

AVANZAMENTI DI SEGMENTO: IL SISTEMA NON FUNZIONA **Rispetto e congratulazioni ai promossi.** **Ma non si può tacere sulle gravi criticità della procedura.**

Con l'ultima tornata di passaggi di segmento si è consumato un altro capitolo della nuova gestione delle carriere manageriali.

Come FISAC CGIL rivolgiamo un sincero e convinto augurio di buon lavoro a tutte le colleghe e a tutti i colleghi promossi.

La nostra critica non è rivolta alle persone, ma al sistema che ha reso questi avanzamenti opachi, disomogenei, poco comprensibili e sempre più lontani da criteri trasparenti e verificabili.

I numeri della selezione parlano chiaro:

Dall'analisi dei dati diffusi dalla Banca – per il passaggio al segmento Consiglieri - emergono elementi che non possono essere ignorati:

- Solo 150 promozioni su 542 colleghi esaminati: appena il 27% del totale;
- gravi disomogeneità tra dipartimenti: si va da percentuali di promozione del 9% a oltre il 60%, in assenza di criteri oggettivi noti;
- differenze di genere inaccettabili: il genere femminile rappresenta circa il 40% del totale degli esaminati, ma solo il 35% dei promossi;
- penalizzazione dei colleghi con maggiore anzianità o provenienti dall'interno: a parità di esperienza nel segmento, la probabilità di promozione è sensibilmente più alta per chi arriva dall'esterno rispetto a chi ha costruito il proprio percorso all'interno dell'Istituto. Quindi la Banca ci sta dicendo che l'esperienza e la professionalità interna hanno minor valore rispetto alla formazione esterna.

Per i Direttori è anche peggio

I dati relativi ai passaggi a Direttore sono ancora più scoraggianti, sia in termini di pari opportunità, sia di valorizzazione del genere meno rappresentato.

Una selezione che già nel segmento intermedio mostra criticità strutturali e in quello apicale rischia di trasformarsi in una cooptazione opaca riservata a pochi.

Un sistema che esclude e demotiva

Ciò che emerge chiaramente è un grave deficit di trasparenza e intellegibilità della procedura. I colleghi non sanno – né prima né dopo – su quali elementi verranno giudicati, né hanno modo di comprendere come le valutazioni siano state effettuate.

Le decisioni restano di fatto affidate a criteri interni, non verificabili, spesso condizionati da relazioni personali, permanenze geografiche o logiche "di linea" che si sostituiscono a un vero confronto di merito.

Chi cambia struttura viene disincentivato. Coloro che lavorano in ambiti meno “visibili” o non direttamente collegati ai centri decisionali non vengono spesso valorizzati.

Questa dinamica rompe l'unitarietà dell'Istituto, disincentiva la mobilità e isola i percorsi professionali, relegandoli a piccoli feudi in cui la progressione è condizionata dalla prossimità ai vertici locali più che dal valore individuale.

Il vero problema è il modello

Questo non è un problema di aggiustamenti puntuali. È il frutto di una scelta consapevole fatta dalla Banca con l'ultima riforma delle carriere: abbandonare ogni forma di confronto e di valutazione centralizzata a favore di una gestione totalmente decentrata, affidata alla discrezionalità dei Capi.

Una riforma che la FISAC CGIL non ha mai condiviso e sottoscritto.

Nel nuovo modello, non esistono prove oggettive, non esistono graduatorie, non esistono criteri pubblici di confronto. I dipartimenti si autogestiscono: valutano, promuovono e stabiliscono chi può avanzare moltiplicando le disuguaglianze.

Un sistema così strutturato non garantisce né la meritocrazia né la coesione dell'Istituto. Anzi, crea sfiducia, frustrazione e un senso diffuso di disillusione tra chi lavora con dedizione e responsabilità ma non ha “santi in paradiso”.

È tempo di cambiare rotta

Come FISAC CGIL, chiediamo con forza un cambiamento radicale della riforma, che rimetta al centro i principi di trasparenza, equità e accessibilità.

Le nostre proposte sono chiare:

- Reintrodurre prove oggettive, almeno per i segmenti più alti, con valutazioni nazionali e commissioni terze;
- introdurre graduatorie di confronto, pubbliche e intellegibili, che rendano leggibili le scelte e ne permettano la verifica;
- assicurare un'adeguata rappresentanza e valorizzazione dei diversi ambiti funzionali e dei territori;
- garantire parità di genere reale e misurabile nei percorsi di carriera.

Il nostro impegno è per una carriera al servizio della professionalità e dell'Istituzione, non dei giochi di potere

Il clima di lavoro, la coesione tra colleghi e la credibilità della Banca d'Italia non possono essere sacrificati sull'altare dell'arbitrarietà o della corsa ai bonus.

La carriera deve tornare ad essere uno strumento di riconoscimento per chi lavora con serietà e competenza, non una prerogativa per pochi.

*FISAC CGIL – Banca d'Italia
per una carriera più equa, per una Banca più forte,
per dare forza a chi tutela veramente le Lavoratrici e i Lavoratori*

Roma, 6 giugno 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



Naturalmente Confederali Naturalmente Costituzionali

