

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Job posting e politica del gambero

Con un messaggio del 7 novembre l'Amministrazione ha illustrato alcune innovazioni nella gestione del job posting, ossia del sistema concepito per rendere trasparenti le opportunità presenti nel mercato interno del lavoro e per favorire il contatto diretto tra domanda e offerta di profili professionali. Le novità sono due:

1. lo spostamento della persona nella nuova struttura entro **due mesi** dalla comunicazione dell'esito della selezione;
2. la scelta di candidati che abbiano alle spalle, di norma, **3 o 5 anni** di esperienza nei compiti svolti al momento della partecipazione alla selezione.

Anche in questo caso l'Amministrazione esibisce la tipica andatura del gambero: **un passo avanti e due indietro**.

È infatti positivo che si definisca un termine ragionevole entro il quale consentire il passaggio alla nuova struttura. Due mesi sono infatti un tempo adeguato per garantire un congruo periodo di affiancamento/passaggio di consegne, come pattuito negli accordi del febbraio 2016. Questo termine dovrebbe porre un argine alla prassi dilatoria posta in essere dalle strutture cedenti che in vari casi si è registrata in questi mesi e che ha contribuito, presso alcune aree, a connotare il job posting in senso conflittuale e non, invece, come lo strumento fisiologico per supportare l'adozione del modello dipartimentale che presuppone un maggior decentramento dei processi gestionali. Per garantire la fluidità del processo di selezione è comunque **importante fissare target stringenti anche per la durata del processo di selezione.** Le lungaggini della fase di assegnazione potrebbero infatti essere trasferite alla fase di decisione.

Un passo indietro significativo lo evidenzia l'indicazione che *“la scelta del candidato si orienta, di norma, sulle persone che chiedono di cambiare dopo aver maturato un periodo di esperienza negli attuali compiti della durata di almeno 3 anni ovvero di 5 anni se – per la particolare specializzazione richiesta dalle attività svolte – siano stati effettuati consistenti investimenti formativi/addestrativi dalla Direzione di appartenenza”*.

Appare evidente che per tale via anziché promuovere la mobilità, come l'Amministrazione si era espressamente impegnata in sede di accordi sulla riforma delle carriere, si provi a **reintrodurre vincoli, limiti e freni allo spostamento delle risorse all'interno della Banca.**

La definizione di tali vincoli, oltre a confliggere con le potenzialità e col ruolo del job posting, segna addirittura un arretramento rispetto a tempi in cui vincoli di prima assegnazione erano esplicitamente previsti, ma non riguardavano, ad esempio, le differenti articolazioni dell'AC. Al di là di questi elementi, **la giustificazione offerta dall'Amministrazione di preservare gli investimenti effettuati dalla struttura di appartenenza è molto debole:** se si investe nelle persone e ci si dedica a una gestione moderna del personale non si ha bisogno di introdurre vincoli. Il vincolo invece produrrà effetti proprio per le strutture che invece non investono adeguatamente in capitale umano e

nella valorizzazione delle persone, e che quindi possono ricorrere solo a vincoli di natura amministrativa per attuare una retention forzata.

Il “di norma” lascia intendere che vi potranno bene essere **eccezioni non tipizzate**; la differenza tra il vincolo di 3 o 5 anni sarà tracciata da valutazioni rimesse non è dato sapere a chi o secondo quale criterio. **La previsione di un vincolo diffuso, per la sua evidente portata e rilevanza, non andrebbe introdotta con un messaggio amministrativo, bypassando il confronto con le organizzazioni sindacali**, necessario per garantire la coerenza con l’impianto e l’orientamento condiviso della riforma delle carriere.

È l’ennesimo chiaro sintomo di una logica di depotenziamento della portata innovativa complessiva dei nuovi istituti, malcelato da una non meglio precisata e quantificata esigenza di gradualità, eufemismo che sottende di fatto un grave arretramento, su diversi fronti. Facendo grazia ai lettori di tanti altri aspetti su cui non mancheremo di tornare, evidenziamo qui di seguito quelli direttamente attinenti al tema della mobilità professionale delle risorse.

Continuano a registrarsi posizioni in organico scoperte da tempo senza che le strutture si attivino per coprirle. La numerosità delle posizioni tenute scoperte incide negativamente sulla frequenza del ricorso allo strumento del job posting e, di riflesso, sulla sua credibilità come strumento principe per la mobilità professionale.

Va fatta chiarezza su un criterio che a più riprese ha impedito l’attribuzione del posto sulla base di non meglio specificate **situazioni di deficit di personale nelle strutture di appartenenza del soggetto selezionato**. Un simile modo di procedere non è coerente con l’accordo del febbraio 2016 dal momento che nella fase di trattativa sono state respinte le proposte dell’Amministrazione di introdurre una qualche forma di autorizzazione per la partecipazione alla selezione.

Infine, gli accordi prevedono che qualora la prima fase del job posting riservata agli addetti di un Dipartimento si concluda senza l’assegnazione del posto, la selezione è estesa alla generalità della compagine. Tuttavia, in più d’una circostanza, la seconda fase è stata circoscritta all’Amministrazione centrale. Solo in alcuni casi, in un terzo stadio, si è registrata l’estensione alla rete territoriale. Questa prassi non trova copertura nelle disposizioni regolamentari e rappresenta una **discriminazione nei confronti del personale della rete** a cui viene preclusa la possibilità di mettersi in gioco.

Si tratta di aspetti di grande rilevanza se si considera che **la mobilità professionale è uno dei necessari contrappesi all’incremento della discrezionalità** dei valutatori che la riforma introduce, che al momento non è neppure bilanciata dalla pronta implementazione della mobilità delle strutture di vertice e dalla loro valutazione dal basso, peraltro già previste dalla riforma.

* * *

Quelli descritti sono tasselli di un mosaico dai bordi frastagliati, ma dal disegno chiaro. È in atto un tentativo, dannoso e a nostro avviso concettualmente anche male articolato, **di piegare i meccanismi decentrati introdotti con la riforma alle regole e alle prassi definite a livello centrale**, di fatto disinnescando le innovazioni introdotte da istituti concepiti per produrre una salutare rottura con schemi del passato.

L’apparato amministrativo della Banca, espressione del precedente assetto gestionale e però anche responsabile della transizione al nuovo, sta tentando di fatto di accentrare nuovamente le prerogative che con la riforma delle carriere sono state redistribuite ai capi delle strutture da un lato e ai singoli colleghi dall’altro. La Banca che sottoscrive un accordo e ne applica un altro, evidenzia **un chiaro e grave conflitto interno tra volontà di innovazione e tentazione di ritorno al passato**.

Ci chiediamo se vi sia qualcuno che percepisca l'esigenza di aggiustare la rotta. Dotarci di meccanismi di gestione al passo con i tempi non è un vezzo né una necessità solo nostra. **Di una Banca centrale incapace di introdurre anche le più elementari innovazioni il Paese non sa che farsene**, e temiamo che di questo passo, con il passare del tempo, questo finirà per risultare chiaro a tutti. Cerchiamo di evitarlo. **Siamo ancora in tempo.**

Il Consiglio direttivo

Roma, 8 novembre 2017