

Segreteria Nazionale

00184 Roma – Via Panisperna, 32

0647923648 – segreteria@fab-bi.it

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI – R.S.A. Banca d'Italia



Al Segretario Generale
della Banca d'Italia
dott. Massimo Doria

e.p.c.

Al Servizio GEP Relazioni sindacali

Protocollo: 14/26

Roma, 27/04/2026

Oggetto: richiesta di apertura di un tavolo negoziale sull'aggiornamento delle Circolari n. 298/2017 e n. 309/2020 e informativa sulle riorganizzazioni dei reparti operativi

Egregio Segretario Generale,

facciamo seguito all'incontro informativo del 20 aprile scorso per rassegnare le osservazioni della scrivente Organizzazione Sindacale in merito agli aggiornamenti normativi e ai piani di riassetto presentati, come previsto dalla normativa delle relazioni sindacali vigenti.

Pur comprendendo la necessità di recepire il D.lgs. n. 208/2025 (attuativo della direttiva CRD VI) , riteniamo fondamentale che materie con un impatto così profondo sulla vita privata e professionale delle colleghe e dei colleghi tornino a essere oggetto di una vera fase negoziale e non di una mera informativa. Ricordiamo infatti che la disciplina attuale deriva storicamente da un accordo sindacale del 2016; procedere oggi in via unilaterale rischia di generare norme distanti dalla realtà operativa e di indebolire il sistema delle relazioni sindacali.

In un'ottica di collaborazione costruttiva, segnaliamo i seguenti punti di attenzione che differiscono o integrano quanto illustrato nelle slide dell'Amministrazione e che necessitano di un approfondimento in fase negoziale:

- **vincoli di cooling-off e incompatibilità:** chiediamo di chiarire in modo inequivocabile che il divieto di 12 mesi sia limitato esclusivamente ai soggetti verso i quali la dipendente o il dipendente abbia esercitato funzioni dirette e concrete, definendo nello specifico anche il “coinvolgimento diretto” per chi svolge ruoli trasversali o di supporto;
- **cooling-off interno:** chiediamo di chiarire le modalità di applicazione del periodo di distacco per i ruoli manageriali apicali e per tutti i dipendenti coinvolti, affinché tale misura non si traduca in un demansionamento di fatto o in una sorta di "parcheggio" privo di reali contenuti, garantendo a tutto il personale un impiego operativo e professionale;
- **decorrenza dei termini:** è necessario che il periodo di cooling-off decorra formalmente dalla data della domanda di cessazione, per evitare che i tempi di istruttoria del Comitato Etico prolunghino indebitamente il blocco professionale;
- **misure compensative:** coerentemente con le linee guida europee, riteniamo ineludibile affrontare il tema degli indennizzi per il cooling-off, oggi previsto solo per il Direttorio, e delle misure compensative per chi subisce limitazioni alla propria libertà economica. Il solo mantenimento del trattamento economico non può essere considerato adeguato;
- **fornitori di servizi, gruppi di interesse e associazioni di categoria:** è necessario rendere meno generiche queste categorie;
- **disciplina degli investimenti:** occorre fare chiarezza sul trattamento degli strumenti finanziari come gli ETF e definire meglio le modalità di comunicazione e dismissione delle attività detenute prima dei cambi di incarico;
- **comunicazione entro 7 giorni in caso di offerta di lavoro:** da quanto il collega deve indicare nella comunicazione da indirizzare alla Divisione EPC e al Capo della Struttura di appartenenza, sembrerebbe che tale obbligo si attivi nel caso di offerta scritta. Se questa è la giusta interpretazione chiediamo che venga indicato nella circolare;
- **comunicazione negativa:** chiediamo che venga esclusa dalla normativa la previsione della comunicazione negativa annuale, in quanto rappresenta un appesantimento amministrativo privo di reale efficacia operativa;
- **comitato etico presso il Consiglio Superiore:** bisogna definire meglio il ruolo e la portata delle decisioni del Comitato date le conseguenze per i colleghi, sia in ambito lavorativo che giuridico.

Rimaniamo in attesa di una convocazione per l'apertura di un confronto negoziale che permetta di giungere a una disciplina organica, equilibrata e condivisa, capace di coniugare le esigenze normative con il benessere e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

In merito al piano di riassetto dei reparti operativi , la scrivente organizzazione sindacale ritiene prezioso poter avviare un confronto più approfondito che permetta di integrare il percorso informativo sin qui svolto. Auspichiamo che tale dialogo possa evolvere verso una condivisione più ampia dei progetti, superando le attuali asimmetrie conoscitive per consolidare un modello di relazioni industriali basato sulla trasparenza e sulla valorizzazione del contributo sindacale. In particolare, chiediamo quanto segue:

- **superamento del "gap informativo":** l'amministrazione non può limitarsi a illustrare la mera attuazione delle riorganizzazioni attraverso lo spostamento di caselle nell'organigramma, ma deve condividere il progetto a monte per consentire un confronto costruttivo, come spesso auspicato dalla stessa delegazione aziendale, non da ultimo in occasione del recente convegno sulle relazioni industriali;
- **analisi delle ricadute sul personale:** chiediamo che l'informativa sia integrata con dati puntuali relativi ai carichi di lavoro, alla qualità della vita professionale e alla tutela dei percorsi dei lavoratori operai, aspetti finora trascurati nei documenti presentati;
- **servizio comunicazione (COM):** esprimiamo preoccupazione per l'accorpamento dei reparti e la soppressione del settore pre stampa, manovra che sembra avere come unica conseguenza visibile l'eliminazione di figure di coordinamento senza una chiara visione del futuro operativo. Speriamo che vengano forniti maggiori dettagli che tengano conto anche del futuro dei colleghi;
- **servizio immobili (IMM):** la riorganizzazione dei reparti manutentivi (porte corazzate e pronto intervento) si traduce in un ulteriore indebolimento di professionalità che storicamente hanno rappresentato un fiore all'occhiello dell'istituto;
- **servizio gestione delle informazioni (GIN):** la soppressione del reparto digitalizzazione e logistica a seguito di esternalizzazioni richiede garanzie precise sulla ricollocazione e sulla valorizzazione delle competenze del personale coinvolto. Tale processo, guidato da una logica di esternalizzazione che appare ormai come l'unico obiettivo dell'amministrazione, avviene a discapito del necessario rafforzamento delle competenze interne e della creazione di nuovi mestieri volti a migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione dell'istituto;
- **prospettive di crescita:** occorre evitare che queste riforme riducano ulteriormente le possibilità di crescita del personale operaio o portino a trasformazioni di ruolo verso profili amministrativi senza una reale riforma negoziata tra le parti.

Riteniamo che non si possa procedere ad alcuna riorganizzazione prescindendo da un'analisi seria sul benessere e sul futuro professionale delle colleghe e dei colleghi interessati e dell'intero Istituto, che deve passare come indicato nella presentazione del Convegno sulle relazioni industriali sulla *"... costruzione di un **clima di fiducia reciproca** che*

possa accompagnare il cambiamento, attraverso un dialogo aperto e orientato alle soluzioni.
...” per “... costruire strategie comuni ...”.

Cordiali saluti,

La Segreteria Nazionale

FABI-BI