



Roma, 28/05/2026

Protocollo: 21/26

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

e p.c.

Servizio GEP

Oggetto: nota prot. n. 1019599/26 del 14/05/2026 - Osservazioni in merito al recepimento della direttiva CRD VI e al riassetto dei reparti operativi.

Egregio Segretario Generale,

facciamo seguito alla nota di codesta Amministrazione del 14 maggio scorso, inviata in risposta alle nostre osservazioni del 27 aprile, per rappresentare alcune considerazioni in merito alle posizioni assunte dall'Istituto.

Il riscontro della Banca conferma le complessità organizzative da noi evidenziate, che riteniamo non pienamente coerenti con l'obiettivo, ribadito anche nel Piano strategico 2026-2028, di operare "in una logica di valorizzazione del capitale umano".

Con riferimento ai riassetti che interessano i Servizi COM, IMM e GIN, rileviamo che l'accorpamento o la soppressione di reparti, la ridefinizione delle attività e il venir meno di alcune figure di coordinamento possono incidere sui percorsi professionali del personale operaio e tecnico-operativo.

In particolare, per il Servizio Comunicazione, la nota amministrativa conferma l'accorpamento di due reparti e la soppressione del reparto "Progettazione grafica e pre stampa", con il conseguente venir meno della figura del Capo reparto. Tale passaggio attesta una riduzione dei ruoli di coordinamento riconosciuti dal Regolamento del personale e pone un tema più generale: quale spazio di crescita professionale resterà per le competenze tecniche interessate dai riassetti in corso.

Riteniamo quindi necessario un ulteriore approfondimento, non limitato al solo Servizio Comunicazione, ma esteso a tutti i reparti accorpati,



soppressi o interessati da processi di riorganizzazione, anche al fine di chiarire quali competenze saranno mantenute e sviluppate all'interno, con quali percorsi professionali e con quali garanzie.

Rileviamo inoltre l'assenza di elementi di risposta in merito alla nostra richiesta di apertura di un tavolo negoziale per l'aggiornamento delle Circolari n. 298/2017 e n. 309/2020, relative al recepimento della direttiva europea CRD VI, attuata con d.lgs. n. 208/2025.

Una materia che incide in modo significativo sui profili individuali, economici e professionali del personale – quali vincoli di cooling-off, incompatibilità, disciplina degli investimenti e relative misure compensative – necessita di un esame congiunto.

A tal proposito, si rammenta che il quadro normativo interno che disciplina le relazioni sindacali prevede il ricorso al confronto negoziale per le materie che comportano modifiche del trattamento normativo ed economico del personale.

I testi degli accordi quadro del 13 luglio 2010, richiamati sia nella "Raccolta di testi concernenti relazioni e diritti sindacali" sia nella "Circolare n. 101" del Servizio Personale, statuiscano infatti che:

"L'Amministrazione, a nome del Direttore Generale, si impegna a trattare le richieste sindacali inerenti alla disciplina, contenuta nei testi regolamentari del personale, di tutti gli istituti concernenti il rapporto d'impiego del personale delle carriere operativa, dei servizi generali e di sicurezza e operaia sia normativi sia economici (...)"

Il medesimo principio trova conferma nel comma successivo, che recita:

"Sulle materie disciplinate dagli accordi negoziali l'Amministrazione si impegna a non sottoporre al Consiglio Superiore modifiche unilaterali (...)"

Inoltre, le intese vigenti disciplinano anche l'eventualità in cui i riassetti organizzativi o i processi di digitalizzazione comportino riflessi sulla condizione dei dipendenti, stabilendo che:

"Ove dalle modifiche organizzative o dalle innovazioni tecnologiche dovessero discendere modifiche degli istituti regolamentari concernenti il rapporto d'impiego del personale – ivi compreso l'orario di lavoro – troveranno applicazione le previsioni in tema di contrattualizzazione del rapporto d'impiego."

Poiché l'introduzione delle tutele sul cooling-off, delle limitazioni personali e delle relative misure compensative legate alla direttiva CRD VI incide sul complessivo assetto del rapporto d'impiego, riteniamo



che tali profili debbano essere definiti in ambito contrattuale, come avvenuto nel recente passato con gli accordi del 2016, e non esauriti nella sola fase informativa.

Ribadiamo quindi la necessità di convocare un tavolo negoziale dedicato, nel quale esaminare l'aggiornamento normativo legato alla CRD VI e definirne in modo condiviso le ricadute sul personale.

Distinti saluti

La Segreteria nazionale

FABI-BI