

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Aspetti problematici relativi ai giovani coadiutori nella bozza di riforma delle carriere in Banca d'Italia

La proposta di riforma delle carriere avanzata dalla Banca intacca pesantemente le aspettative dei giovani coadiutori con laurea magistrale o specialistica, non ancora ammessi a sostenere l'esame da F2. Gli **impatti negativi** della riforma su questo gruppo di colleghi si manifesteranno nella fase di transizione al nuovo regime e avranno **effetti permanenti** sulle **prospettive di carriera**.

La **DASBI ritiene che la riforma proposta vada ad incidere in modo palesemente discriminatorio** su una fascia di lavoratori ben precisa: giovani, molto qualificati e a basso livello di sindacalizzazione; stranamente a costoro si chiede di sopportare **la maggior parte dei costi** della riforma.

Si riportano di seguito all'attenzione della Banca e di tutti i colleghi alcuni **effetti perversi** della proposta di riforma attualmente in discussione **sui coadiutori con anzianità fino a 5 anni all'entrata in vigore della riforma**.

Effetto 1. Svantaggio relativo rispetto ai nuovi assunti

Secondo quanto riportato nella proposta della Banca (Figura 1 allegata, riquadro "Prova valutativa"), i requisiti di accesso alla prova valutativa sono:

- 2 anni per i neoassunti con laurea magistrale,
- 5 anni per gli attuali dipendenti.

A fronte di questo meccanismo, *i coadiutori in possesso di laurea magistrale o quadriennale vecchio ordinamento, e in servizio da meno di 5 anni* (in servizio dal febbraio 2005) sarebbero estremamente penalizzati per l'accesso all'esame perché rimarrebbero sottoposti al regime preesistente. In particolare:

1. I coadiutori con **anzianità tra i 3 e i 5 anni** dovrebbero aspettare comunque il compimento del quinto anno di anzianità prima di accedere all'esame da F2 invece di venire ammessi immediatamente, **perdendo, di fatto il riconoscimento di una parte dell'anzianità maturata** ai fini della progressione di carriera.
2. I coadiutori con **3 anni di anzianità** oltre alla perdita di una parte dell'anzianità, si troverebbero a concorrere, al momento dell'esame, con gli assunti dopo la riforma. Il che **riduce la probabilità di promozione e di conseguenza le aspettative di carriera**.
3. I coadiutori con **meno di 3 anni di anzianità** verrebbero addirittura **scavalcati** nell'accesso all'esame.

In generale, il transitorio processo di reinquadramento penalizza i giovani coadiutori rispetto a quelli entrati, con gli stessi requisiti, dopo l'approvazione della riforma. **Si configura una perdita**

netta in termini di avanzamento di carriera che non può essere sanata con palliativi economici.

Effetto 2. Svalimento del titolo di studio per i pre-riforma

Nella fase di avvio della riforma, tutti i coadiutori saranno reinquadrati nel livello B5, *a prescindere dal titolo* di studio. A regime, l'area B – Coordinamento impiegati sarà alimentata o dall'esterno con immissioni di laureati magistrali nel livello B5, o con promozioni dall'area A – Impiegati nel livello iniziale B6.

Questa scelta non pare coerente e frustra ulteriormente le aspettative dei colleghi più giovani ai quali, nella fase di avvio, la laurea magistrale - che pure è stata loro richiesta per essere assunti - non verrebbe riconosciuta. Verrebbe invece riconosciuta, a regime, ai nuovi assunti.

Effetto 3. Inquadramento dopo il passaggio in area C degli attuali coadiutori

La riforma prevede di reinquadrare i funzionari di seconda al livello C7. Invece, gli attuali coadiutori entreranno nell'area C al livello C8, un livello sotto quello dei colleghi che avranno passato l'esame poco prima di loro. Anche questa disparità di trattamento è a discapito dei colleghi con meno anzianità di servizio.

Riteniamo molto grave che una riforma che dovrebbe cambiare la logica delle progressioni di carriera, motivando e premiando i meritevoli, si ispiri invece a criteri irragionevoli e discriminatori. La DASBI giudica quindi fondamentale che la Banca modifichi le proposte per rispondere alle aspirazioni delle professionalità che ha, finora, attratto.

Chiediamo inoltre che la Banca, la cui proposta è a nostro avviso poco condivisibile, fornisca informazioni e analisi volte a giustificare questo atteggiamento. Vorremmo conoscere, ad esempio, le ragioni per cui i giovani coadiutori siano considerati meno meritevoli dei loro predecessori o di quelli che la Banca assumerà nei prossimi anni. **Riteniamo infatti doveroso che la Banca indichi esplicitamente le proprie motivazioni; ne beneficerebbero l'immagine e la credibilità dell'Istituto.**

Anche per evitare un confronto tra vuote opinioni, **la DASBI ritiene che questa vicenda vada affrontata con dati alla mano.** La disponibilità di dati disaggregati relativi alla compagine attuale dei coadiutori, consentirebbe, ad esempio, un'analisi approfondita delle caratteristiche di chi rischia di subire irragionevoli penalizzazioni.

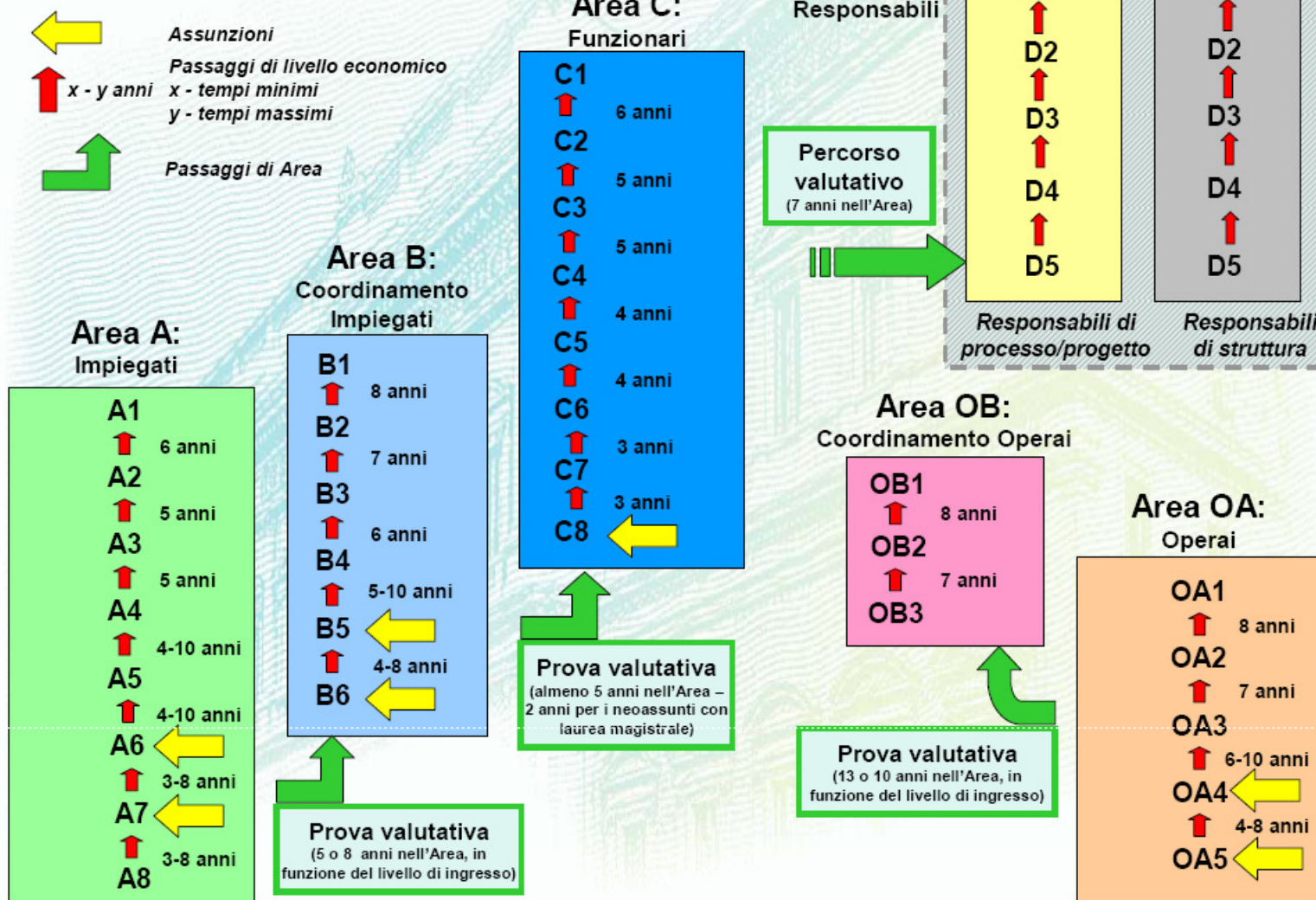
Fondare le scelte di una riforma di tale portata su dati oggettivi e condivisi è essenziale per compiere scelte consapevoli e non discriminatorie. Inoltre, assicurerebbe la necessaria trasparenza di un processo di riforma, come quello delle carriere, che coinvolge e interessa tutta la compagine aziendale, trasparenza che è stata invece ridotta con l'eliminazione delle relazioni dei Servizi. Quella dei Servizi PGR e ORG costituivano un momento importante di comunicazione aperta e ufficiale tra la Banca e i lavoratori sui dati relativi alla dinamica della compagine aziendale attuale e sulle sue evoluzioni future.

Roma, 23 aprile 2009

Il Consiglio direttivo

Figura 1

Nuovo Modello: visione d'insieme



N.B.: il posizionamento grafico di Aree e livelli non è indicativo delle relazioni tra gli importi dei livelli economici