



Al dott. Umberto Proia
Segretario Generale
Banca d'Italia

Con il documento inviato il 24 ottobre alle OO.SS firmatarie degli accordi relativi alla riforma degli inquadramenti per l'Area Manageriale/Alte professionalità, l'Amministrazione ha presentato una bozza di Circolare relativa al "Sistema di feedback basato sugli obiettivi", poi ulteriormente discussa nell'incontro del 25 ottobre. Sulla base delle vigenti Intese in materia di relazioni sindacali si inviano le riflessioni delle scriventi OO.SS. a proposito di quanto presentato.

Riteniamo innanzitutto apprezzabile il fatto che la Circolare richiami i principi che ispirano il nuovo sistema di feedback, orientato a favorire la crescita e lo sviluppo professionale del personale. Un processo costante di rafforzamento del capitale umano da un lato consente di mantenere elevata la motivazione della compagine, dall'altro permette all'Istituto di poter cogliere le opportunità offerte da un contesto di riferimento più dinamico e sfidante che in passato.

Da questo punto di vista riteniamo opportuno che venga anche richiamato, in coerenza con gli accordi di febbraio, anche il principio della pluralità come uno degli elementi caratteristici del nuovo sistema. Pluralità che si declina sia in termini di una molteplicità di fonti impiegate per rendere il feedback, sia in termini di attori coinvolti.

Va rilevato che l'illustrazione della bozza di Circolare sarebbe risultata più efficace ove tra il materiale trasmesso alle OO.SS. fosse stata inclusa anche la "Guida Metodologica per la definizione degli obiettivi", rilevante per poter rendere operativa la previsione regolamentare relativa alla struttura predefinita degli obiettivi assegnati al personale. A tal proposito, ci riserviamo di integrare in un secondo momento le presenti considerazioni ove dall'esame della Guida dovessero emergere aspetti meritevoli di più attenta considerazione.

Con riferimento al ruolo del Capo diretto (par. 1.1) sarebbe opportuno specificare che nelle unità di base di grandi dimensioni il rispetto "sostanziale" del principio di prossimità richiede un ruolo esercitato da soggetti quali, ad esempio, i Capi settore. Formalmente, infatti, non vi sarebbero motivi per derogare al principio generale di individuazione del Capo diretto riportato all'inizio del paragrafo. Per coerenza, inoltre, anche detti soggetti andrebbero inseriti nei piani di formazione annunciati in occasione dell'incontro.

Nella parte dedicata al Collaboratore (par. 1.2) sarebbe opportuno richiamare il ruolo proattivo che questo può giocare nella fase di assegnazione degli obiettivi. A tal fine potrebbe essere integrato il passaggio che richiama la collaborazione col capo diretto per la

definizione degli obiettivi con l'aggiunta di "anche concorrendo con le proprie proposte alla messa a punto degli stessi". Quest'ultimo aspetto, del tutto coerente con gli accordi di febbraio, richiede che il Repertorio di obiettivi sia accessibile in lettura sia ai capi sia ai collaboratori.

Nel paragrafo dedicato alla funzione Risorse Umane (par. 1.3) varrebbe la pena richiamare, come specificato negli accordi di febbraio, che gli obiettivi devono rappresentare idoneamente le peculiarità delle Strutture.

Per quanto riguarda l'oggetto del sistema di Feedback (par. 2), la sostituibilità dell'obiettivo gestionale è coerente con l'impostazione di un sistema di carriere nel quale coesistono, con pari dignità, profili gestionali e professionali. Tuttavia, laddove si dice che l'articolazione degli obiettivi tiene conto del lavoro svolto da ciascun collaboratore, sarebbe opportuno chiarire che comunque un obiettivo di tipo gestionale è assegnato sempre quando si svolgono ruoli non meramente professionali. In coerenza con le potenzialità innovative che caratterizzano il nuovo sistema di feedback in relazione alla cultura aziendale, gli obiettivi di natura gestionale dovranno essere coerenti con le direttrici di valorizzazione delle differenze e di conciliazione dei tempi di vita e lavorativi.

È apprezzabile la previsione secondo cui il feedback reso al collaboratore contiene indicazioni anche sul contributo complessivamente fornito all'unità di base e/o Struttura di appartenenza. In tal modo si accresce il potere informativo e gestionale del feedback e migliora la trasparenza complessiva del sistema, con positive ricadute anche in altri ambiti (sistema di avanzamento ad esempio).

Nell'ambito della Circolare è a più riprese citato il ruolo della procedura informatica appositamente sviluppata a corredo del sistema di feedback. Su tale procedura non sono state fornite informazioni. Anche per questo aspetto ci riserviamo quindi di svolgere considerazioni in una seconda fase. In ogni caso, ci pare eccessivo definire la procedura informatica come l'elemento che "guida" i capi e i collaboratori nelle diverse fasi (par. 3.1).

In relazione alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi andrebbe valutata la possibilità di far venir meno la descrizione sintetica del campo di attività prevalente del collaboratore nell'anno. Si tratta di un adempimento che a fronte di oneri amministrativi e gestionali aggiungerebbe poco al rapporto tra valutatore e valutato.

La formulazione del paragrafo dedicato al colloquio di feedback (3.5) lascia opportunamente spazio al dialogo tra capo e collaboratore prima che sia formalizzato il giudizio assegnato. Sarebbe peraltro opportuno prevedere che delle osservazioni del collaboratore resti formalmente traccia.

Roma, 28 ottobre 2016

IL COMITATO DI PRESIDENZA



IL CONSIGLIO DIRETTIVO

