

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

I conti in tasca alla Riforma delle carriere

Il nuovo sistema retributivo delineato nella **proposta della Banca** prevede un **periodo di garanzia di almeno 4 anni** nel quale il nuovo stipendio risulterebbe superiore a quello dell'attuale sistema; in termini di cumulata degli stipendi la garanzia si estenderebbe su 8 anni.

Nonostante le apparenze, la proposta non ci pare affatto una bella notizia.

Il nuovo ordinamento sarebbe caratterizzato da un livello stipendiale di partenza più elevato, ma da una **crescita significativamente più bassa**. I benefici si ridurrebbero gradualmente e dopo i fatidici 8 anni i costi per il personale sarebbero addirittura superiori ai benefici, sia nel raffronto anno su anno che in quello sull'intero periodo.

In effetti, in un ordinamento che in media dovrebbe tendere a riprodurre oneri analoghi a quelli dell'attuale sistema è inevitabile che **se si concentrano i benefici nel primo periodo (4 anni) si finisce con lo scaricare i costi della transizione su chi resterà in attività dopo il periodo di grazia.**

D'altro canto, **il sistema delineato dalla Banca rischia di produrre a regime una riduzione significativa del potere d'acquisto dei lavoratori. Da una riforma mediamente a costo zero si passerebbe addirittura ad una versione con oneri significativi per la compagine aziendale.** Se, da un lato, continuerebbe ad essere riconosciuto a favore di tutti i colleghi qualcosa di simile all'attuale "scatto leggero", dall'altro il riassorbimento dello "scatto pesante" nei livelli stipendiali determinerebbe situazioni in cui:

- **chi periodicamente beneficerà di un passaggio di livello stipendiale sarà in grado di replicare una situazione analoga a quella dell'attuale sistema. Solo che, in tal caso, la forte discontinuità dei passaggi di livello (uno ogni 5 anni ad esempio) determinerà una perdita di potere d'acquisto** rispetto ad un sistema con scatti distribuiti gradualmente nel tempo;
- **chi non passerà di livello, inutile dirlo, sperimenterà una evidente perdita netta.**

Date queste premesse, ci pare probabile che Banca e lavoratori pur usando le stesse parole annettono alle stesse significati molto differenti. **Varrebbe quindi la pena fare chiarezza** su alcuni aspetti:

1. La **separazione della progressione gerarchica da quella reddituale**, delineata in una fase iniziale della proposta della Banca, dovrebbe consentire di recuperare sul versante economico la possibilità di fornire al personale un sistema articolato e coerente di incentivi.

Come si può coniugare questa esigenza con una riforma che fa perdere potere d'acquisto?

2. Se va recuperata la possibilità di incentivare in maniera credibile e significativa il personale, come si può pensare a **un meccanismo di transizione che per anni (per anni!) farà convivere all'interno della stessa organizzazione una generazione di beneficiari ed una di agenti pagatori?** Si ritiene davvero che possa produrre effetti virtuosi **un sistema come quello delineato**, che senza destinare risorse aggiuntive **si fa in pratica portatore di una logica conflittuale**, visto che le risorse per premiare i meritevoli dovrebbero essere fornite da chi non è giudicato tale?
3. Più in generale, **quali errori sono attribuibili alla compagine aziendale tali da giustificare un trattamento che ci pare imperniato più sul bastone che sulla carota?** Qual è la situazione di profonda crisi economica in cui versa la Banca tale da giustificare interventi di contenimento della dinamica salariale?
4. La Banca conta di svolgere in futuro le stesse attività di oggi, con un numero significativamente inferiore di addetti. Questo è possibile solo a fronte di una marcata crescita della produttività. **Il quadro delineato dalla Banca tiene conto dell'andamento della produttività?** Se sì, in che modo e in quale misura?

Se è vero, come tutti sembrano sostenere (la Banca in primis), che il personale, con le sue professionalità, rappresenta per l'Istituto una risorsa strategica, allora gli oneri per una riforma delle carriere che lo valorizzi e lo premi rappresentano un investimento, non un costo. È ora che si torni a investire in questa risorsa strategica, per poter restituire serenità e fiducia ai colleghi e per far sì che la Banca torni a essere un esempio di modernità per il paese.

Roma, 11 maggio 2009

Il Consiglio direttivo