



# NUOVA SOLIDARIETÀ

Periodico del Sindacato Indipendente Banca Centrale

Federazione Indipendente Sindacati Autorità Vigilanza  
Banca d'Italia - CO.N.SO.B. - A.G. Privacy - A.G. Comunicazioni - A.V.C.P.

ANNO XVIII - N. 1 DICEMBRE 2010

## SINDACATO SENZA PAURA

### Un sindacato diverso per persone normali

di Alberto Antonetti

Il chiodo fisso di gran parte dei dirigenti sindacali è stato in questi ultimi tempi un pensoso (e penoso) interrogarsi su alleanze, strizzatine d'occhio, stili di leadership, posizionamenti strategici e inciuci vari.

Pane quotidiano per gli addetti ai lavori, puro ostrogoto per i colleghi sani di mente. A parlare con questi ultimi, infatti, si ha la rassicurante conferma che coloro che ancora leggono le comunicazioni sindacali siano interessati unicamente a conoscere quale rapporto intendiamo avere con il personale e quale rapporto intendiamo avere con la controparte-Banca.

Partiamo da un presupposto. Di fronte a questa Banca, il nostro ruolo non può essere solo quello di fare progetti, fare negoziati, fare accordi. Occorre verificare l'applicazione concreta e accertare ogni abuso. Denunciarlo. Contrastarlo. Se non si denunciano sistematicamente tutti gli abusi, il resto (i negoziati, i progetti, i "legendari" accordi di notte) perdono improvvisamente ogni importanza. Per questo semplice motivo, essere al primo tavolo non può essere l'unica priorità di una seria organizzazione sindacale.

Il SIBC ha il dovere di essere diverso. Tutti noi abbiamo il dovere - nei confronti di ciascuno dei nostri iscritti, (segue a pag. 2)

## in questo numero

### LA BANCA

Fine di un amore

Se.ge.si.: famiglia e abbandono

### TECNOLOGIA

Tutti pazzi per il QR Code

## SIAMO TORNATI

Dopo un breve periodo di assenza, Nuova Solidarietà torna a far sentire la propria voce tra i Lavoratori della Banca d'Italia.

Il giornale del SIBC ha oltre 18 anni di storia. Nasce nel 1992, allorché un gruppo di donne e uomini liberi decisero di fondare un nuovo sindacato, indipendente, dopo la scandalosa firma del contratto di lavoro, contro la volontà dei dipendenti, da parte delle Segreterie confederali.

Negli anni, Nuova Solidarietà ha portato avanti battaglie storiche, tra le quali quella per le dimissioni del governatore Fazio nel periodo oscuro dei "furbetti del quartierino", l'unificazione tra Banca d'Italia e U.I.C., il mandato a termine del Direttorio, il potenziamento della funzione di vigilanza sul sistema bancario.

La nuova veste del giornale testimonia la voglia di cambiamento al passo con i tempi. Non cambiano, invece, i temi trattati, sempre in sintonia con i valori che contraddistinguono il SIBC: trasparenza, solidarietà, giustizia e democrazia.

Nuova Solidarietà è uno strumento per comunicare in modo trasparente e democratico con tutti i colleghi. Questo giornale vuole essere anche un'occasione offerta a ciascun collega di esprimersi, a prescindere dall'iscrizione sindacale, sui problemi che più lo riguardano, siano essi di portata generale o di interesse più specifico. Il comitato di redazione del giornale, composto di giovani pieni d'entusiasmo, è già al lavoro per il prossimo numero di inizio 2011 e attende il contributo di tutti voi!

## Elementi di valutazione del merito

di Michele Rizzolli

Il negoziato con la Banca sulla riforma delle carriere ha posto all'attenzione di tutti numerose tematiche. Tra queste, in seno al personale, particolare interesse, notevoli aspettative e preoccupazioni, rivestono le questioni relative al futuro inquadramento dello stesso e all'introduzione di meccanismi gestionali adeguati all'obiettivo, generalmente condiviso, di premiare il merito, l'impegno e le capacità effettive di ognuno nella progressione della propria carriera.

In un contesto del genere diventa determinante il sistema (meglio i sistemi) di valutazione del personale che verrà adottato e conseguentemente diviene fondamentale la conoscenza di alcuni concetti generali, quali quello di obiettivo, di misurazione, di valutazione, e di verifica ad esso strettamente legati. Essi, infatti, sono sempre più usati e combinati in vario modo tra di loro, dalla Banca e dalle diverse sigle sindacali, per cercare di descrivere un sistema gestionale del

personale efficace, capace di individuare e selezionare le risorse umane più adeguate nello svolgimento delle (segue a pag. 4)

### TRATTAMENTO DI QUIESCENZA DEL PERSONALE (TQP)

## CHIAREZZA ED EQUITA'

A cura di Mario Calcagno e Umberto Milici

Il 16 giugno 2010 il SIBC ha inviato alla Banca una lettera con la quale chiede che venga definita la configurazione giuridica del Trattamento di Quiescenza del Personale, al fine di poter corrispondere alle domande formulate dagli iscritti al Sindacato sugli argomenti qui di seguito riportati in sintesi.

(segue a pag. 3)

## Un sindacato diverso per le persone normali

(continua da pag. 1)

*prima ancora che verso la faccia che guardiamo allo specchio ogni mattina – di non avere paura a prendere posizione. Non avere paura di essere scomodi. Non avere paura di contrapporci alla Banca. Non avere paura di contrapporci ai sindacati che la dovessero surrettiziamente sostenere nel suo disegno.*

*Le alleanze verranno per conseguenza, senza pregiudizi verso chicchessia. Ma alle persone normali, fuori dai locali sindacali, davvero interessano alleanze a prescindere da progetti e da una concreta tutela del personale? Dubito molto, anche qui. Io credo sia il caso di dirvi che nella fase attuale la tutela del personale passa attraverso la contrapposizione a questo tipo di controparte che ci troviamo di fronte.*

*Anche perché la Banca è piuttosto inaffidabile: non rispetta nemmeno le regole che essa stessa si dà, ovvero le scrive in modo talmente fumoso da lasciare a se stessa margini di discrezione così ampi da sconfinare nell'arbitrio. E' quindi necessario attrezzarci di conseguenza, e fare passi avanti nel nostro modo di contrastare determinati comportamenti.*

*Ad esempio, alla denuncia delle Newsletter abbiamo cominciato ad aggiungere lo step successivo. Dopo alcune singolari scelte nelle sessioni di promozioni dei direttivi, abbiamo chiesto al DG di rendere pubblici i criteri della Giunta di scrutinio. Per la prima volta in 118 anni di storia della Banca sono stati resi pubblici a tutti gli interessati. C'era bisogno di stare al primo tavolo, o di fare accordi sottobanco con la controparte per ottenere un risultato del genere, o è bastato voler fare fino in fondo il nostro mestiere? Analogamente per la mensa: scrivendo ufficialmente sul tema, e denunciando le variazioni imposte ai menu contrattati, è stata rimossa dai nostri piatti la verdesca, che la Food and Drug Administration definisce affettuosamente il "pesce col mercurio". Risultato: adesso una donna incinta che mangia a mensa non nutre il feto con un vecchio termometro travestito da pesce. In attesa che la Commissione Pari Opportunità ce ne renda merito, c'era bisogno di stare al primo tavolo per ottenere un risultato del genere, o è bastato voler fare fino in fondo il nostro mestiere?*

*Un Sindacato senza paura è un sindacato che ottiene risultati. Un Sindacato inciucioso e tremebondo è destinato a gestire il suo strapuntino di potere sempre più distante dagli iscritti e dal personale. Un modo di gettare al vento il nostro grande patrimonio di valori e di ideali, cui al SIBC non intendiamo piegarci.*

**Alberto Antonetti**

## FINE DI UN AMORE

Sono un 1° Operatore capo in servizio presso la sede di Palermo. Di me parlano le valutazioni della direzione e ispettive, ma indipendentemente da questo credo, ormai da quasi 36 anni, di avere sempre fatto il mio dovere in maniera precisa e indiscutibile.

All'indomani della conclusione tra amministrazione e sindacati del negoziato per il rinnovo contrattuale resto impietrito e deluso per l'ennesima volta dai risultati ottenuti.

La mia categoria, già in passato fortemente penalizzata da contratti saltati e stralci vari mai regolarizzati, si vede oggi ancor di più umiliata, mortificata e declassata dalle ultime vicissitudini.

Abolizione della divisa e connessi (ma chi l'ha veramente voluta?), abolizione del ruolo di autista, abolizione della possibilità di svolgere k1, affidamento della sicurezza con relativi risvolti all'arma dei carabinieri, hanno procurato una devastante riduzione del potere economico agli appartenenti della categoria. Adesso che c'era l'occasione per ricompensare gli stessi, anche se parzialmente, con un equo reinquadramento, si e' invece partorita una insana soluzione che continua a falciare le aspettative di questo ormai sparuto drappello di personale sempre più allo sbando e in preda a divisioni interne e dubbi sul futuro.

La Banca si e' dimenticata di noi, eppure siamo gli stessi ai quali in tanti anni ha chiesto grossi sacrifici sia gestionali che mansionistici, gli stessi che ha investito di grandi responsabilità, gli stessi che ha trovato sempre pronti nel momento del bisogno. Non scordiamoci del change over! A livello personale mi e' costato due operazioni alle ginocchia, una di ernia inguinale e al momento un'ernia del disco che non mi consente più di alzare un sacchetto della spesa.

Lavoravamo come muli, sollevando pesi (scatole di monete), movimentando bisacce e ballettoni, alle volte anche sotto le intemperie, ma mai nessuno si e' tirato indietro e lo ha fatto sempre con dignità professionale e senso di appartenenza all'Istituzione sapendo che era necessario farlo e pertanto andava fatto. Ma tante e tali sono state le prestazioni fornite, talvolta al limite delle nostre possibilità, che e' difficile ricordarle tutte.

Certo e' che il "change over" e' stato ultimato e felicemente direi, così come in altre occasioni il contributo dei Se.Ge.Si. e' stato determinante per la riuscita di manifestazioni e avvenimenti patrocinati dal nostro istituto. Eppure la Banca si e' dimenticata di noi, non gli serviamo più, questo e' evidente, ma un trattamento del genere proprio non ce lo meritavamo.

E così, adesso mi trovo tristemente a sperare di poter al più presto lasciare l'Istituzione per l'appartenenza alla quale sono andato fiero per un trentennio e per la quale adesso non ho più la stima né l'amore che avevano significativamente caratterizzato il mio cammino lavorativo.

**Giovanni Caruso**

## SE.GE.SI.: FAMIGLIA E ABBANDONO

Sento parlare di superamento della carriera Se.ge.si da quando sono entrata a far parte della famiglia della Banca d'Italia, nel lontano (per alcuni) o vicinissimo, per altri - che mi ripetono spesso frasi come "porta pazienza tu che sei assunta da poco" - ottobre del 2003.

Anche i termini in cui se ne parla, e ci si riferisce ai Se.ge.si, sono vari e più o meno coloriti. La riforma delle carriere sembrava cosa fatta nell'estate del 2009, poi si è ritenuto dovesse subire una battuta d'arresto la cui lunghezza si è dilatata sempre più fino alla sua scomparsa nel torpore dell'oblio.

Mi trovo ancora una volta a fare i conti con il senso di disagio, quasi di inutilità, con la delusione di chi busca a una porta e si sente rispondere "non c'è nessuno".

A supportare il mio sconforto e ad alimentare la mia "sindrome di abbandono", qualora ce ne fosse stato bisogno, l'ultimo concorso esterno per 40 posti di vice assistente: la carriera Se.ge.si di questo passo non verrà mai riformata.

Prende corpo all'interno del sindacato l'idea di confrontare le opinioni e le sensazioni di vari colleghi Se.ge.si, specialmente giovani e giovanissimi di Banca. Scopro una linea di pensiero praticamente uniforme: lo smarrimento è comune e il deside-

rio di dare una definizione certa alle proprie mansioni e di ampliare le stesse per conoscenza e crescita personale, oltre che professionale, prioritario.

Quando poi mi arrischio ad estrarre sensazioni personali come il rammarico che mi vengano negate alcune abilitazioni solo per il fatto di essere Se.ge.si, e la crescente impressione di essere quasi una dipendente "di serie B", vengo investita da un'ondata di compartecipazione e quasi tutti mi raccontano di essere prima o poi incappati in situazioni analoghe.

La triste conclusione del discorso è che mi trovo a far parte di una categoria già spaccata al suo interno: da una parte gli "anziani" di Banca per i quali è preponderante affiancare al superamento della categoria Se.ge.si un adeguato ristoro economico, e i "giovani", che attendono principalmente un veloce reinquadramento e un approfondito piano di formazione. In ogni caso, lo scontento appartiene alla quasi totalità dei colleghi Se.ge.si e influenza la vita lavorativa di molti di noi. Mal comune non significa assolutamente mezzo gaudio, secondo me, se mai maggior carico di amarezza, ed è proprio per dare un segnale di disagio che ho deciso di scrivere.

**Federica Dalbor**



# Tutti pazzi per il QR Code

Lo troviamo su tutte le riviste, nelle mostre, sulle etichette dei capi di abbigliamento, sui volantini pubblicitari, sulle bottiglie di vino. Questo quadratino misterioso, una sorta di geroglifico moderno, ultimamente tanto invadente quanto indecifrabile, pochi sanno cos'è.

Innanzitutto facciamo chiarezza sulla sigla: QR Code è l'acronimo di "Quick Response Code" (Codice a risposta rapida).

Era il lontano 1994 quando la società giapponese Denso Wave sviluppò questo codice a barre in 2 dimensioni allo scopo di tracciare i pezzi di automobili nelle fabbriche di Toyota.

Vista la forte capacità di memorizzazione del codice (4.296 caratteri alfanumerici, 7.089 caratteri numerici) venne in seguito utilizzato per la delle scorte da diverse altre industrie per essere poi soppiantato dalla tecnologia RFID nel 1999.



Con l'avvento dei moderni smartphone e della filosofia del 'sempre connesso' è alla ribalta come strumento rapido per la consultazione e

l'indirizzamento dell'utenza verso determinati contenuti informativi. Basta infatti munirsi di un semplice lettore di QR Code disponibile per tutte piattaforme mobili (Symbian, Os, Android) ed inquadrare il codice con la fotocamera, che magicamente si viene reindirizzati su pagine web contenenti informazioni aggiuntive al prodotto.

Emblematico il caso dell'ultimo **Vinitaly**, la più importante rassegna enologica nazionale che si tiene a Verona, dove i codici sui toscani Baffonero e Poggio alla Guardia, per esempio, rimandavano ad alcuni video in cui l'enologo ne

svelava le caratteristiche. I Qr della birra Ceres e dell'automobile Mini in formato gigante sono comparsi sui manifesti pubblicitari che tappezzano i muri delle città italiane.

Chissà, forse tra un decennio lo vedremo anche in Banca. Per anticipare i tempi, come è prassi per il nostro sindacato, vi inviamo il QR Code, contenente il rimando alla home page del SIBC.

**Davide Lanza**

## TRATTAMENTO DI QUIESCENZA DEL PERSONALE (TQP) CHIAREZZA ED EQUITÀ'

(continua da pag. 1)

### TASSAZIONE PENSIONE INTEGRATIVA SU BASE IMPONIBILE RIDOTTA ALL' 87,50%

Le norme contenute nel decreto 124/93 fanno riferimento a tutte le forme pensionistiche complementari istituite alla data del 15.11.1992, nessuna esclusa, e quindi l'ambito di applicazione concerne tutte le forme di previdenza preordinate all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico.

Perché la Banca, prima si è esclusa dalla portata del suddetto decreto, continuando a tassare le pensioni integralmente, poi, a seguito di richiesta scritta da parte dei pensionati, ha applicato il decreto 124/93? Chi risarcirà i pensionati delle maggiori imposte trattenute dalla Banca, quale sostituto d'imposta, e non rimborsabili dal Fisco per intervenuta prescrizione?

Quale configurazione giuridica ha il TQP? E' un fondo? E' retribuzione differita?

### ADEGUAMENTO DELLE PENSIONI. CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ' DEL 2%

Secondo l'art. 34 della L. 448/1998, il meccanismo di rivalutazione delle pensioni scatta per ogni singolo beneficiario in funzione dell'importo complessivo dei trattamenti pensionistici corrisposti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle relative gestioni per i lavoratori autonomi, nonché dei fondi sostitutivi, esclusivi ed esonerativi della medesima e dei fondi integrativi e aggiuntivi di cui all'art. 59, comma 3, della L. 449/1997.

La Banca applica la perequazione automatica anche alla pensione integrativa, ma non ha applicato il contributo di solidarietà del 2% (ex L. 488/1999), sostenendo il carattere non obbligatorio del trattamento pensionistico integrativo erogato ai propri pensionati.

Quale configurazione giuridica ha il TQP? E' un fondo? E' retribuzione differita? E' o non è obbligatorio?

### ARMONIZZAZIONE DELLE NORME DEL TQP A QUELLE DELL'ASSICURAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA (AGO)

La Banca ha progressivamente armonizzato le norme del TQP a quelle dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO), seguendo le disposizioni del DLgs 563/1996 che fa riferimento al personale degli enti che svolgono le loro attività nelle materie di cui all'art. 1 del DLgs CPS 691/1947. Detto articolo è stato abrogato dal DLgs 385/1993, fatta eccezione per le competenze valutarie del CICR.

Sulla base della richiamata normativa previdenziale, l'INPS, ai soggetti che al 31 dicembre 1995 avevano un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni, calcola la pensione in parte con il metodo retributivo e in parte con quello contributivo. La Banca, invece, calcola l'intera pensione con il metodo retributivo.

Quale configurazione giuridica ha il TQP? E' un fondo? E' retribuzione differita?

### BASE PENSIONABILE

Nel 2001 la Banca, al fine di assicurare a tutte le categorie di personale una base pensionabile pari mediamente al totale degli emolumenti percepiti al momento della cessazione dal servizio, ha ristrutturato, senza peraltro modificare né le voci pensionabili né i relativi importi, la base di calcolo delle pensioni che, fino ad allora, aveva determinato, per il suo particolare meccanismo (fascia convenzionale) trattamenti ingiustamente differenziati. Cioè, l'obiettivo della ristrutturazione era quello di ricondurre ad equità il sistema previdente. Però, in modo incomprensibile, la Banca ha escluso dai benefici di detta ristrutturazione il personale collocato in quiescenza fino al 31 marzo 2001.

A coloro che hanno di recente chiesto il ricalcolo della pensione, la Banca ha infatti risposto negativamente, appellandosi al 4° comma dell'art. 59 della L. 449/1997, norma che riguarda l'adeguamento delle prestazioni pensionistiche (perequazione automatica).

Quale configurazione giuridica ha il TQP? E' un fondo? E' retribuzione differita?

**NUOVA SOLIDARIETÀ'** Periodico del Sindacato  
Indipendente Banca Centrale

Iscri. Tribunale di Roma n. 575 del 2/11/1992

Direttore Responsabile:  
**Pierpaolo Caiazzo**

Redazione:  
**Cinzia Bellisari, Claudia Cantoni,  
Massimiliano Guarna,  
Davide Lanza**

Via Panisperna 32 - 00184 Roma  
Tel. 06.47923071 - Fax 06.48902056  
www.sibc.it - segreteria@sibc.it

Stampato dalla Tip. AGC Arti Grafiche Ciampino srl  
00043 Ciampino (RM) - Via Firenze, 21  
Tel. 06.79.60.205 - 06.79.35.00.43  
Fax 06.79.35.92.59  
e-mail: artigraficheciampino2@alice.it  
(Dicembre 2010)

## Elementi di valutazione del merito

(continua da pag. 1)

varie funzioni e compiti istituzionali. La capacità di concretizzare uno o più meccanismi gestionali affidabili nell'attribuzione dei compiti e delle responsabilità risulterà decisivo per un'istituzione come la nostra, chiamata a confrontarsi in modo positivo e in occasioni sempre più frequenti, con altre autorità nazionali, estere ed internazionali, all'interno di un sistema politico e sociale sempre più complesso e dinamico.

Cerchiamo allora di capire che signifi-

### il SIBC

**Augura  
Buone Feste  
a tutti**

ficato abbiano parole come quelle sopra menzionate, affinché queste non siano semplici etichette o vuoti contenitori, che invece di chiarire le cose le confondono e le rendono ancora più complicate di quelle che in realtà esse sono. Ciò permetterà a tutti di comprendere in autonomia l'opportunità, la validità e l'attendibilità dei diversi sistemi di valutazione che verranno via via presentati e successivamente adottati. Iniziamo qui una breve disamina di tali termini che spero possa dare un seppur minimo contributo nel senso sopra richiamato.

Centrale risulta essere il termine di verifica. Il concetto di verifica presuppone logicamente un'attività di programmazione, nel senso di mettere in azione una serie di istruzioni, di obiettivi e di idee: costruire procedure operative che rendono possibili il perseguimento e la verificabilità degli obiettivi prestabiliti. Programmare risulta essere un esercizio di decisioni, che devono essere il più possibile esplicite e frequenti e devono esplicarsi nelle fasi della progettazione, della realizzazione e appunto della verifica.

La fase della progettazione si articola nella presa di coscienza della particolare situazione in cui ci si trova ad operare (ambiente, risorse umane e materiali disponibili, ecc...) e nella definizione degli obiettivi, sia generali sia particolari, che si dovranno acquisire, dopo un adeguato intervallo, in un determinato istante temporale. La fase di realizzazione implica la definizione degli obiettivi e la definizione del metodo, ossia il modo di organizzare gli obiettivi, il rapporto con le risorse e l'uso degli strumenti ritenuti più adeguati alla fattispecie concreta. La fase della verifica si arti-

cola infine nella misurazione, come momento di controllo del processo sopra indicato, in cui vengono raccolte tutte le informazioni ritenute utili e nella valutazione, ossia nel giudizio che viene elaborato in base alle informazioni raccolte e ai dati lavorati.

La verifica si compone perciò di due parti concettualmente e sequenzialmente ben distinte tra loro: quella dell'accertamento (o misurazione) e quella della valutazione propriamente detta. La fase della misurazione rappresenta il momento della rilevazione e della rappresentazione delle informazioni riguardanti i risultati, la fase della valutazione riguarda il momento della loro elaborazione e interpretazione che porta all'espressione di un giudizio. La valutazione si basa su criteri autonomi rispetto ai metodi e agli strumenti di cui si serve la misurazione, ossia sugli obiettivi prefissati e sul loro raggiungimento.

Misurazione e valutazione costituiscono, quindi, due momenti della verifica degli obiettivi, strettamente correlati tra loro, l'uno finalizzato all'altro, ma non coincidenti. La valutazione risponde ad una funzione sistemica (sociale e formativa) che fa riferimento ad elementi misurabili, che poi interpreta, collega, elabora, delinea ed esprime in varie modalità. Si tratta, pertanto, di distinguere bene due operazioni, ognuna delle quali ha le sue caratteristiche e funzioni: per esprimere un giudizio occorre avere elementi certi di conoscenza circa l'oggetto su cui viene formulato il giudizio, in quanto un accertamento inadeguato o parziale dà luogo ad un giudizio unilaterale ed errato. D'altra parte il giudizio non consiste nella semplice sommatoria dei dati scaturiti dalla misurazione, ma dalla interpretazione dei dati rispetto a criteri precedentemente stabiliti e alle finalità per i quali si misura e si valuta. Si abbisognano quindi di finalità e di criteri validi, che permettano di raccogliere ed interpretare che cosa si vuole verificare. Occorre scegliere e costruire la strumentazione per mezzo della quale misurare accuratamente, cioè nella maniera la più oggettiva possibile, una prestazione. Occorre poi decidere sulle modalità idonee per formulare ed esprimere il giudizio, cioè la valutazione intorno a ciò che è stato misurato, per trasformare una misura in una valutazione compiuta.

Riassumendo e concretizzando, bisognerà anzitutto stabilire che cosa si vuole sottoporre a verifica (definire gli obiettivi); successivamente predisporre le prove in maniera che esse riescano a sollecitare le prestazioni volute, direttamente collegate agli obiettivi da raggiungere (validità della prova); fare in modo che le informazioni ottenute siano il meno ambigue possibile (attendibilità della prova). Tutto ciò per ottenere quello che si è soliti definire come obiettività della prova. Obiettività intesa non come assoluta quanto improbabile corrispondenza del dato al fatto, ma come superamento della intuitività, della estemporaneità, della casualità degli apprezzamenti che riguardano le prestazioni. La prova consisterà comunque e inevitabilmente sempre in una situazione artificiale nella quale le conoscenze e le capacità si manifestano e possono venire osservate. In genere penso non sia corretto considerare alcuni tipi di prove sempre e comunque accettabili ed altri sempre e comunque da rifiutare. Al contrario, a seconda degli obiettivi che ci si pone, potrebbero risultarne utili alcuni e inefficaci altri, dipenderà anche dalla tipologia della prestazione che si andrà ad indagare.

Alla luce di tutto ciò ritengo che la riforma delle carriere e in particolare i nuovi sistemi di progressione e selezione, soprattutto interna, del personale, che qui verranno decisi, saranno determinanti perché questo processo difficile ma necessario che stiamo vivendo diventi un'opportunità per la nostra istituzione ed un suo obiettivo strategico primario. Tutto ciò per gestire il cambiamento che proviene dal task environment, proseguire il processo di rilancio della nostra organizzazione e dare risposta alle legittime aspettative delle professionalità presenti, che sono numerose, di diverso genere e tutte di livello eccellente.

Michele Rizzoli

### commenta

**gli articoli  
di questo numero  
su [www.sibc.it](http://www.sibc.it)**

#### Riceviamo e volentieri pubblichiamo:

"Con riferimento all'articolo "Alla ricerca di Mr. Hyde" del novembre 2007 di risposta al precedente "Lo strano caso del dott. Jeckyll - e Mr. Hyde, ovvero: i due volti della Filiale di Alessandria", con la presente intendiamo precisare che quanto in esso manifestato è da intendersi quale mera manifestazione del pensiero critico nell'ambito della nota vicenda sindacale riguardante la riorganizzazione delle sedi periferiche dell'istituto, giammai volto ad offendere il collega Massimo Graziani, non avendo avuto alcuna intenzione di offenderlo o di colpire la sua sensibilità di lavoratore e sindacalista.

*I colleghi" Guido Tizzani, Giovanni Trovato, Paolo Mondo, Gloria Olivieri, Giuseppe Gosio, Bruno Di Mari, Annamaria Vannoni, Giuliano Baglieri, Bruna Ferraris, Daniela Martinotti*