

APPENDICE
GLI ASSETTI ORGANIZZATIVI
E LA GESTIONE DELLE RISORSE

PAGINA BIANCA

GLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E LA GESTIONE DELLE RISORSE

1 La struttura organizzativa della Banca d'Italia

La struttura organizzativa della Banca d'Italia riflette le tre dimensioni in cui si articola l'operatività dell'Istituto: nazionale, locale e internazionale.

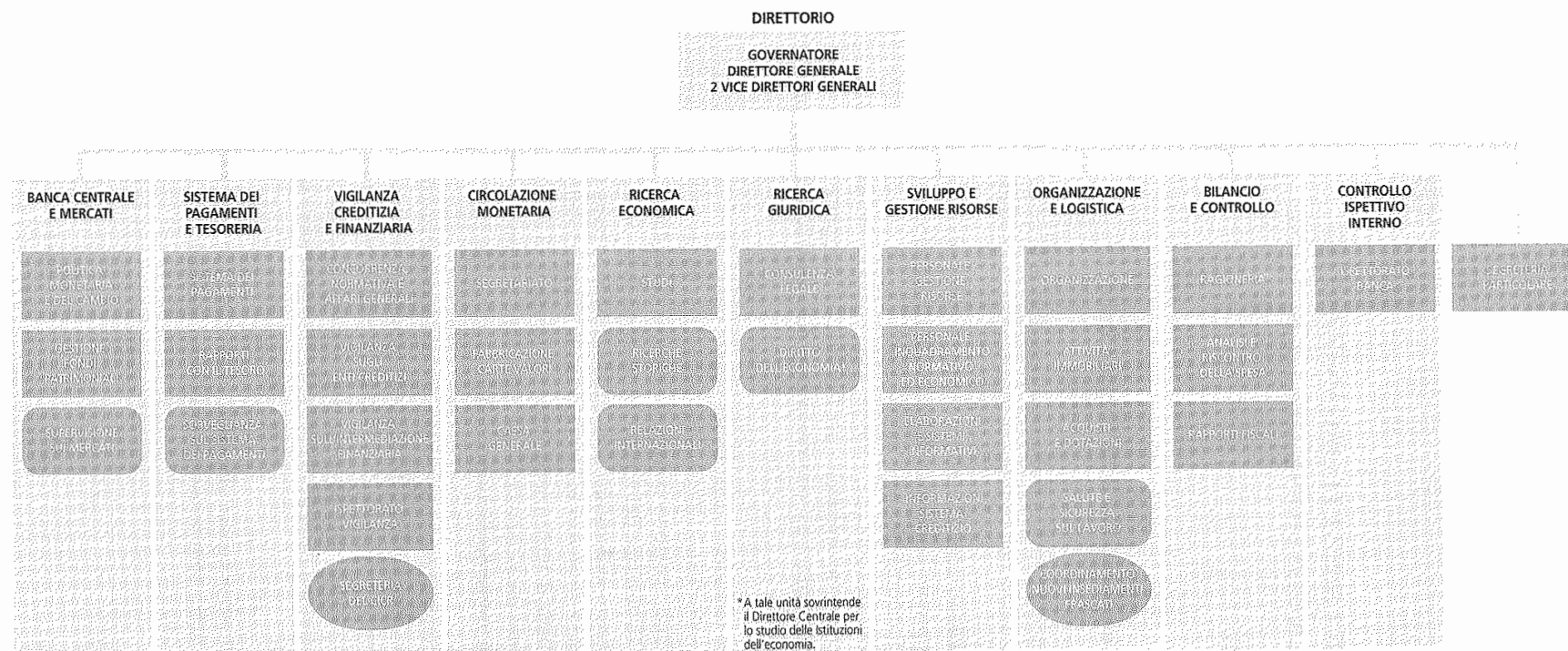
L'Amministrazione Centrale elabora e attua gli indirizzi strategici, gestionali e operativi; appronta la normativa; controlla i risultati conseguiti. Essa è basata su Aree funzionali formate da più Servizi, il cui coordinamento è affidato a un Funzionario generale; i Servizi sono composti da unità di base, divisioni o uffici, che si caratterizzano per l'affinità dei compiti svolti. La circolazione delle informazioni e il coordinamento delle attività sono assicurati da appositi comitati.

L'articolazione territoriale della Banca d'Italia consta di 97 Filiali, di cui 14 Sedi e 83 Succursali; l'Istituto è presente con filiali in 95 dei 110 capoluoghi di provincia. Le Filiali svolgono compiti in materia di vigilanza creditizia e finanziaria, attività di gestione del servizio di tesoreria dello Stato, operazioni connesse con l'ordinato andamento della circolazione monetaria e analisi dei fenomeni economici e finanziari nei mercati locali. L'attività delle Filiali, con riferimento alle materie di vigilanza creditizia e finanziaria, di analisi economica e di addestramento del personale, viene coordinata nell'ambito di aggregazioni territoriali più ampie (le circoscrizioni).

All'estero la Banca è presente con sue Delegazioni a Bruxelles, Francoforte, Londra, New York, Parigi e Tokio; esse curano i contatti con le istituzioni monetarie nonché con banche e istituti finanziari del paese ospitante, effettuano studi sulla evoluzione della congiuntura reale e finanziaria, svolgono funzioni di consulenza per le rappresentanze diplomatiche italiane accreditate nel paese ospitante.

Interventi volti ad adeguare gli assetti organizzativi di base alle mutate esigenze operative sono stati attuati presso l'Amministrazione Centrale e le Filiali.

ORGANIGRAMMA GENERALE



• NOVANTASETTE FILIALI • UNA SCUOLA DI AUTOMAZIONE PER DIRIGENTI BANCARI • SEI DELEGAZIONI ALL'ESTERO: BRUXELLES, FRANCOFORTE, LONDRA, NEW YORK, PARIGI, TOKIO

LEGENDA

AREA FUNZIONALE

AREA

AREA

AREA

GIUGNO 2006

Presso queste ultime si è concluso, nell'ottobre del 2005, il processo di snellimento delle strutture di base, avviato nel novembre del 2003, fondato sull'unificazione delle unità di Cassa e di Riscontro. Nello stesso mese di ottobre le Succursali di Milano e Napoli, dedicate allo svolgimento del servizio di Tesoreria per conto dello Stato, sono state riunificate con le rispettive Sedi, mantenendo immutati i livelli di servizio prestati agli utenti.

Nel settembre del 2005 è stata avviata l'infrastruttura tecnica che consente l'emissione e la gestione di certificati di firma elettronica, autenticazione forte e crittografia. Sono in corso le attività per conseguire l'accreditamento della Banca come ente certificatore riconosciuto dal Centro nazionale per l'informatica nella pubblica Amministrazione e per attuare gli interventi normativi e informatici idonei a recepire i principi contenuti nel Codice dell'Amministrazione digitale (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 16 maggio 2005).

Nel 2005 è stato predisposto il Piano di continuità operativa volto a prevenire interruzioni nello svolgimento delle funzioni istituzionali in possibili situazioni di emergenza (cfr., nel capitolo 2, il paragrafo: *L'attività di analisi dei rischi e di prevenzione delle crisi*).

**Recenti interventi
sulla struttura organizzativa
e sulla normativa interna**

2 La programmazione e la gestione delle risorse

L'acquisizione e l'utilizzo delle risorse — umane, informatiche, logistiche e organizzative — vengono programmati in funzione degli impegni di lavoro sulla base di un Piano d'Istituto che copre un orizzonte triennale e che viene aggiornato annualmente. Si mira a individuare i progetti prioritari, a rafforzare la coerenza fra l'evoluzione dei compiti istituzionali e le risorse disponibili, ad assicurare la compatibilità degli interventi sul piano finanziario, a migliorare le modalità di controllo dei risultati raggiunti.

Una funzione essenziale nel processo decisionale è attribuita al Comitato strategico per il Piano d'Istituto, di cui fanno parte i membri del Direttorio e i Funzionari generali: alla formulazione di proposte da parte dei Servizi fa riscontro la definizione degli indirizzi strategici da parte del Vertice della Banca. I Comitati settoriali (Comitato consultivo per gli organici, Comitato tecnico per l'EAD, Comitato per la programmazione degli interventi sugli immobili) programmano gli aspetti operativi. Il Comitato per il bilancio preventivo si pronuncia sulla coerenza e sulla compatibilità finanziaria delle iniziative programmate.

L'economicità della gestione aziendale orienta le politiche dell'Istituto anche in materia di risorse umane, in un contesto connotato dal continuo confronto con le altre Banche centrali nazionali appartenenti al SEBC.

La gestione del personale

Alla fine dello scorso giugno il numero dei dipendenti era di 7.887 unità, di cui 3.850 addetti all'Amministrazione Centrale, 3.864 alle Filiali, 18 alle Delegazioni all'estero; 155 dipendenti risultavano distaccati presso Autorità, Enti o Istituzioni nazionali ed estere.

Il rapporto tra il numero dei dipendenti dell'Istituto al 31 dicembre 2005 e la popolazione residente, pari 0,13 risorse per 1.000 abitanti (1), risulta inferiore a quello medio rilevato per le 12 Banche centrali nazionali dell'Eurosistema (pari a 0,16 risorse, all'interno di un intervallo che oscilla tra 0,06 e 0,44).

Sempre al 30 giugno 2006 la compagine dei dirigenti e quella dei funzionari rappresentavano, rispettivamente, l'8,1 e il 16,6 per cento del personale dell'Istituto.

Tav. 1

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GRUPPI DI GRADI
IN AMMINISTRAZIONE CENTRALE, NELLE FILIALI E NELL'ISTITUTO**

Aggregati	Amministrazione Centrale	Filiali	Totale
Dirigenti	10,6	5,6	8,1
Funzionari	21,6	11,5	16,6
Altro personale	67,8	82,9	75,2

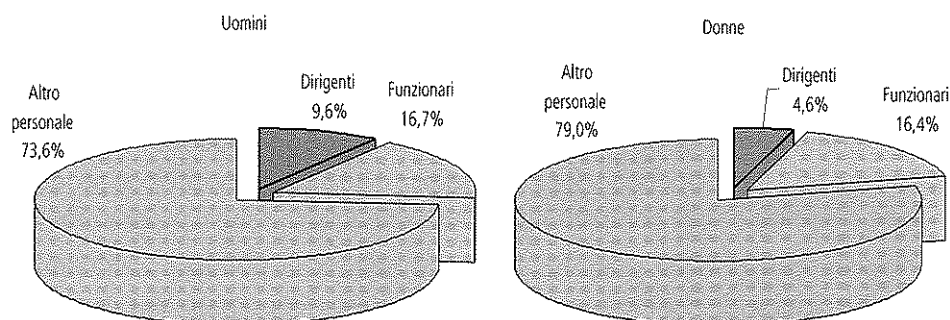
I dipendenti in possesso di diploma di laurea erano 2.949, pari al 37,4 per cento della compagine; l'età media del personale si attestava sui 48 anni; la presenza femminile ammontava a circa un terzo dei dipendenti.

Nel decennio 1996-2005 il numero dei dipendenti è diminuito complessivamente di 1.466 unità, di cui 1.382 nelle Filiali. Gli ingressi per posizioni professionali che richiedono il diploma di laurea sono stati in media 67 unità all'anno (2).

Nell'ambito degli interventi volti a promuovere la crescita professionale del personale, nel 2005 sono stati realizzati programmi di formazione nel

Fig. 1

**DISTRIBUZIONE PERCENTUALE
TRA GRUPPI DI GRADI - INTERO ISTITUTO**
(situazione al 30 giugno 2006)



(1) Fonte Eurostat.

(2) Accanto alle tradizionali figure dei laureati con prevalente orientamento nelle discipline giuridiche ed economiche, negli ultimi anni sono stati assunti, bandendo appositi concorsi, esperti nel campo della statistica, del diritto dell'economia, della matematica finanziaria.