

# DASBI

---

## *Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia*

### **Codice di comportamento e acconto sull'efficienza aziendale: il perché di un mancato accordo**

Dopo una trattativa protrattasi a lungo, allo scopo di pervenire ad una definizione di codice di comportamento condivisa con le organizzazioni sindacali, la DASBI ha concluso di non sottoscrivere il testo finale predisposto dall'Amministrazione, ritenendolo ancora lacunoso e privo degli elementi di chiarezza e certezza da noi più volte indicati e solo in misura insufficiente recepiti nel tempo dalla Banca. Riteniamo inoltre che l'accordo riguardante l'erogazione di un mero acconto sull'efficienza aziendale non appaia accettabile, e pertanto abbiamo ritenuto di non firmarlo.

#### **Codice comportamento**

La definizione di un quadro etico basato su principi rigorosi e trasparenti è un obiettivo che condividiamo. Standard etici adeguati consentono infatti di preservare il patrimonio di credibilità e fiducia dell'Istituto. Allo stesso tempo, riteniamo che il recepimento delle linee guida della BCE debba avvenire tenendo conto delle specificità del nostro Istituto, adottando delle norme capaci di fornire indicazioni chiare ai dipendenti, senza richiedere interpretazioni faticose, e soprattutto rispettando un principio di proporzionalità. Tali aspetti diventano tanto più rilevanti se consideriamo che violazioni di queste norme, che **andranno a integrare il Regolamento del personale**, potranno determinare provvedimenti disciplinari.

A questo proposito, **non risulta affatto convincente la proposta dell'Amministrazione di procedere nella definizione dei limiti imposti alle attività di investimento per comparti ampi di attività (Vigilanza, Mercati e Sistemi dei pagamenti) piuttosto che con riferimento all'effettivo accesso a informazioni privilegiate**, ovvero in ragione dei **compiti del proprio ufficio**. Abbiamo a più riprese evidenziato il carattere inutilmente cautelativo di questo approccio, che di fatto impone restrizioni molto generalizzate a una ampia parte della platea dei colleghi di Banca, sia in Amministrazione centrale che presso le Filiali. Appare infatti troppo generica, e anche poco rassicurante, l'invocazione del generico principio, fatta dalla Banca, secondo cui in Vigilanza tutti fanno tutto di tutti gli intermediari vigilati, e quindi il divieto generico di investimento deve essere di per sé della massima ampiezza.

Elementi di ambiguità nella disciplina derivano poi dall'estensione della stessa a non meglio specificate **attività correlate**. Il testo dell'accordo non fornisce indicazioni di maggior dettaglio e quindi sarà rimessa al prudente apprezzamento dell'Amministrazione l'interpretazione in materia nei casi concreti. Al momento quindi il Sindacato non è in grado di formulare valutazioni sul grado di pervasività di questa norma nella vita lavorativa e sulle scelte di investimento dei colleghi.

Per i colleghi della Vigilanza, i vincoli potrebbero risultare particolarmente stringenti visto il divieto di operazioni finanziarie private con oggetto "strumenti finanziari di emittenti vigilati", categoria potenzialmente tanto ampia da poter condizionare la stessa allocazione di risparmi personali o familiari.

Per la verifica del **rispetto delle norme**, si pone in capo al dipendente l'obbligo di fornire le informazioni e la documentazione che sarà richiesta dall'Amministrazione. Avremmo preferito definire in sede di accordo quali documenti eventualmente fornire, sulla falsariga di quanto peraltro previsto proprio da norme analoghe in BCE.

Infine, se per un verso si prevede opportunamente **l'introduzione della figura del Responsabile per l'etica aziendale**, per un altro verso l'organizzazione di questo ruolo nonché il suo funzionamento sono demandate a scelte unilaterali dell'Amministrazione, comunicate successivamente alle organizzazioni sindacali. Su questo versante, oltre a un maggiore e più attivo coinvolgimento del Sindacato, avevamo richiesto la separazione tra Responsabile per l'etica aziendale e le strutture deputate all'eventuale applicazione delle procedure disciplinari.

**Nel complesso, quindi, si sono introdotte norme con un raggio d'azione elevato, la cui effettiva portata dipenderà più dalla successiva applicazione delle stesse da parte dell'Amministrazione che non dal testo dell'accordo ieri definito.**

Inoltre, tenendo conto dell'intrusività delle norme in esame e degli oneri amministrativi che porranno in capo ai dipendenti, **sarebbe stato opportuno prevedere una qualche forma di compensazione. Compensazione che invece non c'è**, non potendosi ritenere tale la corresponsione di un anticipo di somme che, a titolo di efficienza, son sempre state erogate prima della fine dell'anno, così come non costituisce oggi alcuna forma di concreta compensazione in tal senso l'impegno ad avviare un confronto sul tema delle attività extra-Banca.

### **Acconto sull'efficienza aziendale**

Questo accordo continua a risentire dello stallo negoziale, che si protrae di fatto sin dal novembre 2014, relativo alla costituzione di una forma di liquidazione per i post'93. Dal momento che la lump-sum, ove introdotta, sarebbe finanziata da una quota dell'efficienza, riconoscerne oggi un "acconto" determinerebbe inequivocabilmente una riduzione delle risorse utili per alimentare un possibile schema di liquidazione. **Tanto maggiore sarà l'acconto, difatti, tanto inferiore sarà l'entità del primo accantonamento nonché il grado di solidarietà intergenerazionale implicito nella fase iniziale dello schema.**

Inoltre, marcando un grosso passo indietro rispetto agli accordi per la chiusura del triennio negoziale 2013-15 di soli pochi mesi fa, lo schema di lump-sum viene descritto e riferito ai soli aderenti al Fondo di Previdenza Complementare. **Questa impostazione non è per nulla condivisibile, in quanto foriera di un'ennesima segmentazione tra post'93 aderenti e non aderenti al Fondo.** Infatti, in un'ottica di equità intergenerazionale, tutti i post'93 dovrebbero essere destinatari di uno schema relativo al rafforzamento del loro trattamento previdenziale complessivo.

Il Consiglio direttivo

Roma, 15 dicembre 2016