DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Cosa manca per cambiare davvero?

La **DASBI,** Delegazione Autonoma SINFUB Banca d'Italia, è un'associazione sindacale fondata nel maggio 2008 da un gruppo di lavoratori dell'Amministrazione Centrale per dare risposta concreta a due esigenze insopprimibili: <u>promozione del cambiamento</u> e <u>rinnovamento</u> <u>sindacale</u> in Banca.

Vogliamo fortemente una **Banca** che sappia continuamente rinnovare il suo ruolo di **esempio di modernità per il Paese**; una Banca dove sia possibile **coniugare** le esigenze di **efficienza** con quelle di **benessere per i lavoratori**.

Non fa per noi un **sindacato** che ha perso la capacità di avere una "visione" del futuro; un sindacato arroccato su posizioni di difesa senza più il fiato per le ripartenze; un sindacato che trascura le attese e i problemi delle generazioni più giovani.

Per questo abbiamo dato vita alla DASBI; per questo molti colleghi già collaborano - volontariamente, non fruendo di permessi sindacali né di distacchi presso il sindacato - con la nostra associazione.

Invitiamo tutti i colleghi a seguire molto da vicino le vicende della riforma delle carriere. La Banca stessa riconosce che "il sistema attuale premia troppo poco il merito" e che "gli attuali sistemi di valutazione non riescono più a rispondere alle attese".

Da parte nostra condividiamo gli obiettivi di fondo della riforma. Tuttavia, la proposta della Banca è insoddisfacente su alcuni elementi a nostro giudizio indispensabili per una riforma completa ed efficace:

→ Dirigenza - mandato a termine e valutazione anche dal basso

Vorremmo una maggiore responsabilizzazione della dirigenza attraverso l'introduzione del mandato a termine (4 anni), eventualmente rinnovabile, e di flussi di valutazione provenienti dal basso. Anche tra i dirigenti dovrebbe valere il principio che il grado dovrebbe essere svincolato dalla funzione.

→ Mobilità orizzontale – <u>favorire la mobilità con più flessibilità e trasparenza</u> Vorremmo un sistema di vacancy interne, un meccanismo flessibile e trasparente per valorizzare competenze professionali ampiamente diversificate.

→ Valutazione del personale – <u>adottare un sistema per obiettivi</u>

È necessario passare ad un sistema di valutazione che sia in grado di valutare i risultati ottenuti in base a obiettivi prefissati e condivisi, senza trasformare la Banca in un esamificio.

→ Separazione di progressione economica e gerarchica – <u>livelli stipendiali e incentivi</u>
È necessario recuperare potere d'acquisto e garantire una dinamica adeguata delle retribuzioni. In un'ottica premiante, il personale deve essere reso partecipe in maniera significativa degli incrementi di produttività. Le risorse liberate dal processo di riassetto della struttura organizzativa dovrebbero essere reimpiegate interamente nell'accrescimento del capitale umano della Banca, oggi divenuto il fattore strategico dominante.

Realizzare una riforma "timida" significa restare pericolosamente indietro nel processo di ammodernamento in atto in altre amministrazioni pubbliche e fornire un assist a chi non vede l'ora di entrare a gamba tesa sulla credibilità e sulla autonomia del nostro Istituto.

Le decisioni che saranno prese nei prossimi mesi incideranno irrevocabilmente sulle vite professionali di tutti noi. Noi stiamo cercando di renderci interpreti delle esigenze di rinnovamento che in tutto il paese sono avvertite come urgenti, ma che in Banca d'Italia sembrano più che altrove essere soffocate da una fiacca dialettica negoziale.

Se vuoi favorire il cambiamento e influenzarne i risultati, ti chiediamo di dare forza alla DASBI, un sindacato nuovo, alieno da ogni forma di sudditanza e subalternità.

La DASBI ha bisogno di crescere e di avere più iscritti per dare più forza alla tua voce.

Vai oggi stesso sul nostro blog (http://dasbi.blogspot.com), compila il modulo d'iscrizione on line e segnalaci la tua disponibilità a collaborare.

Roma, 16 settembre 2009

Il Consiglio direttivo