonei per effettuare la verifica. L'*assessment*, anziché rappresentare un episodio nella vita lavorativa dei colleghi, andrebbe piuttosto inserito all'interno di un percorso dove sia possibile valorizzare anche le esperienze maturate nel tempo nella gestione di progetti, collaborazioni, gruppi di lavoro. Questo strumento potrà inoltre assumere una valenza valutativa; dovrà quindi essere inquadrato in una cornice di regole chiare e trasparenti che possano escludere un impiego discrezionale delle risultanze della prova. Aspetti questi che saranno messi a punto al momento di riprendere il confronto sul tema della valutazione.

Più in generale, l'assetto proposto dalla Banca, almeno nella sua formulazione attuale, appare comunque **poco chiaro**, in quanto:

- **non è definito il potenziale innovativo di istituti che, secondo le dichiarazioni della Banca, non devono produrre cambiamenti se non molto progressivi, ed “evitando situazioni di anarchia professionale”.** Ciò svalorizza di molto il valore di un’innovazione introdotta in questi termini;
- **le *vacancies* e il *job posting* che la Banca prefigura sono a tutti gli effetti strumenti già esistenti, e sperimentati solo in condizioni di fallimento del mercato interno del lavoro.** Ciò induce a ritenere scarsamente credibile una novità sbandierata all’insegna della trasparenza, che poi esplicitamente viene definita come una soluzione subottimale rispetto ad un’altra caratterizzata da notevole opacità, quale quella attuale.
- **in un sistema di *vacancies* ben calibrato l’aspirazione di un sostituto titolare (competente ed esperto, ovviamente) ad assumere la titolarità della sua unità è sicuramente contemplata tra gli esiti più probabili ma, è bene che la Banca lo capisca, ciò deve avvenire alla luce del sole.**

**Una valutazione più completa di tutto l’assetto, infine, sarà possibile solo dopo la discussione dei meccanismi di valutazione e avanzamento, altro punto nodale della riforma degli assetti.**

\*\*\*\*\*

L’Amministrazione ha dichiarato l’intendimento di voler procedere a passo cadenzato **con una serie di incontri nelle prossime settimane aventi a oggetto la riforma delle carriere:**

- il prossimo 27-28 novembre il tema degli avanzamenti di livello e di fascia e i relativi profili economici;
- il 3-4 dicembre il sistema di valutazione;
- il 10-11 dicembre su altri aspetti del sistema retributivo.

Inoltre, nella settimana dal 15 al 19 dicembre potrebbero tenersi incontri sulla previdenza complementare e sulle Filiali.

\*\*\*\*\*

A margine di ciò, la Banca ha rassegnato una breve informativa su alcune iniziative che sta ponendo in atto e che saranno, presumibilmente, operative nell’anno prossimo: i) Presidio del posto di controllo del Servizio Banconote; ii) Revisione della movimentazione dei valori sul territorio nazionale.

Tali modifiche sono state pensate facendo seguito anche ad accordi sottoscritti lo scorso maggio, in cui la Delegazione si impegnava a valutare eventuali cambiamenti riferiti ai punti sopra descritti, tenendo in dovuta considerazione le norme che in tema di *security* sono state introdotte in ambito BCE.

Con riferimento al primo aspetto, il presidio sarà integralmente affidato all’arma dei Carabinieri con una contestuale nuova definizione di ruoli di responsabilità in termini di sicurezza; la conseguenza immediata è un esubero di personale SEGESI; peraltro, sono allo studio proposte di riallocazione anche in considerazione delle istanze di diverso utilizzo espresse dai colleghi.

Riguardo invece al secondo aspetto, è stato fatto presente che è in atto una maggiore sistematicità di definizione del quantitativo di produzione e distribuzione delle banconote che porterà a una previsione più puntuale delle esigenze di movimentazione.

Attualmente il servizio dei movimenti fondi è svolto dai Carabinieri che sono accompagnati dalla c.d. scorta civile; la numerosità dei colleghi che di volta in volta partecipano alla scorta è variabile in base all'entità trasportate. Nei compiti della specie sono tra l'altro coinvolti - con mansioni di autisti - 16 colleghi addetti al Servizio Cassa Speciale e 6 appartenenti alla Filiale di Piacenza.

Il servizio di scorta civile sarebbe abolito e il compito della movimentazione fondi verrebbe affidato interamente ai Carabinieri, anche in considerazione che esso non rappresenta un aspetto "core" per la funzione di circolazione monetaria, che la compagine degli autisti non è stata più alimentata nel tempo e che tende quindi a essere più esigua e, non in ultimo, dell'aumento di rischiosità di tale compito. Proprio con riferimento a ciò è stato comunicato che sono stati apportati interventi sui mezzi usati, finalizzati all'aumento della blindatura e quindi della loro sicurezza.

Rimangono ancora delle questioni da discutere come per esempio a chi attribuire la responsabilità dello scarico di quanto trasportato.

Anche per i colleghi interessati da tali modifiche organizzative la Banca ha dichiarato di aver esaminato le diverse posizioni e che verrà prestata la massima attenzione alla futura allocazione degli stessi colleghi, tenendo, anche in questo caso, presenti le aspettative di utilizzo manifestate.

Roma, 24 novembre 2014

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO