

PIANIFICAZIONE 2022

Linee guida

- Accompagnare i cambiamenti organizzativi e l'avvio delle nuove modalità di lavoro, in vista del nuovo esercizio di pianificazione triennale 2023-2025
- Ripianare le carenze di organico, riattivando con le nuove assunzioni il turnover, soprattutto nell'AO.
- Prevedere avanzamenti coerenti con la domanda di professionalità interna, tenendo conto delle aspettative del personale
- Anticipare i tempi della pianificazione per accelerare il ciclo degli avanzamenti

1. ORGANICI

Fabbisogno di personale per il 2022

P.O. 2020/22 di
7.000 unità



Consistenze e
nuovi fabbisogni
in A.C. e Filiali

	Consistenze al 30.11.2021	Fabbisogno 2022	Differenze
Amministrazione Centrale	4.345	4.589	-244
Filiali	1.971	2.033	-62
Totale	6.316	6.622	-306
Distaccati / In aspettativa / Delegati	300		

Sono esclusi i Funzionari Generali e i 6 contrattisti.

1. ORGANICI

Focus sulle variazioni rispetto al fabbisogno 2021

All'interno della P.O. di 7.000 unità, revisione delle dotazioni di Strutture interessate da interventi organizzativi o da sviluppi consolidati in altri settori di attività, principalmente in Filiale (es. riforma della funzione Tesoreria, evoluzione delle vigilanza decentrata, Fintech Milano Hub, ICAS)

	Tesoreria		Vigilanza		ICAS/Fintech/Nuclei RPD e D&I/Altri interventi		Totale		
	AM	AO	AM	AO	AM	AO	AM	AO	TOT
Amministrazione Centrale	9	34			38	-46	47	-12	35
Rete territoriale	-6	-99	-15	-28	34	2	13	-125	-112
Totale	3	-65	-15	-28	72	-44	60	-137	-77

2. ASSUNZIONI

Linee di indirizzo

- Piano di assunzioni 2022 per soddisfare i fabbisogni di professionalità rilevati in A.C. e nella Rete territoriale (es. profili richiesti dallo sviluppo progettuale e dalla cooperazione in ambito internazionale) e per ripianare le carenze di organico (es. nei comparti operativi delle Filiali)
- Circa 400 nuovi ingressi da qui a tutto il 2022 (organico stimato intorno a 6.900 unità entro la fine del prossimo anno)
- Riattivazione del turnover, in particolare nell'Area operativa (56% delle nuove assunzioni)
- Nuovi concorsi da bandire per vari profili professionali (tra cui, giuristi)

2. ASSUNZIONI

Evoluzione della compagine

Compagine a novembre 2021 (*)	6.632
Cessazioni entro fine 2021	15
Cessazioni previste per il 2022	120
Assunzioni in via di realizzazione	214
Nuove assunzioni programmate per il 2022	154
Buffer per ulteriori esigenze	30
Compagine stimata a fine 2022	6.895

44%

Area manageriale

56%

Area operativa

(*) Compresi i 10 Funzionari Generali e 6 contrattisti.

3. AVANZAMENTI

Area manageriale e alte professionalità

Al segmento di: N° passaggi

Direttore 43

Consigliere 118

Progressioni economiche e di segmento per valorizzare le professionalità interne e le opportunità di crescita



Segmento	Anno di permanenza nel livello	Percentuali di attribuzione dei livelli
Direttore Centrale	-	60%
Direttore	-	60%
Consigliere	1°	35%
	2°	80%
	3°	100%
Esperto	1°	30%
	2°	80%
	3°	100%

3. AVANZAMENTI

Serie storica dei passaggi di segmento

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Passaggio a Direttore	numero	40*	50 **	51***	40	46	43
	aliquota	-	6,2%	6,2%	4,8%	5,5%	5,1%
Passaggio a Consigliere	numero	98	122	106	110	118	118
	aliquota	13,30%	16,2%	16,8%	20,5%	22,7%	23,3%

* tutte da canale transitorio

** di cui 41 da canale transitorio

*** di cui 35 da canale transitorio

Per il 2022 i passaggi di segmento si confermano su valori di rilievo nell'ambito dell'ultimo quinquennio.

3. AVANZAMENTI

Passaggi di Area

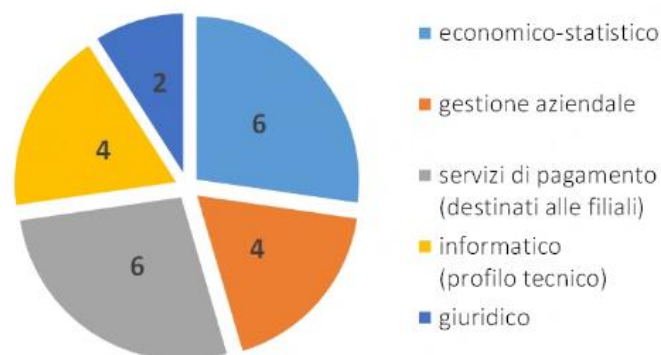
Concorsi interni di accesso all'Area Manageriale

a Consigliere 10*

a Esperto 22

*di cui 6 riservati al settore dei servizi di pagamento di Filiale.

Distribuzione dei posti del concorso a Esperto



Forte attenzione al settore «Servizi di Pagamento» delle Filiali: raddoppio dei posti a Consigliere ed Esperto (nel complesso 12 rispetto ai 6 del 2021) e nuovo percorso di qualificazione per profili con elevate competenze (per supportare il ricambio delle linee di coordinamento nel comparto operativo-contabile)

3. AVANZAMENTI

Area operativa

	Profilo Amministrativo			Profilo tecnico		
	N. prom	N. scrut.	%	N. prom	N. scrut.	%
Coadiutore principale	8	114	7,0%	1	13	7,7%
Coadiutore	45	1226	-	10 (\$)	56	-
Coadiutore (da profilo tecnico-operativo)	-	-	-	2 (\$\$)	-	-
Primo Assistente	44	462	9,5%	1	1	100,0%
Assistente Superiore	28	134	20,9%	2	10	20,0%
Assistente	9	20	45,0%	-	-	-
Assistente (da profilo tecnico-operativo)	-	-	-	1 (\$\$\$)	-	-

Profilo Supporto-Amministrativo	N. prom	N. scrut.	%
Primo capo operatore	3	18	16,7%
Operatore capo	0	2	0,0%

Profilo Tecnico-operativo	N. prom	N. scrut.	% prevista negli accordi
Capo officina	0	12	-
Capo reparto	0	30	-
Operaio 1 ^a cat.super	0	0	31%
Operaio 1 ^a cat.	18	23	75%
Operaio 2 ^a cat.	3	5	50%

Specializzazioni:

	Coadiutore (\$)	Coadiutore (da operaio) (\$\$)	Assistente (da operaio) (\$\$\$)
Edile	0	0	0
Impianti	1	1	0
Fabb. b/b	1	0	1
ICT	8	1	0
	10	2	1

I 175 avanzamenti previsti tengono conto anche della riduzione delle basi degli scrutinabili in alcuni gradi

Su livelli significativi gli avanzamenti a Coadiutore (55) anche per consolidare le linee di rimpiazzo nei compiti di supervisione del comparto operativo-contabile di Filiale

Sostenuti gli avanzamenti per il profilo tecnico-operativo, in linea con l'accordo negoziale per il triennio 2020-2022

4. PERCORSI DI SVILUPPO

Obiettivi & Attori

