CGIL
FISAC

FISAC - Banca d'Italia
Via Panisperna, 32 – 00184 Roma
Tel. 06.45476232 – 06.45477844 – 06.4792/2746-2772-2779-2797
Fax 06.45477973 E-mail: segreteria@fisacbancaditalia.it

Segreteria Nazionale

Prot. n.445/18

Al Segretario Generale
della Banca d'Italia
Dott. Corrado Baldinelli

Oggetto: Informativa ai sensi art. 2, comma 11 Intese Sindacali.
Osservazioni in tema di relazioni sindacali riguardanti l'Assetto organizzativo della Vigilanza.

Si fa riferimento al documento con il quale è stata fornita alle OO.SS., nell'incontro del 27 settembre 2018, l'informativa preventiva di cui all'art. 2 comma 11 delle Intese in tema di relazioni sindacali in ordine alla riforma organizzativa della Vigilanza bancaria e finanziaria.

Nel documento sono state richiamate le motivazioni che hanno portato alla riorganizzazione della Vigilanza, sostenendo che le modifiche introdotte nel 2014 in relazione all'avvio dell'Unione bancaria si sarebbero dimostrate nel complesso adeguate. Per il rafforzamento dell'azione di vigilanza verrebbe pertanto prospettato solo l'adattamento di alcuni profili organizzativi in relazione all'esigenza di rispondere meglio ai fattori evolutivi nel frattempo emersi, quali la pressione dell'opinione pubblica sull'efficacia della vigilanza, la riforma del credito cooperativo, la costituzione dell'Albo unico degli intermediari finanziari, l'evoluzione tecnologica e l'innovazione finanziaria.

Presentando la riforma il Capo del Dipartimento ha affermato, inoltre, che il progetto risponde al mantenimento di un modello "originale" di vigilanza che – a differenza di quello vigente in altri Paesi – continuerebbe a vedere un rilevante coinvolgimento della rete territoriale. In particolare, le modalità che vengono introdotte per la vigilanza sui gruppi cooperativi *significant* sarebbero misure "in controtendenza" rispetto all'arretramento delle Filiali conseguente agli interventi organizzativi degli ultimi 10 anni e risponderebbero all'esigenza di rafforzare l'efficacia dell'azione di vigilanza valorizzando la conoscenza degli intermediari e la prossimità territoriale attraverso il pieno coinvolgimento del patrimonio professionale presente nella rete, pur in un contesto di progressivo consolidamento del sistema bancario.

Analizzando gli aspetti più rilevanti delle modifiche organizzative che verrebbero introdotte, emergono numerose criticità rispetto alle finalità, pur condivisibili, enunciate nel documento.

Le principali ricadute sull'attività lavorativa del personale sono:

- una rimodulazione del Dipartimento Vigilanza che lascerebbe sostanzialmente stabile il numero delle strutture e la dimensione degli organici, nonostante sia del tutto evidente il sovraccarico di lavoro che dall'avvio del SSM in poi sta gravando sul personale, dimostrato anche dalla quantità di straordinario e plus-orario riscontrabile nei Servizi del Dipartimento Vigilanza;
- una modifica più consistente negli assetti della vigilanza svolta dalla rete territoriale attraverso (i) la costituzione di poli territoriali, facenti capo a 11 Filiali a cui viene attribuita la responsabilità esclusiva sulla vigilanza prudenziale sugli intermediari decentrati; (ii) la riduzione delle altre 16 Filiali a rango di "collegate" alle Filiali capopolo; (iii) la chiusura delle attuali Divisioni distaccate di vigilanza (Udine, Vicenza, Cuneo);
- la costituzione dei Joint Supervisory Team sui 2 gruppi cooperativi *significant* con la partecipazione di personale, già selezionato, delle Filiali (5 componenti per ciascun tema) che si avvarrà del supporto di analisti di Filiale.

Al riguardo, si rappresenta in primo luogo che il progetto ha impatti sul rapporto di impiego del personale e necessita di modifiche regolamentari. Ci si riferisce, in particolare, alle modifiche sulla collocazione territoriale del personale, al cambiamento nell'articolazione della rete e, nel caso dei componenti di Filiale del JST, alla previsione di personale inquadrato in una struttura – il JST – ma delocalizzato stabilmente in un'altra struttura – la Divisione della Filiale. Su queste materie si applicano le previsioni in tema di contrattualizzazione del rapporto d'impiego, che stabiliscono la necessità di accordi negoziali prima di dare corso alle modifiche organizzative.

La chiusura delle Divisioni distaccate, prospettata dalla riforma, rappresenta una misura inaccettabile per la scrivente anche in considerazione del fatto che solo fino a qualche mese fa erano state fornite ai sindacati, e direttamente anche ai lavoratori, rassicurazioni sul mantenimento dell'assetto territoriale determinato con gli accordi della fine del 2015.

Di conseguenza, le motivazioni a sostegno della chiusura (assenza o esiguità di intermediari vigilati) sembrano porre a questo punto una seria ipoteca sul mantenimento della vigilanza nelle Filiali "collegate" e costituiscono un ulteriore arretramento della Banca dai territori, con la conseguente dispersione di professionalità dei colleghi ivi addetti. Inoltre, va considerato che la presenza delle Unità di Vigilanza delle Filiali è giustificata non solo dalla vigilanza prudenziale sugli intermediari, ma dalle numerose attività di compliance, AML, ABF, spesso svolte in misura preponderante da queste unità anche in condivisione con altre Unità Operative della Banca e che il personale addetto è incardinato nell'organizzazione complessiva della Struttura, secondo le indicazioni delle Direzioni locali.

Rispetto al progetto di riforma organizzativa prospettato si avanzano, pertanto, le seguenti osservazioni e proposte tese a valorizzare il principio introdotto dalla

riorganizzazione relativo alla possibilità di una collaborazione permanente tra strutture con la condivisione delle risorse, da sancire anche da specifiche previsioni regolamentari.

1. Vigilanza sui gruppi cooperativi *significant*

Con riferimento al modello di vigilanza sui gruppi cooperativi, in corso di analisi congiunta con la BCE, la scrivente Organizzazione sindacale sottolinea che – in relazione alla configurazione giuridica dei gruppi cooperativi – una vigilanza efficace deve necessariamente mantenere attività di controllo prudenziale anche sui singoli intermediari. Il fondamento di tale impostazione deriva dal fatto che nei gruppi cooperativi la capogruppo esercita l'attività di direzione e coordinamento sulle banche affiliate in virtù di un patto di coesione ma non del controllo giuridico; ciò implica che la solvibilità del gruppo deriva dalla solvibilità delle singole banche, che rimarranno – anche nelle future evoluzioni – partecipanti almeno al 60% del capitale della capogruppo. La permanenza di tale connotazione dei gruppi cooperativi dovrebbe far propendere per un mantenimento di forme di vigilanza individuale sulle BCC anche oltre il periodo transitorio, individuato dal documento in 2/3 anni.

Riguardo ai membri del JST addetti alle Filiali, si osserva che questi, oltre ad effettuare analisi su profili trasversali, hanno il compito di coinvolgere, d'intesa con le Direzioni locali, gli analisti di Filiale nello svolgimento dell'attività di vigilanza sulle singole BCC. Ciò dovrebbe implicare la presenza di almeno un membro di ciascuno dei 2 JST in ognuno dei poli interessati da BCC dei gruppi cooperativi *significant*. Se 10 componenti dei JST potrebbero essere eccessivi nei confronti della BCE, potrebbe essere individuato un referente del JST nei poli in cui non è presente un JST titolare.

La peculiarità e la rilevanza organizzativa dei membri del JST di Filiale necessitano di specifiche regole di reclutamento e di inquadramento dell'attività lavorativa svolta, prevedendo per il reclutamento (anche per ragioni di trasparenza nelle assegnazioni) l'indizione di vacancy e, per l'inquadramento, una nuova figura di lavoro a distanza, che potrebbe essere definita come "lavoro delocalizzato stabilmente presso un'altra unità organizzativa", con le implicazioni del caso in materia gestionale (avanzamenti, assegnazione di obiettivi, valutazioni, feedback). In particolare il Capo diretto ai fini del feedback delle prestazioni dovrebbe essere identificato nel *national sub-coordinator*.

2. Vigilanza decentrata

Nel documento il riconoscimento della professionalità e della conoscenza degli intermediari da parte delle strutture periferiche di vigilanza viene contraddetto dalla riduzione di 15 banche decentrate diverse dalle BCC. La sostanziale riduzione delle attività di vigilanza delle Filiali, a seguito della riforma delle BCC, dovrebbe far propendere – invece - per un ampliamento del decentramento su tutti quegli intermediari caratterizzati da un insediamento e/o da una operatività prevalentemente regionale, per i quali risulterebbe più funzionale all'azione di vigilanza la prossimità dei poli territoriali a questi intermediari. Per l'esercizio della vigilanza sugli intermediari di maggiori dimensioni e/o complessità potrebbero essere previste forme di condivisione con i servizi SB2 e SIF.

Il documento prospetta una suddivisione di ruoli e responsabilità tra i poli di vigilanza e le Filiali collegate che contravviene a criteri di funzionalità cercando di calare la nuova

articolazione della vigilanza sulle precedenti configurazioni gerarchiche di Filiale e Divisione. In particolare, al Direttore della Filiale collegata viene assegnato un ruolo meramente burocratico di controllo sullo stato di avanzamento delle attività di vigilanza sottratte alla propria competenza, mentre nulla si dice sul ruolo delle Divisioni (e dei capi Divisione) di queste Filiali, che rimarrebbero nella configurazione attuale, ma con ridotte possibilità di svolgere un coordinamento delle risorse assegnate alla propria unità organizzativa.

Per dare, invece, un configurazione funzionale ai poli territoriali di vigilanza si propone di introdurre delle suddivisioni formali tra le attività di vigilanza prudenziale facenti capo alla Divisione vigilanza della Filiale capo-polo in collaborazione con le Divisioni/nuclei di vigilanza delle Filiali collegate (che farebbero capo alla Filiale capo-polo anche per gli aspetti di gestione del personale), e le attività di "compliance", che rimarrebbero prerogativa organizzativa e gestionale delle Filiali non capopolo e delle rispettive unità di base.

Funzionale a tale impostazione sarebbe l'estensione alle unità di queste Filiali della nuova tipologia di lavoro a distanza individuata per i componenti del JST, da utilizzare anche per le attuali Divisioni distaccate di vigilanza come soluzione alternativa alla chiusura. Inoltre, in questo tipo di lavoro delocalizzato potrebbero essere inquadrati anche altre posizioni, come ad esempio i colleghi a utilizzo ispettivo prevalente (UIP), quelli coinvolti nelle segreterie dell'ABF, gli analisti ICAS e eventuali colleghi di Filiale utilizzati stabilmente da Servizi Centrali.

In definitiva, potrebbe essere questa la soluzione rispetto all'articolazione territoriale della Banca, resa possibile dalla digitalizzazione dei processi lavorativi: anziché trasferire i lavoratori si assegnano le attività nelle unità operative dove risiedono i lavoratori stessi.

Questa soluzione, da applicare a partire dalle DDV – condannate dal documento a chiudere per motivazioni che appaiono incoerenti con il documento stesso – darebbe un segnale concreto di effettivo cambio di direzione; inoltre potrebbe – finalmente – evidenziare il fatto che il progetto non rappresenta l'ennesimo round di depauperamento delle Filiali.

3. Prospettive professionali e gestione del personale delle Filiali

L'ulteriore ristrutturazione delle attività di Vigilanza delle Filiali incide sulle prospettive professionali degli addetti che potrebbero essere indotti a rivedere le proprie aspirazioni di impiego. Anche al fine di un utilizzo ottimale delle risorse professionali della Banca dovrebbero essere, da un lato, attivate trasparenti offerte di job posting presso i Servizi Centrali dedicati al personale delle Filiali, dall'altro ripensato il percorso di crescita professionale dei colleghi coinvolti nell'attività condivisa tra diverse unità organizzative, che non può ridursi a semplici corsi di formazione ma che richiede un percorso di formazione strutturato da conciliare con la modalità del "lavoro a chiamata" implicito nel nuovo modello di distribuzione del carico di lavoro tra rete, AC e BCE.

È inoltre necessario un maggior coinvolgimento delle Direzioni locali nei processi di interlocuzione tra AC e Filiali capopolo, al fine di ridurre al minimo i possibili attriti nell'utilizzo delle risorse sui vari fronti che si prospettano e di agevolare il corretto funzionamento dei processi organizzativi e valutativi. Questi ultimi, in particolare, andranno opportunamente

formalizzati specie per quanto riguarda la distribuzione delle responsabilità, evitando di confidare nell'idea che "tutto sia come prima".

Un'ultima considerazione sembra necessaria per quanto riguarda il rapporto tra Banca e territorio e le risorse umane ivi presenti. La Delegazione ha sostenuto che la crisi ha avuto impatti limitati sulle banche e sulla loro clientela (obbligazionisti e depositanti), grazie anche alla vigilanza. Tuttavia, a livello di opinione pubblica, non si può ignorare come la reputazione dell'Istituto e il clima di fiducia nel sistema da parte della collettività siano invece stati minati dai fatti accaduti e come il progressivo allontanamento dal territorio non sia affatto privo di ulteriori effetti negativi su di essi. Peraltro la Banca, che proprio in questi giorni sta dando avvio di una serie di iniziative di incontro coi cittadini sul territorio, non sembra ignorarlo del tutto.

In questo contesto diventa quindi necessario che il programma di potenziamento delle Filiali, la vera interfaccia tra Banca e territorio, si concretizzi non solo attraverso questa riforma ma anche facendo ampio uso, in futuro, della possibilità di decentrare altre attività che oggi sono in capo all'Amministrazione Centrale (con grandi difficoltà operative) in una logica Dipartimentale.

Laddove, al contrario, la Banca non si facesse promotrice di un vero e credibile programma di salvaguardia e potenziamento della rete territoriale, a cominciare dalla chiusura delle DDV, la riforma non potrà che generare nei colleghi coinvolti un forte sentimento di incertezza sulla possibilità di sviluppo della propria professionalità e sui propri programmi di vita futura. In un'ottica di responsabilità sociale dell'impresa questo non è accettabile. L'utilità sociale, la sicurezza, la libertà, la dignità umana sono principi costituzionali (art. 41 Costituzione) che la Banca non può dimenticare.

È evidente che se la Banca sottovaluterà l'importante impatto della riforma, quest'ultima sarà destinata a non conseguire gli obiettivi che sono stati presentati. Sembrerà più coerente a quel punto che venga dichiarata, insieme al recente annuncio di chiusura delle DDV, anche la data di prossima chiusura delle Filiali collegate ai Poli. Sarà la definitiva mortificazione del ruolo e dell'importanza del nostro Istituto nel Paese, ma quantomeno ne risulterà una "*forward guidance*" più efficace a stabilizzare le aspettative dei colleghi interessati e a consentire loro di programmare gli anni futuri.

In relazione a quanto precede, si chiede di ricevere puntuali risposte alle proposte avanzate dalla scrivente e di avviare – prima di dare corso alle modifiche organizzative prospettate – il confronto sulle materie che necessitano di accordi negoziali in base alle previsioni in tema di contrattualizzazione del rapporto d'impiego.

Roma, 3 ottobre 2018

La Segreteria Nazionale