

Con il volantino del 22 giugno il CIDA ha fornito la propria versione sui recenti provvedimenti relativi alle promozioni dei dirigenti della Banca d'Italia. Pensiamo che sia opportuno approfondire questi commenti per sviluppare un confronto critico sul futuro della categoria. È particolarmente utile partire dalle considerazioni del CIDA che è molto addentro alle dinamiche dei vertici della Banca e che è ovviamente interessato ai dirigenti che ne rappresentano la constituency fondamentale. Nel formulare queste osservazioni rimandiamo al documento in cui abbiamo sviluppato organicamente un'analisi della riforma delle carriere dei direttivi(1).

La critica fondamentale che il CIDA fa ai vertici della Banca e all'attuale configurazione delle promozioni è di essere discrezionale sotto ogni profilo: si promuove solo chi è più "conosciuto" dal Vertice aziendale per i più svariati motivi, lasciando invece in ombra chi si trova a operare con serietà e impegno in settori meno visibili, le Filiali sono ignorate, avvengono scavalcamenti di anzianità e così via. Queste critiche non possono che essere fatte proprie dalla scrivente organizzazione, che ha costantemente stigmatizzato questi atteggiamenti del vertice soprattutto verso la rete delle Filiali da tempo abbandonata a se stessa. Il punto però è che il CIDA è un entusiasta sostenitore della nuova struttura delle carriere per i direttivi e cerca di dimostrare che nel nuovo mondo la situazione sarà migliore e dunque che la nuova discrezionalità sarà migliore della vecchia.

Vediamo gli argomenti utilizzati per questa difesa.....

In primo luogo si sostiene che il sistema centralizzato favorisce soprattutto chi è vicino al vertice aziendale. E in futuro? Le promozioni saranno decentrate e dunque sarà favorito chi è vicino ai singoli vertici di dipartimento. Anziché il Re Sole, i cortigiani dovranno ingraziarsi i singoli vassalli. È un passo avanti? Non solo non è affatto detto ma tutto ciò acuisce la spaccatura tra i dipartimenti. Nella nostra analisi della riforma abbiamo spiegato che "La riforma disarticola [...] l'esistenza unitaria dell'Istituto dando una indipendenza abnorme ai singoli dipartimenti". I commenti del CIDA confermano che questa è la strada in cui si sta andando senza nemmeno percepirne il pericolo. Pensiamo solo a quale sorte toccherebbe al dirigente che cambi dipartimento e che dunque vada a finire alla corte di qualcuno da cui non è "conosciuto", per usare l'espressione del volantino CIDA: che fine farebbe? Facile intuirlo. I passaggi tra dipartimenti saranno dunque marginali. Ne conseguirà un irrigidimento dei percorsi di carriera.

Il CIDA sostiene che nel nuovo modo gli avanzamenti saranno fondati "su solidi argomenti" e sui "meriti individuali" in quanto decisi da "soggetti più vicini" al valutato.

L'aspetto della vicinanza è positivo ed è contenuto nella piattaforma contrattuale della CGIL sin dal 2008, ma diviene un problema se si lega direttamente alla dinamica retributiva del dipendente.

Il CIDA scrive poi che "nel nuovo sistema sarà ben chiaro a chi imputare l'avvenuta o mancata promozione". Questa affermazione ignora però il meccanismo del budget che ingessa totalmente il meccanismo e non rende affatto liberi i valutatori di promuovere.

Il CIDA sostiene che i budget permetteranno più promozioni che in passato? Ovviamente non può, e questo è l'aspetto decisivo. Ad ogni modo l'affermazione, nella sua onestà, giudica positivamente un aspetto che abbiamo evidenziato come foriero di gravi problemi per il futuro della categoria (rimandiamo al paragrafo "la triste sorte dei capi di linea" del documento per un'analisi approfondita del tema). Davvero c'è chi è convinto

che il clima di guerra civile nelle unità di linea favorisca l'efficienza e l'efficacia dell'azione istituzionale? Nel "nuovo mondo", il giorno in cui uscirà il messaggio con le promozioni si scatenerà la caccia all'uomo (o in pochi casi alla donna) dato che tutti avranno "ben chiaro", per usare le parole del CIDA, a chi imputare la propria sorte.

È dunque vero che la nuova discrezionalità è diversa dalla vecchia ma che sarà migliore è molto dubbio.

Veniamo ora al tema della progressione economica. Qui il CIDA sostiene arditamente che nel nuovo mondo la progressione sarà "più significativa" e più equidistribuita nei diversi comparti grazie al riconoscimento del merito.

La situazione è ben diversa. Il senso della riforma è esattamente opposto alla equidistribuzione. La riforma si basa sull'idea di "premiare i meritevoli", un altro modo per dire che pochi faranno carriere lampo e gli altri arrangeranno lentamente. Il perché è ovvio. Spieghiamo nel documento: "Il motivo per cui nel tempo le carriere sono diventate più lente è l'allungamento della vita lavorativa. Poiché la riforma non può incidere su questo aspetto, in media, la carriera non potrà essere più veloce di prima. Ciò che invece è possibile, e viene anzi esaltato, è che alcuni fortunati faranno una carriera lampo. Va da sé che, per ovvie considerazioni di aritmetica elementare, se la media non cambia e qualcuno va più veloce, significa che tutti gli altri vanno più lenti". Il riconoscimento dunque non sarà più ma meno diffuso e meno equidistribuito. Il fatto che i pochi fortunati nel nuovo meccanismo non saranno i conosciuti dell'unico vertice centrale ma dei molti vertici locali non muterà in meglio la sorte della massa della categoria. È davvero incredibile che si dipinga favorevolmente il nuovo mondo sostenendo che verranno dati più soldi a tutti quando il senso ideologico e pratico della riforma è esattamente l'opposto. La meritocrazia dove tutti sono premiati che meritocrazia è?

Nel concludere, il CIDA sostiene che non rimpiangerà il passato.

Ci uniamo a loro in questo non rimpianto. Solo che a questo aggiungiamo che ben presto ci sarà da rimpiangere anche il futuro poiché la riforma ha gettato i direttivi dell'Istituto dalla padella della discrezionalità centralizzata alla brace della discrezionalità decentrata. Crediamo che gli esiti della riforma mostreranno la necessità di un'alternativa per salvaguardare i dipendenti della Banca e l'efficacia della sua azione istituzionale.

Chiudevamo il documento con queste parole che riprendiamo: "Questa alternativa c'è nella piattaforma unitaria del primo tavolo sulle carriere, che mantiene i punti di forza del sistema attuale (degli operativi) e le cose buone del sistema adottato per i direttivi, evitando gli effetti perversi di entrambi. Sulla base del riconoscimento che la riforma dei direttivi è uno spot anni 80 che non aiuta la Banca si potrà, in un futuro il più possibile ravvicinato, procedere a una riunificazione delle carriere e dei contratti sulla base di questa alternativa ragionevole".

Roma, 28 giugno 2016

La Segreteria Nazionale