

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Comparto operativi: una firma per ripartire

- L'esito del **referendum dell'11 marzo** ha fotografato il **fallimento** di tutti quelli, sul versante aziendale e sindacale, che **amano parlare di cambiamento ma operano per tutelare lo status quo**, scaricando i costi dell'immobilismo sui colleghi più giovani e su quelli che entreranno in Banca in futuro.
- L'affermazione del SI ha consentito al tavolo di maggioranza la **sottoscrizione di un accordo che a nostro avviso non può sostituirsi a una vera e coerente riforma delle carriere anche nel comparto operativo**. Non possono infatti essere ancora trascurate le aspettative di quei tantissimi colleghi con carriere bloccate o impermeabili all'impegno profuso e che vorrebbero progredire **non solo per anzianità, ma soprattutto sulla base dell'impegno e dei risultati raggiunti**.
- Tuttavia, a fronte del mantenimento integrale della situazione attuale, l'accordo permette di introdurre alcuni primi cambiamenti, che giustificano la firma della DASBI-Sinfub con l'obiettivo di sottrarre coadiutori e assistenti all'incertezza di eventuali future decisioni che difficilmente potrebbero maturare in tempi brevi. **Con l'accordo, invece, è possibile da subito il reinquadramento dei Coadiutori/Coadiutori Principali nell'area Manageriale/Alte professionalità e l'introduzione di una prova per l'accesso a questa area per tutti i colleghi con almeno 5 anni di permanenza in Banca in qualunque grado** (cfr. la dichiarazione a verbale da noi apposta in calce all'accordo, riportata in fondo a questo documento).
- **È profonda la nostra insoddisfazione** per il fatto che sono stati **accantonati gli obiettivi di più ampia valorizzazione del merito** e di superamento di un'impostazione antiquata, che frustra l'impegno e le prospettive dei dipendenti del comparto operativo.
- Pertanto **restano ferme e attuali le nostre istanze per un più profondo e capillare rinnovamento dei sistemi gestionali anche per il comparto operativo del personale**. In analogia con gli interventi già adottati per il comparto direttivo, il rinnovamento dovrà riguardare, in particolare, il funzionamento degli avanzamenti, il sistema valutativo con obiettivi individuali e la **possibilità di partecipare al meccanismo dei feedback manageriali**, gli istituti a presidio della mobilità del personale.
- Da domani, sperando di non essere più soli, vorremmo lavorare affinché l'Amministrazione e tutti i sindacati comincino a ridurre le distanze registrate in questo periodo, in modo che il personale dell'Istituto possa condividere e riconoscersi in un unico insieme di regole, principi e valori comuni.
- **Noi siamo convinti della necessità di un nuovo modello organizzativo e lavorativo in Banca d'Italia**, meno gerarchizzato, più adattabile alle esigenze individuali, meritocratico e equo tra generazioni. **Riteniamo però fondamentale compiere passi concreti in questa direzione, e da subito**. L'accordo raggiunto per i direttivi, così come quello, oggi unanimemente apprezzato, sull'orario di lavoro, sono una dimostrazione di questa filosofia e di questa impostazione negoziale.
- **Facciamo quindi appello ai tanti colleghi che hanno affidato la difesa della propria carriera e professionalità a chi, oggi, non ha voluto fare un salto di qualità verso un equilibrio più avanzato.**

* * *

Testo della dichiarazione a verbale apposta dalla DASBI-Sinfub in calce all'accordo per il comparto operativo del 22 marzo 2016:

La DASBI-Sinfub esercita la rappresentanza del Personale della Banca d'Italia, inquadrato in due distinti regimi contrattuali, con l'intento di condividere e riconoscersi in un unico insieme di regole, principi e valori comuni.

In questa fase, la DASBI-Sinfub sottoscrive il presente accordo nel presupposto che sia di fondamentale importanza consentire il reinquadramento dei Coadiutori/Coadiutori Principali nel segmento professionale degli Esperti e introdurre una prova per l'accesso all'Area Manageriale/Alte professionalità dopo 5 anni di permanenza in Banca in qualunque grado. Nondimeno sono stati accantonati gli obiettivi di più ampia valorizzazione del merito e di superamento di una impostazione obsoleta che frustra l'impegno e le prospettive dei dipendenti del comparto operativo.

Restano, pertanto, impregiudicate le istanze della DASBI-Sinfub per un più profondo e capillare rinnovamento dei sistemi gestionali anche per il comparto operativo del personale. In analogia con gli interventi già adottati per il comparto direttivo, il rinnovamento dovrà riguardare, in particolare, i meccanismi di avanzamento, il sistema valutativo con obiettivi individuali e la possibilità di partecipare al meccanismo dei feedback manageriali, gli istituti a presidio della mobilità del personale.

Il Consiglio direttivo

Roma, 22 marzo 2016

dasbi.bdi@gmail.com

www.dasbi.it