

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

“Riforma” delle carriere e comparto operativi

- La trattativa sul tavolo degli operativi si è arenata per l'opposizione di principio da parte di molti sindacati (in parte anche puntellata da alcune resistenze della Banca) a un accordo che introducesse, *nei fatti e non solo con le parole*, valorizzazione del merito e fluidità delle carriere.
- Vi sono alcuni aspetti positivi nell'attuale bozza di accordo per gli operativi, frutto anche dell'impegno di chi, come noi, non ha mai smesso di provare a migliorare il testo proposto dalla Banca.
- Non troviamo però interventi di spessore sulle colonne portanti del sistema di gestione del personale: il principio gerarchico resta invariato; la selva dei gradi si infittisce.
- Viceversa, l'accordo che abbiamo siglato per i direttivi il 29 febbraio è un buon accordo, conseguito con una lunga trattativa, grazie al costante impegno di quanti sedevano a quel tavolo.
- Il referendum – rispetto al quale come Organizzazione non forniamo ai nostri iscritti indicazioni di scuderia – può essere uno strumento importante, ma in questo caso è utilizzato in maniera strumentale da chi non ha mai voluto una vera trattativa. Deve essere chiaro che:
 - sono mancate correttezza ed equilibrio nell'informare i colleghi, essenziali perché si arrivi a una scelta consapevole e motivata, evitando distorsioni delle realtà;
 - le proposte in esame non sono piovute dal cielo, ma frutto di una precisa strategia, perseguita a tutela di alcuni e trascurando le aspettative di quei tantissimi colleghi con carriere bloccate o impermeabili all'impegno profuso e che vorrebbero progredire non solo per anzianità, ma soprattutto per impegno e risultati raggiunti;
- L'esito della consultazione sia nel caso di un voto favorevole sia nel caso di uno contrario, avrà effetti positivi e negativi insieme, a dispetto della logica semplificatoria che prevale in questi giorni di “campagna elettorale”:
 - In caso di affermazione del SI ci troveremmo di fronte a un accordo che non può sostituirsi a una vera e coerente riforma delle carriere anche nel comparto operativo;
 - In caso di affermazione del NO si fotograferebbe la realtà di una mancata trattativa al primo tavolo, che è servita solo a rimandare una riforma che in realtà molti non volevano e non vogliono.
- In sostanza, quale che sia l'esito del referendum, i veri sconfitti saranno i tanti che hanno affidato la difesa della propria carriera e professionalità a chi non vuol fare un salto di qualità verso un equilibrio più avanzato.
- Ricordiamoci di un altro più importante referendum, che si fa tutti i giorni, con le proprie scelte, le proprie azioni e *anche* dando l'adesione a quei sindacati che meglio rispecchiano le nostre aspettative e le nostre idee.

La **DASBI** è nata per perorare una nuova idea di Banca e di lavoro. Un lavoro meno gerarchizzato, più fluido, più attento al merito e all'impegno. **Trattamenti più equi tra generazioni. Percorsi di carriera più flessibili** e meglio adattabili alle caratteristiche e alle esigenze di ciascuno.

Noi ci riconosciamo in queste idee. **Ci riconosciamo in queste idee nei fatti.** Crediamo che l'accordo raggiunto per i direttivi lo dimostri. Altri credono in queste idee solo a parole, come dimostra la bozza di accordo per gli operativi.

* * *

Il **29 febbraio** la DASBI ha sottoscritto la **riforma delle carriere** per il **personale direttivo** al termine di una lunga e difficile trattativa. Sono stati **profondamente innovati** gli inquadramenti, le retribuzioni e le leve gestionali, al fine di valorizzare le competenze e accrescere motivazione e coinvolgimento dei colleghi nelle scelte professionali che li riguardano.

Lo stesso giorno sono stati definiti i testi che rappresentano il punto di approdo per la trattativa nel comparto operativo. Riteniamo che si sia sciupata una grande occasione per introdurre il rinnovamento dei sistemi gestionali necessario per sbloccare le carriere e premiare merito e impegno anche in questo vitale comparto del personale della banca.

Non ci pare infatti che siano stati compiuti passi in avanti apprezzabili per rendere più fluido il sistema delle carriere del personale più giovane e qualificato o per consentire un riconoscimento della professionalità acquisita a prescindere dalla posizione gerarchica occupata.

Elementi positivi nella bozza di accordo. – Il disegno di riforma prevede la possibilità di **reinquadramento** nella quarta fascia dell'Area Manageriale dei **coadiutori** e dei **coadiutori principali**. La delicata fase di passaggio dal vecchio al nuovo sistema sarebbe presidiata da una prova straordinaria, senza un limite predefinito di posti, rappresentata da un colloquio incentrato sulle attività del proprio comparto di riferimento, nel quale sarà anche verificata la conoscenza della lingua inglese (che non dovrà essere inferiore a un livello pari a B1). Superato il colloquio si verrebbe inquadrati in quarta fascia, salvaguardando l'anzianità fino a quel momento maturata e beneficiando dell'assegnazione di reinquadramento per un importo complessivo di 2,5 scatti. La presenza di un colloquio come spartiacque nella fase di passaggio va valutata anche considerando che il passaggio alla terza fascia è garantito, senza esame, a gran parte degli appartenenti alla quarta fascia, pur con tempi diversi in relazione al merito.

A regime, un'altra modalità di alimentazione dall'interno della quarta fascia avverrebbe mediante un **concorso interno** al quale si potrebbe accedere **dopo cinque anni** di permanenza in Banca in qualunque grado. È nell'interesse di tutti garantire un buon grado di osmosi tra l'area operativa e quella manageriale, offrendo opportunità di crescita professionale ai colleghi. Si tratta di una leva da manovrare con decisione e lungimiranza anche per gestire quello che secondo noi è un grosso problema gestionale emerso negli ultimi anni con l'assunzione di colleghi dotati di requisiti professionali fortemente sovradimensionati rispetto a quelli formalmente richiesti nei bandi di concorso.

Va nella direzione di una gestione meno ingessata del personale il **superamento delle carriere a beneficio dei profili** tra i quali è possibile transitare a richiesta del diretto interessato. Si pongono quindi le basi per una migliore valorizzazione delle competenze e per sentieri di crescita professionale che terranno conto in misura molto più ampia delle esigenze e delle aspettative dei colleghi.

Si tratta di aspetti la cui carica innovativa andrà verificata e supportata nelle fasi di redazione dei testi regolamentari, delle norme applicative e di avvio operativo.

Cosa NON ci piace della bozza di accordo. – Non troviamo interventi di spessore sulle colonne portanti del sistema di gestione del personale. Il **principio gerarchico** resta invariato. La selva dei **gradi** viene rimpolpata con la costituzione di quello relativo a Primo assistente. Se da un lato è evidente e condivisibile l'esigenza di trovare nuove leve per la motivazione dei colleghi inquadrati nel grado di Assistente superiore, dall'altro l'alimentazione del grado avverrà sulla base dell'anzianità, senza alcuna innovazione rispetto al passato e quindi deprimendo il merito e non tenendo nel giusto conto la qualità del lavoro effettivamente svolto dai colleghi. Si tratta di un sistema che per sua natura frustra le componenti più meritevoli del personale, siano queste giovani (che si vedrebbero scartate a favore di chi ha l'unico vantaggio di una maggiore anzianità) o anziane (che passerebbero di grado solo grazie a un automatismo indifferente al loro effettivo impegno e quindi poco stimolante e premiante).

Si manterrebbe in vita un **meccanismo di valutazione** non più in grado di fornire indicazioni adeguate perché, come l'Amministrazione stessa ebbe a riconoscere nel 2008, non adatto a rispondere efficacemente alle sollecitazioni del cambiamento e alle attese di un personale qualificato professionalmente e specializzato.

Si manterrebbe, parimenti, un **sistema premiante** ingessato che riconosce troppo all'anzianità (scatti) e troppo poco al merito (promozioni).

I **miglioramenti economici** associati alla bozza di accordo saranno erogati in modo automatico e standardizzato e potrebbero quindi non sortire effetto incentivante alcuno sul versante della motivazione dei colleghi. Ne sarebbero esclusi i futuri assunti dal momento che i miglioramenti economici riflettono principalmente l'introduzione di un'anzianità convenzionale ai dipendenti in servizio al 1° luglio e non l'adeguamento dei livelli stipendiali.

La scelta di mantenere inalterata la struttura per gradi del comparto operativo non ha consentito la previsione di un **regime transitorio** per la tutela delle aspettative qualificate. Il che determinerà una entrata a regime brusca del nuovo sistema, con un gran numero di colleghi che non vedranno materializzarsi opportunità (ad esempio il possibile reinquadramento in quarta fascia via colloquio) non tanto per una valutazione collegata al merito individuale, quanto piuttosto per effetti casuali determinati da mere ragioni anagrafiche.

I grandi assenti nell'accordo. – Sulla via di una futura vera riforma degli inquadramenti anche nel comparto operativo, continueranno a rimanere in cima alle nostre priorità due temi: formazione e mobilità. Per rendere davvero accessibili le opportunità delineate nel disegno di riforma, anche nell'attuale versione, riteniamo necessario prevedere dei **percorsi di formazione**, sulla falsariga di quelli già da tempo previsti per i coadiutori, che integrino al loro interno interventi su una pluralità di ambiti, oltre quelli legati alle specificità del compito attualmente svolto nella struttura di appartenenza. Per quanto riguarda la **mobilità**, riteniamo che andrebbe favorita la diffusione di un meccanismo come quello del *job posting*, per la sua trasparenza e per le opportunità che è in grado di offrire ai colleghi anche in base alla garanzia di trasferimento in caso di superamento della selezione.

Quale referendum? – Anche se l'etichetta che si vuole appiccicare all'accordo sul versante degli operativi è quello di "riforma delle carriere" a noi pare evidente che in realtà **ci troviamo di fronte a un accordo ponte** rispetto alla necessaria revisione organica di tutte le principali leve per la gestione del personale.

L'11 marzo sarà condotta tra il personale una **consultazione** a proposito del possibile accordo organizzata da Falbi, Cgil, Uil. Purtroppo l'esito, sia nel caso di un voto favorevole sia nel caso di uno contrario, avrà effetti positivi e negativi insieme, a dispetto della logica semplificatoria che prevale in questi giorni di "campagna elettorale".

Un **voto favorevole** consentirebbe di cogliere gli aspetti migliorativi dell'accordo rispetto alla situazione attuale, lasciando impregiudicata l'esigenza di intervenire, quanto prima, con misure davvero riformatrici, per evitare la schizofrenia di una separazione del personale che invece deve convivere e riconoscersi in un unico insieme di regole, principi e valori comuni.

Un **voto contrario** renderebbe evidente lo scontento del personale operativo nei confronti di un accordo insoddisfacente; tuttavia non chiarirebbe affatto quali siano le conseguenze. Presenta anzi il rischio di venire interpretato dalla componente più conservatrice, dei sindacati e dell'azienda, come **una sconfessione delle pur timide aperture** che è possibile individuare.

Quale che sia l'esito del referendum, ci pare che la situazione attuale fotografi un fallimento: quello del primo tavolo, di sedersi e trattare con l'Amministrazione una riforma coraggiosa e favorevole per il personale, come riteniamo sia avvenuto nel caso dei direttivi. Il vero ostacolo non sono state le proposte (presentate o meno) ma piuttosto L'ASSENZA DI UNA REALE VOLONTÀ DI RINUNCIARE A UN MODELLO VECCHIO E SUPERATO di avanzamento nelle carriere e di valutazione del personale, per difendere rendite di posizione a scapito dei più meritevoli, dei più giovani e di quanti hanno – già oggi – le prospettive di carriera bloccate. Non è aggiungendo o togliendo un grado gerarchico che si risolve questo problema, né ricorrendo a un concorso straordinario o ad altre forme di “sanatoria”. Serve **un salto di qualità** verso un equilibrio più avanzato, **plasmato da una più ampia, decisa, radicale apertura al cambiamento.**

Quale che sia l'esito del referendum, i veri sconfitti saranno i tanti che hanno affidato la difesa della propria carriera e professionalità a chi questo salto non lo vuole proprio fare.

Come i dati riportati in questo [link](#) evidenziano **è in corso da mesi un processo che può determinare una marcata evoluzione del contesto sindacale** come lo abbiamo conosciuto (e sofferto) negli ultimi tempi. C'è **un referendum molto più incisivo e molto più rilevante che è celebrato ogni giorno da tutti i colleghi**, quando offrono il loro supporto a quelle organizzazioni che con maggiore coerenza si sono schierate a favore di una vera riforma capace di tutelare le esigenze di cambiamento e di valorizzazione del merito di tutte le componenti aziendali, a prescindere dal grado e dalla residenza. La lettura dei dati evidenzia, in particolare, che alla luce degli sviluppi più recenti la DASBI ha raggiunto il migliore equilibrio, tra tutte le sigle presenti in Banca, tra operativi e direttivi.

Auspichiamo che il dibattito di queste settimane e la rinnovata consapevolezza dell'importanza dei temi trattati possano produrre un marcato rinnovamento nel piccolo mondo sindacale della Banca d'Italia. DASBI o non DASBI una cosa è certa: una musica diversa in questa fase richiede sia un nuovo spartito, sia nuovi esecutori.

Il Consiglio direttivo

Roma, 9 marzo 2016