DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Cinque domande sulla riforma delle carriere

Dove è finita la riforma delle carriere?

Il primo documento sulla riforma delle carriere ("Ipotesi per una riforma del sistema degli inquadramenti del personale") è stato reso noto dalla Banca il 15 aprile del 2008, quasi un anno e mezzo fa; sono poi seguiti una serie di documenti sul sistema di valutazione, il processo valutativo e i passaggi di livello economico (novembre 2008), sui passaggi tra le aree di inquadramento (dicembre 2008), sugli ambiti mansionistici delle aree (febbraio 2009), su inquadramento del personale e nuovo sistema retributivo (aprile 2009), sul regime transitorio per i sistemi di avanzamento (aprile 2009). Lo scorso 22 maggio è stato presentato un documento completo ("Proposta di riforma degli inquadramenti del personale"), pubblicato con grande evidenza su un apposito portale sulla riforma delle carriere al quale si accede dalla homepage della Intranet aziendale.
Si è trattato dell'ultimo atto. Da allora più niente. Una cortina di fumo è calata sulla proposta di riforma. Il tavolo con le organizzazioni sindacali non è stato più convocato. Si è ormai diffusa la "consapevolezza da parte di tutti i componenti del primo tavolo che, in considerazione dell'impraticabilità dell'ipotesi di riforma avanzata dalla Banca, risulta essere verosimilmente impossibile arrivare a un accordo in materia entro il mese di dicembre 2009" (documento comitato direttivo UIL, Roma 17 e 18 settembre 2009) . Per le parti sedute al tavolo il sipario (perché di rappresentazione teatrale pare proprio trattarsi) sembra quindi essersi definitivamente chiuso.

Ma la Banca la vuole davvero la riforma che ha presentato?

Posto che tra i sindacati si è ormai ampiamente diffusa la "consapevolezza dell'impossibilità" (sebbene, a parole, la riforma delle carriere sia in cima alle priorità di tutte le organizzazioni), cominciamo a nutrire seri dubbi anche sull'effettiva volontà della Banca di perseguire la riforma che essa stessa ha presentato. Possibile che, dopo aver affermato papale papale che "gli attuali sistemi di valutazione non riescono più a rispondere efficacemente alle sollecitazioni del cambiamento e alle attese di un personale qualificato professionalmente e specializzato", la Banca non cerchi di trarne al più presto le conseguenze? Possibile che, dopo aver scritto nero su bianco che "il sistema attuale premia troppo l'anzianità (scatti) e troppo poco il merito (promozioni)", la Banca non senta pressante l'esigenza di cambiarlo? Francamente, la cosa ci lascia a dir poco sbalorditi.
A meno che, ed è questa la cosa che sinceramente temiamo di più, la resistenza ai cambiamenti che deriverebbero dall'attuazione della proposta – cambiamenti che la DASBI ha reputato per più aspetti non sufficienti e poco coraggiosi – **non provenga proprio da una parte di quella stessa Banca che l'ha presentata**. Una parte che potrebbe aver trovato una comoda sponda proprio in quella "consapevolezza dell'impossibilità" ormai riconosciuta dalle organizzazioni sindacali. Ci auguriamo davvero che non sia così.

Ma ci si è resi veramente conto dei rischi che si corrono nello status quo?

Temiamo, purtroppo, di no, e ci auguriamo di essere smentiti. Temiamo che, pur avendo scritto a chiare lettere nella proposta di riforma che occorre cambiare un "sistema che risale ai primi anni '80", forse non ci

si renda pienamente conto dei gravi problemi che questo sistema sta producendo da ormai molti, troppi anni a questa parte; soprattutto, ma non solo, per le generazioni più giovani. Temiamo che non si sia veramente coscienti che in un sistema disegnato un quarto di secolo fa ogni anno che passa produce problemi più ampi e più gravi di quelli che si sono prodotti gli anni precedenti.
Ci sembra che di fronte alla ormai evidente domanda di cambiamento che proviene dalla gran parte dei dipendenti, all'ampiamente riconosciuta povertà degli attuali strumenti di motivazione e incentivazione del personale, alla palese impossibilità di offrire ai neo-assunti una qualche minima prospettiva di carriera **la risposta stia diventando sempre più spesso questa: allargare le braccia**. Quasi che non ci sia niente che si possa fare; che tutto dipenda da qualcun altro; che esista un "vincolo esterno" insormontabile. **Anche questa senso di rassegnazione ci lascia davvero allibiti, oltre che preoccuparci molto**.
Non c'è tempo da perdere. Rimandare, scegliendo di fatto lo status quo, significa perdere l'opportunità di un cambiamento lungamente atteso e auspicato. Nell'interesse tanto della Banca quanto dei dipendenti.

Non è assurdo proporre una riforma delle carriere che non tocchi la dirigenza?

Come abbiamo già più volte sottolineato nei nostri documenti di commento alla riforma della carriere, **troviamo assurdo che la Banca possa pensare di modificare le carriere, gli incentivi, i criteri per la progressione economica soltanto per una parte della compagine**; ancora più assurdo è constatare che quella che vorrebbe essere una grande riforma per il rilancio di una istituzione non richieda interventi sul management. È **alla dirigenza che spetta non solo il compito di guidare il cambiamento ma anche l'obbligo di applicare a se stessa il criterio fondante della valutazione basata sul merito, aumentando per questa via le occasioni in cui è chiamata a rimettersi in gioco**. È questa una condizione necessaria affinché il resto della compagine accetti un mutamento radicale e innovativo della gestione del personale e della progressione delle carriere.
Temiamo che dietro questa grave omissione vi sia una precisa volontà di una parte della Banca, magari di nuovo in sintonia con una parte del sindacato. Stupisce che ciò possa accadere, che si possa così platealmente ignorare quanto auspicato dal Governatore Draghi fin dall'indirizzo di saluto che ci inviò il 16 gennaio del 2006.

Non è assurdo che la proposta di riforma delle carriere non venga corredata da una, egualmente dettagliata e innovativa, riforma dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro?

Allo stesso modo è assurdo che finora non si sia fatto cenno, e neppure, ci pare, si preveda di farlo, alla necessità di accompagnare alla riforma delle carriere il disegno di una riforma dell'organizzazione e dei processi produttivi. L'efficacia e la sostenibilità di un nuovo sistema di valutazione e progressione di carriera, infatti, non può che dipendere dalla rivisitazione dei processi produttivi. Anche a questo riguardo ci chiediamo se non vi sia consapevolezza di questa esigenza oppure se, al contrario, vi sia una precisa volontà di presentare una riforma azzoppata con l'obiettivo di farla fallire oppure di realizzare un cambiamento soltanto apparente.

Roma, 13 ottobre 2009

Il Consiglio direttivo

dasbi.bdi@gmail.com *http://dasbi.blogspot.com*