



Federazione Nazionale Sindacati Autonomi
Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni

DASBI - Delegazione Autonoma SINFUB Banca d'Italia

Al Segretario Generale della Banca d'Italia
Dott. Umberto Proia

Roma, 15 luglio 2016

Oggetto: Considerazioni a proposito della riforma organizzativa del Dipartimento Mercati e Sistemi di Pagamento.

Trasmettiamo in allegato le considerazioni della DASBI a proposito della “Riforma organizzativa del Dipartimento Mercati e Sistemi di Pagamento” ai sensi dell’articolo 2 delle vigenti Intese in materia di relazioni sindacali.

Cogliamo l’occasione per inviare i migliori saluti.

Delegazione Autonoma SINFUB Banca d'Italia (D.A.S.B.I.)
Alfredo Bardozzetti

SEGRETERIA NAZIONALE

Ufficio di Rappresentanza

Via Cesare Balbo, 35 - 00184 Roma
Tel. 06/48.20.677 - 48.20.900 - Fax 06/48.20.251
Internet: www.sinfub.it E-mail: sinfub@tiscalinet.it
Via G. Lazzaroni, 12 - 20124 Milano
Tel. 02/66.93.556 - 67.38.42.70 - Fax 02/66.92.740

Con il documento inviato alle OO.SS il 5 luglio 2016 e con l'incontro dell'8, l'Amministrazione ha presentato un progetto di riorganizzazione del Dipartimento Mercati e Sistemi di Pagamento. Sulla base delle vigenti Intese in materia di relazioni sindacali si inviano le riflessioni della DASBI a proposito del progetto.

* * *

La riforma del Dipartimento intende conseguire maggiori sinergie ed economie, attraverso un'ampia revisione dell'assetto attuale. Si tratta di un obiettivo, in linea di principio, condivisibile.

Il tratto saliente dell'attuale riforma è rappresentato dai cambiamenti nella funzione di investimento: quest'ultima viene ricompresa, per le attività di front office, nel Servizio OPM, attualmente responsabile per le attività di politica monetaria, mentre le funzioni di back office, insieme a quelle di tutti i Servizi dell'Area, vengono accorpate in un servizio di nuova creazione, REG. Quest'ultimo, inoltre, avrà anche competenze di segreteria e supporto per tutto il Dipartimento.

Appaiono opportune, a questo proposito, diverse considerazioni sulla ratio di questa configurazione delle attività.

1) Rispetto all'epoca della precedente riforma, quando la politica monetaria si basava esclusivamente su operazioni di rifinanziamento, ora, con il Quantitative Easing, le operazioni di acquisto di titoli hanno assunto preminenza nel quadro operativo della politica monetaria. Questa considerazione spingerebbe verso il mantenimento della separazione delle funzioni di politica monetaria rispetto alle funzioni di investimento delle riserve, e non invece nella direzione opposta. I rischi di permeabilità informativa, infatti, più difficilmente possono manifestarsi tra Servizi distinti. Tali profili assumono rilevanza soprattutto rispetto ai colleghi coinvolti nelle attività di trading che possono quindi trovarsi in situazioni particolarmente delicate sotto il profilo della compliance con i codici di comportamento, soprattutto nel momento in cui operano con controparti di mercato.

2) Sarebbe opportuno valutare con maggiore dettaglio la decisione di collocare le funzioni di trading in un unico Servizio, separandole dalle rispettive funzioni di post trading. La continuità dei flussi informativi tra queste due funzioni è critica ai fini della corretta esecuzione delle transazioni. Significativi profili di rischio finanziario e reputazionale sono associati a eventuali malfunzionamenti o ritardi in questi processi. Ci si attende quindi che fin dall'avvio del nuovo assetto vengano predisposti e attivati robusti meccanismi di coordinamento. È da tenere inoltre presente che, in assenza di raccordi intermedi, funzioni di trading e post trading poste in capo a Servizi distinti potrebbero richiedere l'intervento del Capo Dipartimento nel raccordo di queste funzioni, con evidenti sovraccarichi gestionali. Per poter meglio valutare le economie derivanti dall'accorpamento delle Divisioni incaricate del regolamento, sarebbe opportuno avere maggiori ragguagli sulla natura delle semplificazioni procedurali e informatiche che si intende porre in essere nel nuovo assetto.

3) Il confronto tra gli assetti organizzativi delle altre maggiori banche centrali fornisce indicazioni non univoche. Dei modelli gestionali presentati, ad esempio, quelli di Bundesbank e FED vengono accostati a quello che adotterà la Banca d'Italia, mentre Banca di Spagna e Banque de France adottano il modello che ci accingeremo a superare. A questo proposito, è utile osservare in primo luogo che Banca di Francia, che ha un modello di business con caratteristiche molto simili a quello della Banca d'Italia, ha proprio di recente rivisto la propria organizzazione, ritenendo preferibile ricondurre front office e back office nella stessa unità operativa. La Bundesbank, che invece adotta l'altro modello, si caratterizza tuttavia per una attività di investimento di entità molto limitata rispetto a Banque de France e Banca d'Italia. La FED, infine, gestisce tutto il suo portafoglio di investimenti in maniera integrata nell'ambito del SOMA, e quindi non appare agevole distinguere le varie finalità delle attività di acquisto di titoli. Sarebbe quindi utile poter valutare, a questo proposito, anche le soluzioni adottate dalle altre maggiori banche centrali, sia nell'area dell'Euro sia al di fuori, per avere un quadro più articolato.

- 4) Desta perplessità il collocamento della funzione di supporto di Area nel Servizio Regolamento, che renderebbe vistosamente asimmetrico il focus gestionale di quel Servizio, con probabili ricadute operative per tutta l'Area.
- 5) Salutiamo con favore la costituzione di una Divisione dedicata alla valutazione del merito di credito (ICAS). La previsione di un raccordo con figure professionali esterne al Dipartimento andrebbe rafforzata in modo da offrire una opportuna valorizzazione del ruolo delle Filiali.
- 6) In termini di gestione delle risorse umane nell'ambito del progetto di riforma, si accoglie positivamente l'idea di favorire una rotazione delle risorse tra le varie funzioni del Dipartimento, ma appare sicuramente da chiarire e motivare concretamente la direzionalità dei flussi di rotazione, non essendo chiaro perché sia necessario iniziare i percorsi formativi dalle funzioni di back office. Infatti, in questo modo si viene a creare una situazione in cui il back office appare un punto di partenza temporaneo e non una collocazione professionale maggiormente stabile, ingenerando sensazioni anche poco gradevoli di segmentazioni organizzative che sarebbe opportuno evitare. Da questo punto di vista, una maggiore contiguità dei front office con i rispettivi back office sembrerebbe preferibile, favorendo maggiore contatto e interscambio tra Divisioni dello stesso Servizio, maggiore contiguità e quindi integrazione tra profili professionali.
- 7) Sempre in tema di gestione delle risorse umane, si comprende l'opportunità di avere margini di flessibilità gestionale raggruppando i desk di trading e di post trading all'interno di due diversi servizi, ma tale esigenza potrebbe essere soddisfatta anche attraverso una gestione più dinamica delle risorse tra i Servizi dell'attuale configurazione organizzativa, favorendo ordinariamente spostamenti di risorse tra Servizi senza dover invece invocare condizioni di eccezionalità.
- 8) In alcuni casi la riorganizzazione proposta richiede il trasferimento di alcune attività da un Servizio all'altro e, in alcuni casi, anche al di fuori del Dipartimento. A tal proposito riteniamo che vada meglio specificato come verrà implementato questo spostamento di funzioni per quanto riguarda le ricadute sul personale addetto. In particolare, andrebbe chiarito in quali casi gli addetti saranno chiamati a dover seguire le attività già svolte e in quali, invece, sarà impiegato il meccanismo del job posting.

La precedente riforma del dipartimento mercati e sistemi di pagamento, risalente alla fine del 2008, rispondeva a logiche di razionalizzazione nella ripartizione dei compiti di politica monetaria, investimenti e gestione dei rischi, con l'obiettivo di assicurare separazione e indipendenza tra le funzioni. L'attuale riforma si pone come un raffinamento e completamento dei processi organizzativi scaturiti del precedente riassetto, con l'obiettivo di incrementare guadagni di efficienza.

Sicuramente, molti processi critici richiedono un'attenta ponderazione degli impatti operativi, che coinvolgerebbero persone e strutture in senso molto ampio. Allo stesso tempo, si rende necessario comprendere meglio la natura e l'entità dei possibili guadagni di efficienza che scaturirebbero dai cambiamenti proposti.