

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Riforma delle carriere: dove eravamo rimasti?

Dopo l'incontro e l'accordo di questo pomeriggio si scorge **finalmente la possibilità di definire un'organica riforma delle carriere anche per il comparto operativo**, possibilità prematuramente accantonata con l'accordo del marzo 2016.

Accordo che abbiamo sottoscritto perché pensavamo che fosse di fondamentale importanza consentire il **reinquadramento** dei Coadiutori/Coadiutori principali nel segmento professionale degli Esperti e **introdurre una prova per l'accesso all'Area Manageriale/Alte professionalità** dopo 5 anni di permanenza in Banca in qualunque grado. Due istanze che abbiamo sostenuto in ogni occasione e che abbiamo continuato a perorare dal tavolo dei direttivi quando su quello degli operativi stava per calare il sipario della non riforma.

Quel che è accaduto negli ultimi 12 mesi è a tutti noto. Ben 1.200 colleghi hanno manifestato con la partecipazione alla prova straordinaria di reinquadramento la loro preferenza per un assetto riformato rispetto all'usato sicuro. Grande è l'attenzione per il concorso a Esperto che si manifesta sia con la partecipazione ai seminari che sono stati organizzati in queste settimane, sia con le richieste di chiarimenti sui tempi e le modalità della prova.

Sappiamo anche che **scrivere nuove regole è fondamentale, ma non è sufficiente**. È necessario che cambino anche i comportamenti e la mentalità dei singoli come anche dell'Amministrazione. Siamo da mesi impegnati in un'intensa interlocuzione con la Banca per favorire una puntuale ed efficace implementazione della riforma. Molto resta da fare su vari versanti: un mercato del lavoro interno che attraverso vacancy e job posting possa caratterizzarsi come trasparente, aperto e contendibile; implementazione del principio di temporaneità degli incarichi di rilievo organizzativo; sviluppo di percorsi di carriera da *professional* a tutto tondo e non come ripiego (solo per ricordarne alcuni). Ma certo **questa azione può essere più efficace se l'obiettivo di una vera riforma è comune a tutto il personale, se si condivide e ci si riconosce in un unico insieme di regole, principi e valori comuni**.

Da dove ricominciare? Da dove eravamo stati bloccati dall'accordo di marzo 2016. Dall'esigenza di un più profondo e capillare rinnovamento dei sistemi gestionali anche per il comparto operativo del personale. In analogia con gli interventi già adottati per il comparto direttivo e con gli opportuni aggiustamenti il rinnovamento dovrà riguardare, in particolare:

- i **meccanismi di avanzamento**, che oggi valorizzano troppo l'anzianità e troppo poco il merito;
- il **sistema valutativo**, che oggi si muove per inerzia sulla base di adempimenti meramente burocratici non idonei a riconoscere e premiare l'impegno individuale;
- gli istituti a presidio e garanzia della **mobilità del personale**;

- la definizione di **percorsi di crescita professionale** adeguatamente supportati da un sistema ben articolato di interventi formativi;
- le modalità per poter estendere la **partecipazione al meccanismo dei feedback manageriali**.

La ripresa del confronto offrirà anche la possibilità di individuare soluzioni per **sanare le distorsioni** in molti casi emerse nelle modalità di **svolgimento delle prove di reinquadramento** che si sono da poco tenute.

Su questi temi siamo, come sempre, disposti a confrontarci con l'Amministrazione. Con la **credibilità** che nasce dall'essere **tra i pochi che sedendo al tavolo delle trattative per il comparto operativo si sono sempre spesi per una vera e organica riforma.**

Affinché il tema della riforma per il comparto operativo non sia utilizzato solo come uno slogan, abbiamo proposto di non limitare al secondo semestre 2017 la finestra per poter avviare il confronto negoziale, perché riteniamo che sia utile e opportuno partire quanto prima. **Dobbiamo recuperare il tempo perduto.**

Il Consiglio direttivo

Roma, 01 marzo 2017