DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Conferenza quadriennale: una Banca in mezzo al guado

Flussi di avanzamento. – Anche in questo ambito emergono elementi per una **lettura in chiaro-scuro**. A seguito della fitta e pressante interlocuzione che in questi mesi abbiamo tenuto con l'Amministrazione, valutiamo positivamente la **crescita significativa del numero di avanzamenti da Esperto a Consigliere**, un aumento **sia in termini assoluti** (da 98 a 120) che in termini relativi di **incidenza** rispetto alla base degli scrutinabili (dal 13,3 al 15,9 per cento), con un'aliquota minima garantita in ciascun Dipartimento/Area territoriale del 13,2 per cento. È parimenti positivo il fatto che l'Amministrazione si sia decisa a utilizzare i **margini di manovra** che il Regolamento del personale consente e a non fornire un'applicazione meccanicistica della distribuzione del budget complessivo. Su questo versante, infatti, oltre a un congruo numero di posti destinato ad essere ripartito equamente tra Dipartimenti e Aree territoriali, si prevede la presenza di un **buffer** da allocare valutando, ad esempio, i carichi di lavoro sperimentati dalle strutture o le caratteristiche della base di scrutinabili.

D'altra parte, **il numero delle promozioni è ancora inferiore a un ammontare che sia possibile definire come equo**, soprattutto se si considera il budget risicato messo a disposizione lo scorso anno. Questo aspetto è particolarmente critico considerando che la **metodologia** impiegata dall'Amministrazione per definire il numero di avanzamenti a Consigliere prende le mosse proprio dai tassi di successo fatti registrare da varie fasce di scrutinabili (ad esempio in base all'anzianità maturata nel segmento) in occasione della sessione 2017, la prima nell'ambito del nuovo sistema di regole.

Il numero delle promozioni appare non adeguato anche di fronte all'esigenza di dare seguito a pezzi qualificanti dell'accordo sulla riforma delle carriere. Infatti, bisogna ricordare come nell'accordo si prevedevano sia una tendenziale linearizzazione delle progressioni nel passaggio dal vecchio al nuovo sistema, sia il passaggio della maggior parte degli Esperti alla fascia di Consigliere.

Per quanto riguarda i **passaggi a Direttore**, sono previste 39 promozioni a valere sulle graduatorie congelate, anche quest'anno al netto dei (due) colleghi in aspettativa. Nel 2018 prenderà avvio anche il canale ordinario di promozione per scrutinio, con 8 promozioni aggiuntive. Il numero proposto appare esiguo e metterà in difficoltà prima di tutto i gestori nel momento in cui dovrà essere allocato. In questa fase di prima implementazione è legittimo aspettarsi una maggiore apertura da parte dell'Amministrazione.

Relativamente al **concorso per il passaggio dall'Area operativa al segmento di Esperto**, canale di alimentazione dell'Area manageriale per il quale ci siamo fortemente battuti durante la trattativa, non possiamo far altro che **ribadire il giudizio negativo, già espresso lo scorso anno, circa l'esiguità dei posti messi a concorso**. Si rileva però una differenza dallo scorso anno. Mentre in vista dell'organizzazione della prima prova l'Amministrazione poteva sostenere di non avere informazioni sulla numerosità della platea interessata, la presentazione di circa 300 domande nella prima sessione del concorso avrebbe dovuto suggerire un approccio diverso. Il passaggio a Esperto mira a favorire un impiego più efficiente e gratificante di una risorsa inquadrata non coerentemente con le proprie

potenzialità. In presenza di un bacino ampio di potenziali interessati è necessario definire un arco di tempo relativamente breve nel quale consentire il passaggio all'Area manageriale. In caso contrario, il dover ripetere più volte la prova potrebbe sortire un effetto demotivante, contrario a quanto ci si era prefissati creando questo canale di alimentazione.

Il Consiglio direttivo Roma, 18 gennaio 2018