

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Siamo sicuri di ricordare ancora il perché della Riforma delle carriere?

La riforma delle carriere si fa per il perseguimento di un obiettivo. La nostra idea è che sia necessaria per rendere più moderna ed efficiente la nostra Istituzione, per far crescere i più meritevoli e per premiare l'innovazione.

La riforma delle carriere non ci è imposta dall'esterno. Non ci sono leggi dello Stato che impongono un cambiamento (come fu, ad esempio, con la legge sul risparmio e le competenze antitrust).

La riforma delle carriere non è una concessione del vertice aziendale che in questa materia non ha prerogative da poter esercitare in assoluta autonomia.

Il fatto che la Banca abbia riconosciuto l'esigenza di aprire delle trattative è un successo dei lavoratori e dei loro rappresentanti **che non può essere sciupato.**

La riforma delle carriere è infatti un'esigenza avvertita dai lavoratori per poter recuperare quei margini di flessibilità che si sono persi a causa del progressivo ingessamento delle strutture; per realizzare un ambiente di lavoro maggiormente in sintonia con le aspettative di crescita professionale; per recuperare almeno in parte la perdita di potere d'acquisto degli ultimi anni.

Una cattiva riforma sarebbe un fallimento di fronte ai colleghi. Fare il tifo per **nessuna riforma** significa a nostro avviso **tradire le speranze della maggior parte dei colleghi di oggi, della Banca di domani.**

Continua a stupirci il metodo di questa trattativa. La prassi consolidatasi mostra che le rivendicazioni dei lavoratori si concretizzano in una piattaforma che si confronta con quella della controparte. L'assenza di una piattaforma a più di un anno dall'avvio di un processo di riforma così importante ci preoccupa. Non vorremmo che dietro le opportunità tattiche si nascondesse una carenza di capacità progettuale, della capacità cioè di immaginare e delineare la Banca del domani.

L'aver delegato alla Banca la responsabilità di avanzare una prima proposta, a questo punto, non si è mostrata una scelta indovinata. La Banca ha proceduto con uno **spezzatino di documenti** diluito in un **arco di tempo molto ampio.** Anche quest'ultimo aspetto ci preoccupa. Visto che la riforma dovrebbe produrre effetti dal gennaio 2010 **non vorremmo che qualcuno si facesse prendere ora dalla fretta** e cercasse di concentrare in poche settimane il lavoro che poteva essere svolto, ma ahinoi così non è stato, nei mesi scorsi.

Il metodo utilizzato dalla Banca lascia poi quantomeno perplessi: mentre si attiva un sondaggio sulla intranet per riformare i contenuti di Ennebi, non si trova lo spazio per fare altrettanto per esplorare gli "umori" dei dipendenti: quali sono le opinioni soprattutto tra i più giovani - che in fondo sono quelli che si confronteranno più a lungo con questa riforma- quali le loro aspettative?

Prima che il quadro di sintesi annunciato dalla Banca sia reso noto **auspichiamo che possa essere colmata la lacuna a proposito della dirigenza** sulla quale, a partire dallo stralcio relativo al sistema di valutazione, è calato un silenzio che ci lascia a dir poco dubbiosi. Una riforma che vorrebbe essere basata sul principio della valutazione del merito, ma che non applica tale criterio alla dirigenza è una riforma che perde di credibilità.

Trasparenza nei meccanismi di valutazione, mobilità e vaglio dell'operato della dirigenza, selezione in base al merito, argomenti ampiamente trattati dalla legge n. 15 del 4 marzo 2009, promossa dal **ministro Brunetta**. Un provvedimento che ha utilizzato un **innovativo sistema di consultazione pubblica** telematica delle parti sui temi trattati, rendendo il momento di confronto largamente condiviso. Perché la Banca d'Italia, con il patrimonio di risorse che possiede, **non trova il coraggio** per fare altrettanto?

Riteniamo che **il consenso** intorno ad una riforma strutturale lo **si costruisca anche attraverso un'informazione ampia e facilmente accessibile**. Il che vuol dire diffondere documenti tecnici corredati da **note esplicative** e soprattutto da **numeri** che diano conto dell'evoluzione di possibili scenari. Confidiamo nel fatto che, per la solidità e l'affidabilità delle proposte avanzate, la delegazione aziendale abbia fatto abbondante uso di dati ed elaborazioni. In tal caso non possiamo che dichiarare il nostro **profondo disagio nei confronti di una trattativa che va avanti in presenza di marcate asimmetrie informative** senza cioè diffondere le informazioni alla generalità dei colleghi, sulla cui vita lavorativa la riforma inciderà.

Noi continuiamo a sperare che, in fondo, la Banca voglia perseguire l'intento verso cui apparivano orientate le dichiarazioni del Governatore fin dai tempi del suo insediamento, allorché auspicava una riforma delle carriere che promuovesse il merito e la valorizzazione delle generazioni di giovani colleghi.

In tal caso riteniamo ci sia ancora tempo per una maggiore apertura e una maggiore trasparenza. Basta volerlo.

Roma, 5 maggio 2009

Il Consiglio direttivo