



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Informativa su Organici, Assunzioni e Avanzamenti

Roma, 3 novembre 2025

Dipartimento Risorse Umane, Informazione e Produzione Banconote
Servizio Sviluppo delle professionalità

Agenda

- 1. Organici 2026-28**
- 2. Assunzioni 2026**
- 3. Avanzamenti 2026**

1. ORGANICI

Fabbisogno di personale per il 2026-2028

Nuova Pianta Organica a 7.300 unità in aumento di 150 posizioni rispetto al fabbisogno teorico 2023-2025

7.300 Pianta Organica

	<u>FABBISOGNO TEORICO</u>			<u>FABBISOGNO TEORICO</u>			<u>DIFFERENZE</u>		
	2025			2026-2028					
	AM	AO	TOT	AM	AO	TOT	AM	AO	TOT
RETE TERRITORIALE	752	1.222	1.974	794	1.180	1.974	42	-42	0
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	2.920	1.950	4.870	2.988	1.987	4.975	68	37	105
TOTALE RT + AC	3.672	3.172	6.844	3.782	3.167	6.949	110	-5	105
Personale presso altri organismi + Riserva di personale per ulteriori esigenze (c.d. agility pool)			306			351			45
TOTALE Pianta Organica		7.150			7.300			150	

+150

Aumento Fabbisogno Teorico

Per l'A.C.:

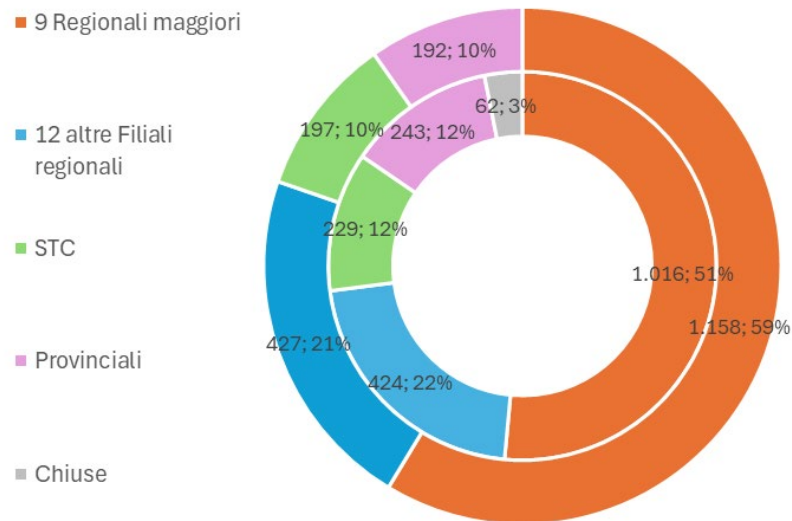
- potenziamento per nuovi impegni istituzionali, in particolare Euro Digitale, sistemi di pagamento e regolamento, statistiche armonizzate, impatti regolamentari (DORA), partecipazione ai lavori dell'AMLA
- rafforzamento della funzione informatica, per l'implementazione di progetti e servizi con proiezione esterna e per agevolare la trasformazione digitale

1. ORGANICI - la Rete

Fabbisogno di personale per il 2026-2028

- Conferma del fabbisogno teorico (1.974 unità) allocato sulle singole Filiali a cui potrà aggiungersi un utilizzo dell'agility pool per tener conto delle esigenze connesse con l'entrata a regime del progetto di riassetto
- Rilevante modifica della distribuzione dei fabbisogni tra tipologie di Filiali e funzioni, con una ricomposizione a favore delle Sedi di maggiori dimensioni e delle funzioni oggetto di valorizzazione nel piano di sviluppo (vigilanza di tutela ed educazione finanziaria, AML, ICAS)

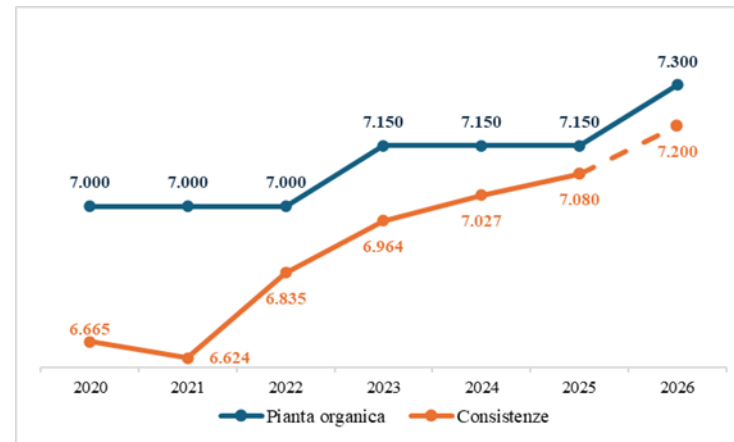
Fabbisogno per tipologia di Filiale –
nuovo teorico (anello esterno) vs attuale



2. ASSUNZIONI 2026 – *gli obiettivi*

Il Piano delle assunzioni 2026 consente di:

- concentrare l'azione di ripianamento delle carenze nella prima parte del triennio
- rafforzare la compagine della Rete territoriale, avviando entro il I semestre 2026 selezioni esterne, per supportare i compiti delle Unità di nuova costituzione nonché per le esigenze connesse con le attività amministrative di spesa e del trattamento del contante
- proseguire con la ricomposizione degli ingressi a favore dell'Area Operativa (55% ingressi AO), valorizzando i percorsi di carriera interna per gli operativi assunti negli ultimi anni



2. ASSUNZIONI 2026 – *i concorsi*

Le assunzioni sono destinate a **tutte le Funzioni di AC e di Filiale.**

18

Graduatorie attivate*

- Esperti e assistenti economici
- Esperti e assistenti statistici
- Data Scientist
- Esperti ed assistenti Funz. Imm. Architetti e Ing. edili
- Esperti ICT, Cyber
- Archivist
- Vice Assistenti Categorie protette art.18 della legge 68/1999
- Vice Assistenti
- Operai
- SMM

4

Concorsi già autorizzati e da bandire/banditi

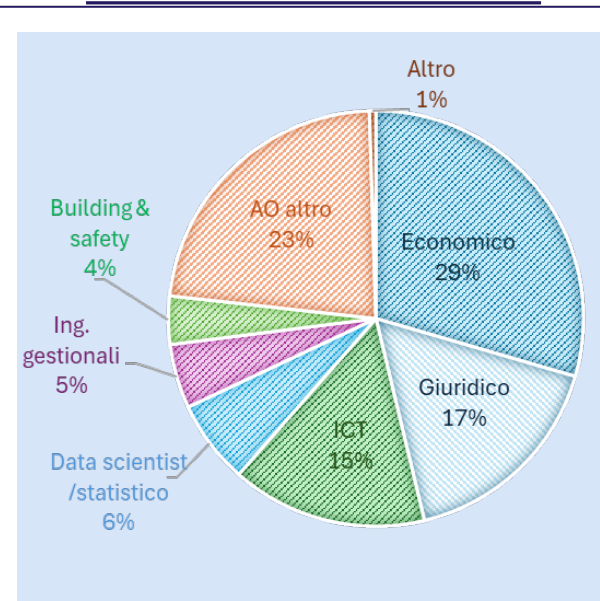
- Avvocati
- Giuristi (sia assistenti che esperti)
- Ingegneri gestionali

6

Nuovi concorsi autorizzati da piano 2026

- Esperti economici
- Assistenti economici
- Esperti ICT (con anche profilo cyber)
- Assistenti ICT
- Vice Assistenti

PROFILI IN ASSUNZIONE NEL 2026



* Le graduatorie residue di prossima scadenza sono state prorogate fino al 2027

2. ASSUNZIONI 2026 – *la composizione*

- 450 assunzioni programmate per il 2026 (*) di cui:
 - oltre 200 nuovi ingressi di **Area operativa**
 - **circa un terzo** dei nuovi ingressi destinati alle **Filiali** (oltre il 60% in più rispetto al 2025)
 - 50 assunzioni per esigenze che si concretizzeranno in corso d'anno, non impegnate su specifici concorsi/profili (c.d. *buffer*)



(*) alle quali si aggiungono circa 20 assunzioni del piano precedente che si concretizzeranno nel 2026.

3. AVANZAMENTI 2026

Area manageriale e alte professionalità

- I passaggi a Direttore (45) aumentano di 3 unità e l'aliquota di avanzamento rimane in linea con i valori dell'ultimo quinquennio

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Passaggio a Direttore	46	43	44	45	42	45
	5,5%	5,2%	5,4%	5,4%	4,9%	5,0%

- I passaggi a Consigliere (150) sono confermati nel numero ma l'aliquota cresce ancora (28,2%) fino a raggiungere il massimo storico

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Passaggio a Consigliere	118	118	120	133	150	150
	22,7%	23,3%	24,4%	25,5%	27,5%	28,2%

- L'aliquota dei passaggi di livello al 1° anno dei Consiglieri aumenta al 30% (+3pp rispetto al 2025); viene confermata l'aliquota al 1° anno per gli Esperti.

45

Passaggi a Direttore

(13 in Filiale; +1 rispetto al 2025 e 4 rispetto al 2024)

150

Passaggi a Consigliere

28,2%

Aliquota

30%

+ 3
pp

Aliquota passaggi di livello
dei Consiglieri al 1° anno

25%

Aliquota passaggi di livello
degli Esperti al 1° anno

3. AVANZAMENTI 2026

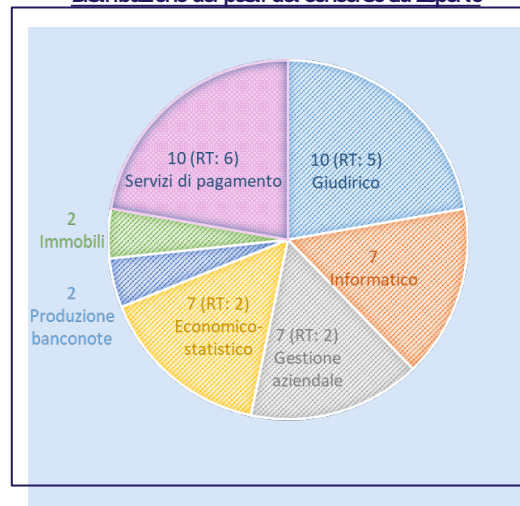
Passaggi di Area e promozioni di grado

Aumento dei posti a concorso per i passaggi all'Area Manageriale e delle promozioni nei gradi iniziali dell'AO, per sostenere i percorsi di carriera interna

Posti complessivi-	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Passaggi d'area	37	32	33	41	45	50
riservati alle Filiali	6	12	7	7	7	16

- Concorso a Esperto: 45 posti (+5 rispetto al 2025; +10 rispetto al 2024)
- Concorso a Consigliere: 5 posti (pari al 2025)
- Promozioni all'interno dell'Area Operativa: 150 in aumento (+24) rispetto alla sessione 2025; l'incremento si concentra nel primo step di carriera (+46 promozioni da Vice Assistente ad Assistente, con aumento significativo dell'aliquota, che sale al 50,8%)

Distribuzione dei posti del concorso ad Esperto



45

Passaggi a Esperto

5

Passaggi a Consigliere

150

Avanzamenti Area Operativa



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Grazie per l'attenzione

Dipartimento Risorse Umane, Informazione e Produzione Banconote
Servizio Sviluppo delle professionalità