

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Conferenza quadriennale: una Banca in mezzo al guado

Decentramento. – Processi decisionali più snelli ed efficaci richiedono che il potere decisionale si collochi il più vicino possibile a chi dispone di informazioni e competenze specifiche, in modo da affrontare la questione in esame al meglio. Da questo punto di vista **non sono state ancora sfruttate appieno le potenzialità del modello dipartimentale**. D'altra parte, i Dipartimenti non possono trasformarsi in repubbliche autonome, ciascuna col proprio sistema di regole non scritte e prassi gestionali. Risulta infatti necessario impartire direttive precise per preservare l'uniformità di utilizzo di strumenti quali, ad esempio, quelli di flessibilità e di conciliazione tra attività lavorative ed esigenze personali o familiari.

Deve ancora arrivare un cambiamento significativo e sempre più urgente. **Funzionari generali e Capi Servizio dovrebbero** essere in condizione di **dedicare molto più tempo ed energie alla cura e alla gestione delle risorse** loro assegnate, nonché all'**elaborazione di una visione strategica** per le proprie strutture. Si tratta di un cambio di paradigma reso assolutamente necessario con la riforma delle carriere dell'Area manageriale / alte professionalità. Si possono compiere passi avanti in questa direzione anche **ridisegnando e valorizzando il ruolo degli staff**, oggi troppo limitato.

La collaborazione e l'assunzione di responsabilità da parte dell'intera linea dirigenziale sono elementi necessari soprattutto per evitare che incombenze, pressioni e responsabilità si concentrino sui **Capi Divisione**. Il Capo Divisione non può rappresentare infatti l'unico snodo del sistema disegnato dalla riforma delle carriere.

Il Consiglio direttivo

Roma, 18 gennaio 2018