

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

L'incontro sugli organici conferma: senza riforma delle carriere non ci sono prospettive

Lo scorso 12 dicembre si è tenuto l'incontro annuale durante il quale la Banca ha illustrato gli aspetti principali relativi all'organico, alle assunzioni, alle promozioni.

L'incontro ha avuto una valenza meramente illustrativa, senza nessuno spazio per aspetti di natura negoziale. È un elemento che ci preme sottolineare per due motivi. In primo luogo, deve esser chiaro come la responsabilità di certe decisioni sia da attribuire tutta e per intero alla Banca. Il dimensionamento degli organici, elemento caratterizzante di qualsiasi visione strategica, deve essere comunicato in maniera chiara in modo che i lavoratori possano farsi un'idea di dove il vertice dell'Istituto intende portarci. In secondo luogo, una manciata di posizioni aggiuntive non muta la situazione complessiva in cui opera il personale dell'Istituto. Il tono dei volantini diffusi per rivendicare eventuali aggiustamenti al margine, al contrario, rischia di distogliere l'attenzione dagli aspetti essenziali del problema, ossia le prospettive lavorative offerte.

L'aspetto principale che a nostro giudizio emerge è rappresentato dall'esigenza evidente, non ulteriormente procrastinabile, di un'organica riforma delle carriere. All'interno di un sistema gerarchico funzionale come quello che ci ostiniamo a tenere artificialmente in vita non esistono margini per corrispondere in maniera adeguata alle aspettative dei colleghi, valorizzare il merito, conferire adeguati riconoscimenti all'impegno e alla dedizione. È una conclusione alla quale si arriva facilmente analizzando a) l'ampliamento dei bacini di accumulo per il passaggio a Condirettore, F2, Coadiutore; b) l'allungamento dei tempi medi per un generico passaggio di grado.

La delegazione aziendale ha sottolineato come la **riduzione dei pensionamenti** indotti dalla riforma Fornero ha determinato una **riduzione delle assunzioni previste in modo da mantenere l'entità della compagine su di un sentiero di graduale riduzione**. Per il 2013 è prevista un'assunzione (nel complesso 150) per ogni pensionamento. A tal riguardo abbiamo mosso due ordini di critiche. In primo luogo abbiamo fatto notare come **la Banca paia troppo spesso ossessionata dalle dimensioni della compagine**. Sono le aziende reduci da un periodo di crisi che tendono a ridurre in maniera aggressiva i costi, anche attraverso una riduzione degli addetti. Il modo in cui il nostro Istituto ha svolto i propri compiti prima e durante la crisi tratteggia una storia di tutt'altro tenore. **Il continuo insistere sugli aspetti di riduzione, di contenimento, di arretramento, anziché favorire un clima aziendale aperto con fiducia al futuro crea piuttosto incertezza, disaffezione, resistenza al cambiamento**. In secondo luogo, il numero di assunzioni è

ridotto, rispetto a quello che altrimenti si sarebbe deciso, a fronte di effetti della riforma Fornero per loro natura transitori. **Si rinuncia quindi all'acquisizione di risorse specialistiche delle quali le strutture avvertono il pressante bisogno** per poter continuare a esibire una dinamica lievemente discendente della compagine.

Si osserva, inoltre, come nella pianificazione degli organici sia **assente ogni riferimento a strumenti di mobilità interna**. Ciò appare ancora più stridente considerata l'eterogenea distribuzione di carenze ed eccedenze di personale fra le diverse strutture della Banca. Ci si chiede in particolare se l'alimentazione dall'esterno dei servizi SGB e Ispettorato vigilanza non potesse esser mitigata facendo ricorso alle competenze specialistiche già presenti in Banca attraverso *vacancy* e il coinvolgimento dei colleghi di filiale a *Utilizzo Ispettivo Prevalente*.

La delegazione aziendale ha rimarcato con soddisfazione come, pur in un clima caratterizzato da molteplici vincoli, **vi è comunque il tentativo di non penalizzare rispetto agli anni precedenti le opportunità di passaggio di grado**. Ad esempio il numero delle promozioni a F2 è passato da 60 a 62, con un tasso di promozione sostanzialmente invariato poco sopra il 9 per cento. **Abbiamo fatto notare come, purtroppo, questa stabilità è in parte il frutto di una mera illusione ottica**. Se nella platea di promuovibili aumenta il peso relativo dei colleghi concretamente disposti a partecipare alle procedure concorsuali (ad esempio per effetto del pensionamento dei colleghi col grado di coadiutore principale o dell'aumento del peso relativo dei coadiutori esterni) **quello che si registra, in realtà, è una graduale riduzione del tasso effettivo di promozione**. Se si guarda poi alle **promozioni a coadiutore** non c'è illusione ottica che valga a dissimulare una ulteriore riduzione delle opportunità di progressione.

Per i **concorsi interni** abbiamo chiesto **tempi certi** o comunque prevedibili **per la pubblicazione dei bandi e per l'inizio delle prove**. Anticipi bruschi, o ritardi imprevedibili, rispetto alla prassi consolidatasi negli ultimi anni possono creare disagi alle persone e alle strutture.

Per quanto riguarda il concorso F2, abbiamo invitato la Banca a compiere passi in avanti in termini di trasparenza con la pubblicazione, contestualmente al bando, delle filiali nelle quali sono localizzati i posti messi a concorso. Si tratta di un intervento utile per i colleghi che associano grande importanza alla stabilità residenziale; un intervento capace di far percepire come maggiormente equa la prova nel suo complesso.

Infine, **abbiamo richiesto che l'articolazione degli organici della rete territoriale possa essere dettagliata per filiale**, visto che già oggi questo accade per alcune regioni. **Su questo aspetto abbiamo registrato la disponibilità della delegazione aziendale a modificare il layout dell'informativa già dal prossimo anno**.

Roma, 19 dicembre 2012

Il Consiglio direttivo