

WAITING FOR AVANZAMENTI DI SEGMENTO CARRIERA MANAGERIALE/ALTE PROFESSIONALITA'

Anche quest'anno ci siamo...tutti i colleghi dell'Area manageriale e delle Alte professionalità tengono il fiato sospeso, con lo sguardo rivolto verso l'alto non per cercare ispirazione, ma per capire se *questo* sarà finalmente l'anno della tanto agognata promozione.

D'altra parte, da quando è entrata in vigore la riforma del 2016, ogni certezza è venuta meno. L'unica strategia che resta, ormai, sembra essere quella di affidarsi alla sorte o - per i più spirituali - al proprio Santo protettore per sapere se si verrà "pescati" per ricevere il sospirato avanzamento.

Ma viene spontaneo chiedersi – mettendo da parte, per un attimo, giudizi o polemiche sulla discrezionalità delle scelte – quali siano realmente i criteri adottati dai Comitati per selezionare i "fortunati vincitori", al di là di quelli generici e vagamente formulati nei documenti ufficiali della Banca.

Con un ragionamento semplice – ma solido – si potrebbe ritenere che i criteri principali debbano riguardare il ruolo ricoperto, il livello di responsabilità e la qualità con cui sono stati gestiti incarichi complessi. In altre parole: più alto e delicato è il ruolo, maggiori sono le responsabilità e migliore – auspicabilmente – dovrebbe essere la performance; di conseguenza, più logico dovrebbe risultare il riconoscimento in termini di avanzamento.

D'altro canto, sappiamo che uno dei capisaldi della riforma dovrebbe essere anche quello di consentire una carriera cd. orizzontale, ossia quella degli Specialist che non ricoprono posizioni funzionali/organizzative. Per chi fa questa scelta, ammesso che di scelta si tratti, deve essere riconosciuta la qualità del contributo dato all'unità di appartenenza, anche in termini di supporto a chi le posizioni organizzative ha scelto di ricoprirle.

Purtroppo, le decisioni degli ultimi anni sembrano smentire clamorosamente questi principi; colleghi che hanno fatto scelte diverse vengono messi in competizione e, a causa della scarsità dei posti messi a disposizione e della poca chiarezza dei criteri utilizzati, né gli uni né gli altri sentono di essere stati valutati correttamente per il lavoro svolto.

E così chi riveste ruoli di responsabilità organizzativa o funzionale – pensiamo ai Capi Divisione, ai Responsabili di Funzioni o di Enti strategici per l'Istituto – sente di essere messo da parte in nome di un'"equità" a favore degli Specialist e questi ultimi, che hanno dimostrato capacità nello svolgere in maniera altamente qualificata comunque funzioni delicate assumendosene le connesse responsabilità, sentono che senza ricoprire nessuna "casella" non vedranno mai riconosciuto il loro contributo.

È ora che l'Amministrazione vada oltre la semplice trasmissione di informative ai sindacati sugli organici e sugli avanzamenti affinché, nell'interesse dello stesso Istituto, negozi con i rappresentanti dei lavoratori un confronto vero, trasparente, su temi cruciali come: *quante posizioni mettere a concorso ogni anno, in quali strutture, in base a quali criteri professionali e numerici.*

Perché gli avanzamenti non sono un dettaglio, né una gentile concessione: **sono una leva strategica fondamentale per la motivazione del personale e per la credibilità stessa della Banca d'Italia.**

Solo se il personale percepirà che le scelte sono eque, giustificate e coerenti con i valori dell'Istituto, potrà tornare ad esserci fiducia, motivazione e senso di appartenenza. E la Banca d'Italia potrà tornare a essere quella grande Istituzione – seria, rispettata, *amata* – che tanti oggi ricordano con nostalgia.

Roma, 15 aprile 2025

La Segreteria Nazionale

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbancaditalia.it
L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy