

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Quale riforma?

Lo scorso ottobre, alla ripresa delle trattative sulla riforma delle carriere, ci chiedevamo se fossimo di fronte ad una “falsa partenza” del negoziato, data la **carezza di spunti realmente innovativi**. In febbraio, commentando il nuovo sistema valutativo delineato dalla Banca, abbiamo richiesto un **maggiore coraggio** perché si arrivasse a sfruttare appieno le potenzialità di alcune proposte.

Il documento presentato dalla Banca lo scorso 9 aprile non consente di alimentare le speranze nutrite finora ma, viceversa, rappresenta un significativo passo indietro, anche in termini di qualità della comunicazione. **La riforma che – in modo alquanto contorto – viene delineata nel documento ha ben poco di innovativo**: trova nomi nuovi per concetti vecchi (allungamento di fatto dei tempi di carriera e abbassamento nel tempo dei livelli stipendiali), **spacca la compagine aziendale penalizzando, ancora una volta, i colleghi più giovani**.

Infatti, l'obiettivo che sembra guidare la Banca è la definizione di un sistema che produca “progressioni retributive medie comparabili con quelle conseguibili nell'attuale sistema” e sembra di capire che le risorse per premiare i più meritevoli, a regime, andrebbero ricercate a discapito degli altri colleghi. **Non contestiamo che la riforma cerchi di essere, per quanto possibile, a costo zero e che quindi imponga una riallocazione di risorse tra colleghi. Ci sembra criticabile che a pagare siano, come al solito, i più giovani**. Nell'immediato a tutto il personale verrebbe infatti offerto un “periodo di garanzia di 4 anni” durante il quale il nuovo stipendio, pur in assenza di avanzamenti, risulterebbe “superiore a quello che si conseguirebbe sulla base del sistema vigente”. Questo vuol dire posporre gli oneri della transizione, facendoli gravare sulle spalle dei colleghi con un orizzonte lavorativo più lungo. **È questo il metodo che dovrebbe “premiare l'eccellenza e valorizzare le capacità di ognuno”? E' così che si intende rispondere alle aspirazioni delle professionalità che la Banca d'Italia possiede e dei giovani promettenti che da sempre attrae?**

Anche la proposta di consentire ai neoassunti con laurea magistrale di accedere alla prova valutativa per l'area C (Funzionari) dopo 2 anni (mentre per gli altri il termine sarebbe di 5 anni) è la riedizione al ribasso della proposta, accantonata lo scorso ottobre, di collocare tali neoassunti direttamente tra i funzionari. Mentre la proposta dello scorso anno, a cui la DASBI si oppose con decisione, intaccava le aspettative di tutti i coadiutori, l'attuale intacca “solo” quelle dei colleghi con minore anzianità di servizio. La DASBI si oppone a questa discriminazione e penalizzazione. Ci risulta inoltre molto difficile comprenderne il motivo: sulla base di quali elementi **la Banca crede che la nuova generazione di “coadiutori esterni” sia più preparata dell'attuale?**

Riteniamo molto grave e significativo che una riforma che dovrebbe “aprire” la Banca e cambiare la logica delle progressioni di carriera, motivando e premiando i meritevoli, venga invece ispirata da un pensiero (sottaciuto) contrario, ma ben noto: quello di conservare ancora una volta (vedi la riforma della pensioni) le rendite e le posizioni acquisite a scapito di criteri di equità, merito, trasparenza e – talvolta – decenza.

Siamo convinti che le grandi aspettative che l'avvio del negoziato ha suscitato meritino risposte più strutturate e complete. **Per il tempo e l'impegno fin qui profuso, per l'intensità dei problemi ancora da risolvere e per l'impatto di questa riforma sulla vita di tutti noi, non è responsabile accontentarsi di una riforma depotenziata.** Riteniamo necessario rilanciare il dibattito sugli obiettivi e sulla strategia complessiva della riforma.

Ribadiamo pertanto alcune delle nostre proposte:

- **Revisione dell'attuale sistema di valutazione del personale per l'effettiva valorizzazione del merito in un contesto di massima trasparenza.**
- **Modifica del meccanismo per il passaggio di area** attraverso un radicale ripensamento degli attuali concorsi per coadiutore, F2 e Condirettore. Non vogliamo prove basate su un indistinto universo di conoscenze ("sapere") che non considerino anche la capacità ("saper fare"), il comportamento ("saper essere") e l'impegno profuso nel proprio lavoro.
- Promozione di **percorsi lavorativi maggiormente flessibili**, tramite un sistema di **vacancies** interne per valorizzare e formare in maniera trasparente competenze professionali più variegate.
- **Maggiore responsabilizzazione della dirigenza attraverso un rigoroso sistema di valutazione per obiettivi accompagnato anche da una valutazione dal basso.**

L'investimento (perché il personale è una risorsa e non un costo) che dovrà inevitabilmente accompagnare la riforma del sistema sarà più che compensato dai guadagni di efficienza. **Efficienza** che, giova ricordarlo, consente al nostro Istituto di rimanere uno dei punti di riferimento nel panorama economico e sociale italiano e che in ultima analisi è il più efficace presidio a tutela dell'autonomia della Banca.

Da qui **dobbiamo ripartire**, dalla modernizzazione della struttura aziendale e dalla valorizzazione della compagine lavorativa a cui va restituita, con coraggio e lungimiranza, la prospettiva di un futuro che offra pari opportunità e dignità – in termini retributivi e professionali – ai dipendenti, di ieri, di oggi e soprattutto di domani. Una riforma delle carriere condizionata dalle rendite di posizione dell'oggi sarebbe la confessione di un fallimento di fronte ai colleghi e, in ultima analisi, di fronte al Paese.

Roma, 16 aprile 2009

Il Consiglio direttivo