

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

Riforma delle carriere: per cambiare davvero

La riforma delle carriere si fa per il perseguimento di un obiettivo. La nostra idea è che sia necessaria per rendere più moderna ed efficiente la nostra Istituzione, per far crescere i più meritevoli e per premiare l'innovazione.

La riforma delle carriere non ci è imposta dall'esterno. Non ci sono leggi dello Stato che impongono un cambiamento (come fu, ad esempio, con la legge sul risparmio e le competenze antitrust).

La riforma delle carriere non è una concessione del vertice aziendale che in questa materia non ha prerogative da poter esercitare in assoluta autonomia. La Banca stessa riconosce che “il sistema attuale premia troppo poco il merito” e che “gli attuali sistemi di valutazione non riescono più a rispondere alle attese”.

Il fatto che la Banca abbia riconosciuto l'esigenza di aprire delle trattative è un successo dei lavoratori e dei loro rappresentanti che non può essere sciupato. La riforma delle carriere è infatti **un'esigenza avvertita dai lavoratori** per poter recuperare quei margini di flessibilità che si sono persi a causa del progressivo ingessamento delle strutture; per realizzare un ambiente di lavoro maggiormente in sintonia con le aspettative di crescita professionale; per recuperare almeno in parte la perdita di potere d'acquisto degli ultimi anni.

Una cattiva riforma sarebbe un fallimento di fronte ai colleghi. Fare il tifo per **nessuna riforma** significa a nostro avviso **tradire le speranze della maggior parte dei colleghi di oggi, della Banca di domani.**

La Banca ha proceduto con uno **spezzatino di documenti** diluito in un **arco di tempo molto ampio.** Quest'ultimo aspetto ci preoccupa: **non vorremmo che qualcuno si facesse prendere ora dalla fretta** e cercasse di concentrare in poche settimane il lavoro che poteva essere svolto, ma ahinoi così non è stato, nei mesi scorsi.

Riteniamo che **il consenso** intorno ad una riforma strutturale lo **si costruisca anche attraverso un'informazione ampia e facilmente accessibile.** Il che vuol dire diffondere documenti tecnici corredati da **note esplicative** e soprattutto da **numeri** che diano conto dell'evoluzione di possibili scenari. Confidiamo nel fatto che, per la solidità e l'affidabilità delle proposte avanzate, la delegazione aziendale abbia fatto abbondante uso di dati ed elaborazioni. In tal caso non possiamo che dichiarare il nostro **profondo disagio nei confronti di una trattativa che va avanti in presenza di marcate asimmetrie informative** senza cioè diffondere le informazioni alla generalità dei colleghi, sulla cui vita lavorativa la riforma inciderà.

Elementi a nostro giudizio **indispensabili** per una riforma completa ed efficace sono:

→ **Dirigenza - mandato a termine e valutazione anche dal basso**

Vorremmo una **maggiore responsabilizzazione della dirigenza** attraverso l'introduzione del mandato a termine, eventualmente rinnovabile, e di flussi di valutazione provenienti dal basso. Anche tra i dirigenti dovrebbe valere il principio che il grado dovrebbe essere svincolato dalla funzione.

È **alla dirigenza che spetta non solo il compito di guidare il cambiamento ma anche l'obbligo di applicare a se stessa il criterio fondante della valutazione basata sul merito, aumentando per questa via le occasioni in cui è chiamata a rimettersi in gioco.** È questa una condizione necessaria affinché il resto della compagine accetti un mutamento radicale e innovativo della gestione del personale e della progressione delle carriere.

→ **Mobilità orizzontale – favorire la mobilità con più flessibilità e trasparenza**

Vorremmo un sistema di vacancy interne, **un meccanismo flessibile e trasparente per valorizzare competenze professionali ampiamente diversificate.**

→ **Valutazione del personale – adottare un sistema per obiettivi**

È necessario passare ad un sistema di valutazione che sia in grado di **valutare i risultati ottenuti** in base a obiettivi prefissati e condivisi, **senza trasformare la Banca in un esameificio.**

→ **Separazione di progressione economica e gerarchica – livelli stipendiali e incentivi**

È necessario **recuperare potere d'acquisto e garantire una dinamica adeguata delle retribuzioni.** In un'ottica premiante, il personale deve essere reso partecipe in maniera significativa degli incrementi di produttività. Le **risorse liberate dal processo di riassetto** della struttura organizzativa dovrebbero essere **reimpiegate interamente nell'accrescimento del capitale umano** della Banca, oggi divenuto il fattore strategico dominante

Realizzare una riforma "timida" significa restare pericolosamente indietro nel processo di ammodernamento in atto in altre amministrazioni pubbliche e **fornire un assist a chi non vede l'ora di entrare a gamba tesa sulla credibilità e sulla autonomia del nostro Istituto.**

Il Consiglio direttivo

Roma, 23 luglio 2015