



Sindacato Nazionale del Personale
Direttivo della Banca Centrale

8492

PROMOZIONI DEI DIRIGENTI: ALCUNE LUCI E NON POCHE OMBRE

Il ritardo con il quale sono stati varati i provvedimenti di promozione e utilizzo dei dirigenti, con gli inevitabili effetti negativi a cascata sui provvedimenti dei funzionari, è stato intollerabile anche quest'anno: richiamiamo con forza l'esigenza di garantire il rispetto dei termini previsti negli accordi negoziali.

Si riassumono di seguito alcuni aspetti dei provvedimenti concernenti il personale di grado superiore:

- Il numero complessivo degli avanzamenti del personale di grado superiore è stato di 69 (79 nel 2009, 92 nel 2008, 78 nel 2007, 70 nel 2006, 51 nel 2005);
- La ripartizione delle promozioni fra A.C. e Filiali è stata di 54 e 15 (60 e 19 nel 2009; 79 e 13 nel 2008; 53 e 25 nel 2007; 48 e 22 nel 2006; 30 e 21 nel 2005): ancora una volta si registra una penalizzazione immotivata delle aspettative del personale della rete periferica;
- Quest'anno le promozioni hanno interessato fra l'altro 8 colleghi con anzianità compresa fra 2 e 3 anni nel grado precedente e 28 con anzianità pregressa di 4 e 5 anni, accentuando ancor di più rispetto agli anni precedenti il peso di criteri di selezione diversi dalla maturità professionale, con il rischio di ampliare sensibilmente la platea del personale demotivato e deluso.

Grazie anche alle continue sollecitazioni del Sindirettivo-CIDA, è migliorata la trasparenza e la ricostruibilità a posteriori delle decisioni discrezionali prese, attraverso la diffusione dei criteri utilizzati. Le scelte effettuate devono sempre contemperare merito e maturità professionale; il merito in Azienda ha diverse connotazioni e deve essere premiato ovunque si manifesti; chiunque opera con serietà, capacità professionale e impegno deve trovare riconoscimenti a prescindere dal settore di appartenenza.

La valutazione del Sindirettivo-CIDA sul notevole ritardo nell'assunzione dei provvedimenti è **fortemente critica**, anche perché tale ritardo ha un **effetto negativo a cascata** su quelli di utilizzo dei funzionari, molti dei quali si vedranno costretti a **rimodulare nel pieno dell'estate l'organizzazione familiare**.

Questa situazione - che comporta gravi disagi agli interessati ed è in palese contrasto con l'impegno assunto dalla Banca a varare i provvedimenti **entro il mese di aprile** - è **francamente intollerabile**. Da tempo denunciavamo questa situazione: ci aspettiamo che il vertice dell'Azienda dimostri con i fatti nei confronti del personale la

stessa considerazione che in tante occasioni, giustamente, manifesta per le esigenze dell'utenza. Intanto chiediamo con forza che la **corrente "sessione" dei funzionari si concluda entro il mese di luglio.**

Negli ultimi quindici anni **la Banca è riuscita raramente a rispettare l'impegno preso.** Per il futuro, confidiamo che l'Amministrazione si organizzi meglio, **prestando la dovuta attenzione alle esigenze del personale direttivo e delle rispettive famiglie.**

Il numero complessivo degli avanzamenti nella sessione ai gradi di Direttore (n. 39), Direttore Principale (n. 25) e Condirettore Centrale ed equiparati (n. 5) è stato di 69, e quindi in calo numericamente rispetto agli anni più recenti (79 nel 2009, 92 nel 2008, 78 nel 2007, 70 nel 2006, 51 nel 2005).

La percentuale delle promozioni nei confronti del personale addetto alle Filiali è pari quest'anno al 22% circa: era stata del 24% del totale nel 2009, del 14% nel 2008, del 33% nel 2007 e del 31% del 2006. Il Sindirettivo-CIDA lamenta **un'inadeguata attenzione prestata alle aspettative e alle prospettive del personale dirigente addetto alla rete periferica,** le cui professionalità avrebbero potuto essere meglio valorizzate, anche alla luce della nota riforma organizzativa.

In più casi posizioni di titolarità o vicarietà di Sedi o Filiali capoluogo di regione sono stati coperti da colleghi dell'A.C.: l'unidirezionalità dei movimenti dall'A.C. verso le Filiali, e non viceversa, potrebbe far desumere un atteggiamento di disistima nei confronti di chi presta la propria attività lavorativa presso le realtà del mondo Filiali.

Al termine della sessione, **diverse posizioni funzionali presso la rete periferica** non sono state coperte; in particolare tre Vice Direzioni (Aosta, Lecce e Pescara) e almeno una dozzina di posizioni dirigenziali di staff di Direzione di Filiali capoluogo di regione o ad ampia operatività **non sono state assegnate.** Chiediamo con forza che **queste situazioni vengano affrontate e risolte dall'Amministrazione,** magari ricorrendo a specifici provvedimenti (*vacancies*, promozioni) utili allo scopo.

In sette casi gli avanzamenti di colleghi addetti a Filiali non hanno implicato il loro utilizzo presso altre dipendenze rispetto a quelle di appartenenza. **La rinuncia da parte della Banca a voler attivare la mobilità ad ogni costo nei casi di promozione è da salutare con favore e va estesa maggiormente.**

Il criterio meritocratico di scelta ha avuto un crescente e significativo peso rispetto a quello dell'esperienza maturata nel grado precedente.

E' stata attribuita una promozione nei confronti di un neo Condirettore Centrale e di un neo Direttore aventi **2 anni di anzianità** nel grado precedente; cinque colleghi sono stati promossi al grado di Direttore Principale ed un collega a Direttore Superiore con **3 anni di anzianità** pregressa.

Inoltre, con **4 anni di anzianità** nel grado precedente sono stati promossi: due colleghi a Direttore Superiore; tre elementi a Direttore Principale; uno a Direttore; due ad Avvocato; uno a Direttore Tecnico.

I margini di variazione nelle decorrenze minime e massime per l'avanzamento nei diversi gradi sono in alcuni livelli estremamente ampi (ad esempio, per la promozione a Direttore Principale sono compresi fra 11 e 3 anni; a Direttore Principale di Succursale fra 10 e 5 anni; a Direttore di Succursale fra 12 e 7 anni).

Negli avanzamenti ai diversi gradi ci sono **differenze significative nelle decorrenze minime** toccate nelle diverse articolazioni, **pur in presenza di livelli gerarchici omogenei:** ad esempio, per le promozioni al livello di "Direttore Principale" ed equiparati l'anzianità minima è stata di 3 anni da Direttore, di 5 anni da Direttore di

Succursale, da Ispettore e da Primo Avvocato; per gli avanzamenti a “Direttore” le anzianità minime sono state di **2 anni** da Condirettore, di 4 anni da Condirettore Tecnico, di 5 anni da Ispettore Aggiunto e da Avvocato, di **7 anni** da Condirettore di Succursale.

Le differenze nei tempi di promozione in particolare **tra Amministrazione Centrale e Filiali** hanno assunto negli ultimi anni caratteristiche non trascurabili: la Banca dovrebbe una volta per tutte chiarire se effettivamente crede nel valore della rete territoriale e nelle professionalità nella stessa impegnate, assumendo in caso positivo comportamenti coerenti anche in termini di progressione delle carriere.

Con riferimento alla **ripartizione fra generi**, 14 promozioni del personale di grado superiore hanno riguardato donne. L'incidenza percentuale (pari al 20,3% del totale) è **la più alta degli ultimi cinque anni** (negli anni precedenti: il 16,5% nel 2009, il 18% nel 2008, il 19% nel 2007, il 17% nel 2006). Peraltro, delle 8 promozioni conferite a dipendenti con anzianità nel grado precedente di due o tre anni, nessuna è stata attribuita ad una collega. Occorre quindi continuare a impegnarsi per **perseguire un obiettivo di piena valorizzazione del personale femminile dirigenziale** in Banca d'Italia.

Le promozioni di grado superiore hanno riguardato, **anche se in misura differenziata, tutte le diverse articolazioni in cui è ripartito il personale di grado superiore**: Amministrazione Centrale, Filiali, Ispettorati, ruolo tecnico, ruolo legale.

Peraltro, è possibile che **nessun collega nel grado di Direttore Principale di Succursale fosse meritevole di promozione?** Con riguardo al ruolo tecnico, è possibile che **nessun Direttore Principale Tecnico e nessun Tecnico Direttore meritassero una promozione?**

Nell'Amministrazione Centrale, **l'Area Vigilanza Bancaria e Finanziaria ha fatto registrare il maggior numero di promossi, con 14 elementi**, seguita dall'Area Ricerca economica e relazioni internazionali e dalla Consulenza Legale (7 promossi). Promozioni sono state conseguite **in tutte le Aree funzionali**.

Per il Sindirettivo-CIDA, **il merito in Azienda ha varie forme e deve essere riconosciuto ovunque si manifesti**. Occorre dunque **superare asimmetrie** derivanti anche dall'esistenza di settori di lavoro a **inferiore visibilità rispetto al Vertice aziendale** ovvero tra Amministrazione Centrale e Filiali.

Anche la circostanza che **fra i dirigenti di provenienza Ufficio Italiano dei Cambi solo tre colleghi abbiano conseguito una promozione** può indurre a ipotizzare un'inadeguata considerazione dei profili professionali di quel personale.

In Banca è fondamentale valorizzare i talenti, il merito, l'impegno, la professionalità e la dedizione al lavoro **in qualsiasi comparto di attività queste qualità si manifestino, senza alcuna esclusione pregiudiziale**.

Soltanto esaminando con la massima attenzione in modo trasversale le posizioni individuali di **tutti i colleghi astrattamente promuovibili** addetti alle diverse Strutture della Banca e ricercando un **giusto equilibrio tra merito e maturità professionale** è possibile evitare pregiudiziali accantonamenti di singoli elementi meritevoli.

Va salvaguardata l'esigenza di fornire **prospettive di valorizzazione ad ogni collega seriamente impegnato nel suo lavoro**, evitando concretamente di alimentare l'area della demotivazione e della delusione a fronte di mancate meritate promozioni.

Occorre anche **raggiungere l'obiettivo di una maggiore condivisione dei provvedimenti gestionali da parte della platea di riferimento**.

Il conferimento di promozioni nei confronti del personale di grado superiore è un momento fondamentale di **“discrezionalità disciplinata”** da parte dell’Azienda; **occorre però rendere possibile il controllo del concreto esercizio di tale discrezionalità.**

Ai sensi della **nota a verbale all’articolo 51/I parte del Regolamento del Personale**, le promozioni a scelta per merito del personale di grado superiore **vengono conferite sulla scorta di una valutazione dell’attività di servizio svolta, effettuata dal Vertice secondo le modalità ed i criteri dallo stesso determinati all’inizio della procedura di avanzamento.**

Devono essere presi in considerazione **per tutti i dipendenti promuovibili** gli **elementi di giudizio** concernenti l’andamento delle strutture affidate e l’espletamento delle funzioni assegnate nonché le informazioni contenute nei fascicoli e concernenti: l’anzianità nel grado e la conseguente esperienza maturata, l’anzianità residua di servizio, i precedenti di carriera, la preparazione professionale, le funzioni esercitate, gli incarichi svolti.

Questi criteri, dettagliati da ultimo nell’appunto n. 895559 del 18 settembre 2007, **sono stati portati ai primi di maggio a conoscenza di tutto il personale dirigente interessato grazie alla costante azione di stimolo ad assumere atteggiamenti di maggiore trasparenza gestionale esercitata da questo Sindacato nei confronti dell’Amministrazione.**

I criteri ci sono, quindi, ma **deve trasparire anche una loro costante applicazione nelle varie annate e le decisioni che vengono prese devono essere comprensibili e ben fondate**, in modo tale da rendere ineccepibili le scelte effettuate, che in assenza di adeguate, sostenibili e trasparenti motivazioni non possono vedere esclusioni a tempo indeterminato.

Roma, 21 luglio 2010

IL COMITATO DI PRESIDENZA