

Conclusioni del progetto delle parti sociali europee del settore bancario su:

“L'impatto della regolamentazione bancaria sull'occupazione: Analizzare le migliori pratiche a livello europeo, nazionale e aziendale e sviluppare approcci comuni attraverso il dialogo sociale europeo (VS/2019/0005)

Premessa

Dal 2007, molte normative nazionali ed europee e una tendenza generale all'austerità hanno avuto un impatto sul settore bancario in tutta l'UE28.

Le parti sociali europee (UNI Europa Finance, EBF-BCESA, ESBG e EACB) si sono quindi proposte di analizzare gli impatti positivi e negativi della regolamentazione sull'occupazione nel settore bancario europeo in un progetto in due fasi.

Il primo progetto (2017-2018) consisteva in una mappatura iniziale della situazione occupazionale e dello status quo normativo del settore bancario europeo dall'inizio della crisi finanziaria del 2008. I principali risultati di questa prima fase sono stati che la crisi finanziaria, l'incremento della digitalizzazione, i cambiamenti del mercato e un regime normativo comunitario sempre più complesso e in continua crescita hanno creato nuove tendenze in termini di occupazione nel settore bancario.

L'obiettivo principale del progetto di follow-up (fase II - 2019-2020) era valutare ulteriormente se una maggiore regolamentazione avesse portato a sviluppi positivi o negativi per il settore bancario europeo e i suoi lavoratori.

Un altro obiettivo era scambiare e raccogliere buone pratiche a livello europeo, nazionale e aziendale/di gruppo su come le banche e i loro lavoratori affrontano l'impatto della regolamentazione, e sviluppare e presentare un approccio congiunto delle parti sociali europee su come trarre vantaggi comuni dalla regolamentazione, mitigando al contempo eventuali impatti negativi, e garantendo un settore bancario europeo sostenibile.

Inoltre, anche se inizialmente non previsto per ovvie ragioni, è impossibile trascurare le circostanze eccezionali che hanno caratterizzato gli ultimi mesi a causa della diffusione della pandemia di Covid-19. Per di più, in queste difficili circostanze, le parti sociali europee riconoscono l'importanza di parlare con una sola voce e hanno sottoscritto il 30 marzo 2020 la "Dichiarazione congiunta sulla crisi emergenziale COVID-19". L'obiettivo è preservare la sicurezza e il benessere dei dipendenti e garantire la fornitura continuativa dei servizi bancari essenziali.

I rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori si impegnano nel miglior modo possibile in materia di requisiti normativi, tenendo in considerazione e, ove possibile, attenuando il loro impatto negativo su diversi aspetti legati all'occupazione.

Parte 1: Raccomandazioni generali sulla regolamentazione bancaria

Le autorità europee di regolamentazione dovrebbero attuare una solida previsione normativa e una valutazione d'impatto prima di introdurre nuovi regolamenti. Lo scambio di esperienze e di buone pratiche tra organizzazioni e associazioni su come attuare efficacemente la regolamentazione può aiutare a facilitare la conformità alle nuove norme.

Le parti sociali auspicano che le autorità di regolamentazione, in linea di principio, consentano loro di fornire un contributo alla futura regolamentazione (sia nella fase di redazione che in quella di attuazione) al fine di mitigare gli impatti negativi sul luogo di lavoro. Su questa base, dovrebbe esserci un più forte coordinamento tra le diverse autorità coinvolte nel processo di regolamentazione del settore bancario. Tale coordinamento potrebbe comprendere diversi aspetti dei requisiti normativi che potrebbero includere il momento dell'intervento, la presenza di norme stabilite e un'adeguata valutazione d'impatto, tenendo conto dell'introduzione in corso di processi digitalizzati.

Le parti sociali considerano il dialogo sociale come un'area di sperimentazione primaria per le proposte di regolamentazione, dove il loro coinvolgimento può aggiungere valore rendendo la regolamentazione adatta allo scopo prima di essere proposta.

I firmatari di questa dichiarazione accolgono con favore e apprezzano esplicitamente la possibilità di collaborare con le autorità di regolamentazione dell'UE e altri organi legislativi per ottenere la migliore regolamentazione possibile al fine di promuovere lo sviluppo economico dell'UE, la sicurezza delle banche e degli investimenti, dei luoghi di lavoro, delle condizioni di lavoro e dell'occupazione, e di alleviare le possibili conseguenze negative derivanti dall'attuazione di nuove norme.

Pertanto, noi, in qualità di parti sociali, continuiamo ad accogliere con favore la cooperazione con le istituzioni dell'UE per quanto riguarda la futura regolamentazione e l'impatto che potrebbe avere sull'occupazione.

Parte 2: Risultati chiave e raccomandazioni politiche delle parti sociali

In seguito alla crisi finanziaria del 2008, l'UE ha emanato molti nuovi regolamenti e direttive per migliorare le pratiche di gestione del rischio tra gli istituti finanziari e per proteggere gli investimenti di consumatori e investitori. Per analizzare l'impatto della regolamentazione e della vigilanza bancaria sull'occupazione nel settore bancario, sono state effettuate interviste qualitative da parte degli esperti scelti per questo progetto di Fase II in 8 paesi europei (Francia, Germania, Italia, Malta, Paesi Bassi, Romania, Spagna, Svezia) con rappresentanti datoriali e sindacali del settore bancario. Inoltre, si sono tenuti due workshop in Romania e a Malta.

I risultati hanno mostrato che dal 2008 la riduzione dei costi delle aziende ha portato a significative perdite di posti di lavoro e a variazioni dei dati relativi all'occupazione. Le ragioni erano l'inasprimento del contesto economico e della regolamentazione bancaria, la digitalizzazione, l'ingresso di nuovi concorrenti e la concentrazione di banche. Allo stesso tempo, secondo lo studio, la regolamentazione stessa ha avuto effetti sull'occupazione: ha portato ad un aumento del personale nel settore compliance ma soprattutto ad una diminuzione delle funzioni commerciali. Anche un cambiamento nei modelli di business e nei profili professionali, deciso dalle aziende, e altri fattori di cambiamento, hanno influito negativamente sui livelli occupazionali. In due Stati membri la ricerca ha dimostrato una situazione diversa, con un aumento dell'occupazione dovuto alle specifiche caratteristiche nazionali.

1. L'impatto diretto e indiretto della regolamentazione sull'occupazione

I risultati mostrano un impatto diretto e indiretto della regolamentazione sull'occupazione. La regolamentazione europea ha avuto, in particolare, un impatto diretto sulle nuove posizioni nei settori compliance, protezione dei dati e IT. L'area principale dove la regolamentazione ha avuto un impatto indiretto riguarda il ridimensionamento delle funzioni (principalmente) commerciali a seguito dell'aumento dei requisiti patrimoniali regolamentari, con conseguente pressione sulla redditività e, indirettamente, sull'occupazione e sui contratti collettivi di lavoro. Le parti sociali vedono anche un aumento del carico di lavoro dovuto alle esigenze di reporting

(più lavoro con meno dipendenti) e alla necessità di un supporto informatico e di consulenza specifico.

2. L'impatto della regolamentazione sulle modifiche dei profili professionali (compresa la compliance)

Le parti sociali concordano sul fatto che le conseguenze principali della regolamentazione sull'occupazione sono i cambiamenti dei profili professionali. Si è registrata una significativa diminuzione di posti di lavoro nel retail banking, nell'amministrazione, nel credito (ad esempio, posti di lavoro relativi a prestiti non performanti-NPL) e nella gestione.

L'IT è necessario, ma il personale è spesso esternalizzato. Il ridimensionamento avviene anche a causa della digitalizzazione, della chiusura di filiali e del cambiamento nelle abitudini dei consumatori. L'introduzione di sistemi e processi digitalizzati richiede importanti trasformazioni nell'organizzazione del lavoro. Una sfida è trovare metodi di lavoro che combinino la competenza con la creatività, l'interazione sociale e la flessibilità. Sono necessarie nuove forme di lavoro, tra cui l'orario flessibile e il telelavoro. Possono essere nell'interesse comune sia dei datori di lavoro che dei lavoratori. Vari aspetti sono già stati evidenziati nella Dichiarazione congiunta firmata da entrambe le parti nel novembre 2018.

Si è registrato un significativo aumento del personale dei servizi compliance e vigilanza, e nelle aree correlate, quali controllo, aspetti legali, rischi, IT (dove non in outsourcing) e RU. La regolamentazione ha modificato il contenuto delle mansioni, a causa dell'aumento dei requisiti di documentazione, nonché l'orientamento dei corsi di formazione, creando la necessità di determinati certificati di competenze e requisiti di accreditamento, come delineato dalle autorità e istituzioni dei servizi finanziari, con i dipendenti che devono far fronte a richieste di maggiore trasparenza e responsabilità delle banche.

3. L'impatto della regolamentazione bancaria sui costi

Le normative hanno aumentato i costi (compresi i costi di conformità, i requisiti patrimoniali, ecc.) dell'attività commerciale, rendendo le banche meno competitive, soprattutto rispetto alle banche statunitensi. L'aumento dei costi di regolamentazione e conformità ha creato una pressione al ribasso sugli utili, portando indirettamente le banche a ridurre i costi soprattutto attraverso il ridimensionamento. Gli svantaggi che ne derivano sono vari, ma sono generalmente più significativi per le imprese più piccole rispetto a quelle più grandi. Ulteriori costi di conformità derivano dalle pratiche di monitoraggio del rischio previste dalla legge. Il principio di proporzionalità, considerando le dimensioni, i rischi, il modello di business e la complessità di una banca, dovrebbe essere preso in considerazione in questa sede. Senza ostacolare la parità di condizioni, l'attuazione dei regolamenti dovrebbe evitare di imporre regole eccessivamente complesse o creare un onere amministrativo sproporzionato.

In seguito alla crisi finanziaria del 2008, è stato necessario introdurre norme più severe in materia di regolamentazione e vigilanza. Per garantire la loro corretta ed efficace attuazione, i dipendenti devono essere formati e possibilmente riqualificati con queste nuove regole e personale altamente specializzato è particolarmente necessario nei reparti legale e IT. Questi costi aggiuntivi necessari possono essere significativi per alcuni istituti¹.

Di conseguenza, le parti sociali europee, pur riconoscendo la rilevanza e lo scopo della regolamentazione del settore bancario dell'UE, sostengono e incoraggiano una valutazione

¹ Vedi Parti sociali europee del settore bancario - [Dichiarazione congiunta](#) del 7 maggio 2020 su "Aspetti occupazionali della fornitura di servizi finanziari, compresa la consulenza"

globale pre-regolamentare dei diversi tipi di costi (sia finanziari che sociali) che possono derivare dall'attuazione della regolamentazione da parte delle banche. Questo comprende il fornire un tempo sufficiente per attuare e rendere operativa la nuova regolamentazione in modo che le risorse possano essere assegnate nel miglior modo possibile per il bene della banca, dei suoi dipendenti e della collettività nel suo complesso.

4. L'impatto della regolamentazione sui modelli bancari e altri cambiamenti strutturali

Le parti sociali del settore bancario stimano che i modelli di business siano cambiati rapidamente dal 2008. La PSD II (Direttiva sui Servizi di Pagamento) ha aperto il settore a terzi (FinTechs, BigTechs) e all'attività bancaria non regolamentata (sistema bancario ombra). Ciò ha determinato un'evoluzione dei modelli bancari, soprattutto nel settore dei pagamenti, con una maggiore presenza di FinTechs. Come indicato congiuntamente dalle parti sociali nelle loro dichiarazioni congiunte sul telelavoro e la digitalizzazione, l'IT assume mansioni tecniche e operative, con la possibilità di ridurre ulteriormente il personale. Il "modello bancario universale" ha compensato l'impatto della crisi finanziaria in alcuni Stati membri. La regolamentazione ha reso poco attraente l'attività bancaria ad alto rischio, incidendo sulla competitività delle banche. Si è registrata una massiccia diminuzione delle filiali bancarie non solo a causa dei requisiti normativi, ma anche per via della digitalizzazione, del consolidamento, delle fusioni e acquisizioni e dell'aumento dei costi. I problemi di redditività e gli svantaggi delle banche europee rispetto a quelle statunitensi, dovuti alla regolamentazione, portano a un rinnovato approccio strategico e a cambiamenti strutturali, compresi quelli del modello bancario stesso.

Nello sviluppo di una nuova regolamentazione si dovrebbero prendere in considerazione i modelli di business delle banche, che andrebbero anche adattati, se necessario.

5. L'impatto della regolamentazione sulla parità di condizioni

Le parti sociali europee del settore bancario sottolineano la disparità di condizioni, come risultato della concorrenza di banche ombra, FinTechs e BigTechs come Google e Apple, che non sono soggette alle stesse regole e normative delle banche tradizionali. Queste aziende non devono sostenere gli stessi costi di regolamentazione e conformità delle banche tradizionali europee. Per i datori di lavoro che offrono posti di lavoro di alta qualità e ben retribuiti in un modello sociale europeo e per i dipendenti che svolgono tali compiti, è fondamentale che le banche dell'UE rimangano competitive a livello globale. Le parti sociali desiderano ricordare che il settore bancario europeo - a partire dal gennaio 2021 - avrà un ulteriore concorrente molto vicino con la possibilità di aumentare gli effetti negativi già esistenti.

6. L'impatto della regolamentazione sul futuro mondo del lavoro

Regolamenti come la PSD II hanno contribuito a favorire un aumento delle FinTechs e ad accelerare la digitalizzazione del settore bancario, ad esempio con strumenti di verifica, automazione, scambio di informazioni, protezione dei dati, tra gli altri. Questo, oltre alla regolamentazione, modellerà il futuro mondo del lavoro.

Le parti sociali sottolineano che l'aumento della pressione sui costi non dovrebbe essere il fattore principale per introdurre un lavoro più agile e la condivisione della scrivania. I cambiamenti nel futuro mondo del lavoro sono anche guidati da altri fattori come la digitalizzazione, le nuove tecnologie e la globalizzazione. La digitalizzazione può essere accelerata dalla regolamentazione, ma è anche uno stimolo separato.

Poiché la tecnologia digitale sta raggiungendo gradi di maturità più elevati, le parti sociali riconoscono che la digitalizzazione - attraverso il dialogo sociale (tra l'altro, i contratti collettivi)

- può essere utile per aumentare la produttività, migliorare il servizio ai clienti e avere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata².

Secondo le parti sociali, la regolamentazione dovrebbe funzionare come un facilitatore e non come un ostacolo per le strategie che consentiranno ai datori di lavoro e ai lavoratori di sfruttare al meglio ciò che le moderne tecnologie offrono in tal senso, con nuove opportunità nel processo.

7. L'impatto della regolamentazione sulle modifiche alle pratiche di vendita e sui requisiti della relazione con i clienti

La regolamentazione - compresa la conformità - ha causato una moltiplicazione dei processi e della formalizzazione, nonché un aumento della documentazione, che rende la fornitura di servizi finanziari più complessa e allo stesso tempo limita le possibilità dei dipendenti di rispettare fattori più che accettabili a livello regolatorio nel loro processo decisionale. Di conseguenza, la regolamentazione ha modificato i profili professionali e ha aumentato l'interazione digitale con i clienti. La Dichiarazione congiunta delle parti sociali del maggio 2020 sugli aspetti occupazionali relativi alla fornitura di servizi finanziari, comprese le linee guida, si concentra su ulteriori aspetti di questi e altri fattori che hanno un impatto significativo sull'interfaccia cliente/dipendente.

Le parti sociali sono ben consapevoli del fatto che il settore finanziario europeo svolge un ruolo importante nell'economia nazionale, europea e globale, andando ben oltre la semplice stabilità degli istituti finanziari. Il settore ha la responsabilità di garantire la stabilità dei mercati, sostenere la creazione di posti di lavoro e stimolare la crescita e lo sviluppo locale. Pertanto, una delle principali funzioni degli istituti finanziari e dei loro dipendenti è fornire servizi finanziari affidabili e sostenibili, compresa la consulenza, per sostenere lo sviluppo sociale ed economico a lungo termine a beneficio della collettività.

8. L'impatto della regolamentazione sul carico di lavoro e lo stress lavorativo

Le parti sociali stimano che la regolamentazione e la riduzione del personale abbiano aumentato il carico di lavoro in quasi tutti i settori, come ad esempio amministrazione, documentazione, test, formazione, organizzazione delle pratiche commerciali, attuazione delle normative, controlli e processi, rischi e tecnologie, conoscenza del cliente (KYC), ecc. La riduzione dell'organico ha l'effetto di aumentare la pressione sui restanti dipendenti.

La digitalizzazione, da un lato, riduce il carico di lavoro ma dall'altro, genera anche lavoro extra. Lo stress lavorativo è innescato dalla complessità e dalla mancanza di chiarezza delle norme, dal timore di violare le regole che potrebbero comportare sanzioni, in combinazione con l'aumento della pressione dei clienti e la perdita di autonomia.

Rimane necessario valutare l'onere su base individuale per chiarire se tutto questo si traduca o meno in stress negativo. Anche se lo stress è stato evidenziato come possibile effetto collaterale dell'aumento del carico normativo, ci sono molti altri fattori in gioco³.

Le parti sociali credono fermamente nell'attenuazione dello stress causato dalla regolamentazione attraverso un adeguato ritmo di attuazione e adattamento, e pertanto incoraggiano le autorità di regolamentazione dell'UE a garantire scadenze realistiche per l'attuazione dei regolamenti.

² Vedi Parti sociali europee del settore bancario [Dichiarazione congiunta](#) del 30 novembre 2018 su "L'impatto della digitalizzazione sull'occupazione"

³ Vedi Parti sociali europee del settore bancario - [Dichiarazione congiunta](#) del 7 maggio 2020 su "Aspetti occupazionali della fornitura di servizi finanziari, compresa la consulenza"

Le parti sociali scoraggiano le situazioni in cui è necessario attuare un'onerosa quantità di regolamenti in un breve periodo di tempo, senza un tempo sufficiente per adattarsi.

9. L'impatto della regolamentazione sulle esigenze di competenze e la quantità di formazione

Il quadro di apprendimento continuo delle parti sociali, che consente ai dipendenti di stare al passo con l'innovazione e i cambiamenti del settore, è stato definito nella [dichiarazione](#) delle parti sociali del settore bancario del 2003 sull'apprendimento permanente nel settore bancario ([aggiornata](#) nel 2015).

Sono necessarie maggiori competenze, soprattutto per i dipendenti che lavorano nell'area compliance, ma anche nei settori della consulenza, della sicurezza e del rischio, dell'IT e della scienza comportamentale. I gruppi target sono tutti i livelli di dipendenti, dall'alta dirigenza, ai manager di seconda e terza linea fino ai dipendenti a contatto con la clientela. La formazione in materia di conformità e in tutti gli altri settori della regolamentazione è aumentata in modo significativo. La cooperazione tra le parti sociali, le autorità di regolamentazione e il sistema di sviluppo formativo e professionale è fondamentale per mantenere un alto livello di capacità, competenze e innovazione nel settore, attuando la regolamentazione nel miglior modo possibile.

Le parti sociali invitano le autorità di regolamentazione a tenere presente che una formazione adeguata è il fattore chiave per l'efficacia della regolamentazione e che questa non solo richiede tempo e costi, ma le suddette autorità dovrebbero anche fornire sostegno concedendo un tempo adeguato prima che la regolamentazione entri in vigore. Le certificazioni richieste sono importanti e devono essere costantemente rinnovate. Le parti sociali incoraggiano quindi un'adeguata ripartizione di tempo all'anno al fine di garantire la formazione necessaria.

I datori di lavoro sostengono e continuano a fornire accesso alla formazione dei dipendenti, poiché le esigenze di competenze derivano dalla normativa. Anche l'apprendimento permanente deve essere adattato alle rispettive competenze del processo di digitalizzazione.

Parte 3: Prossimi passi

Su questa base, le parti sociali europee del settore bancario si impegnano a collaborare con la Commissione europea e con tutti gli altri interlocutori interessati per raggiungere l'obiettivo comune volto a sostenere l'economia europea e a mantenere la sua competitività a livello globale. Il dialogo sociale, le dichiarazioni congiunte e i progetti sono una testimonianza fondamentale della qualità delle relazioni delle parti sociali del settore bancario e dimostrano il loro impegno a lavorare su soluzioni insieme alle istituzioni dell'UE.

Le parti sociali europee continueranno a monitorare e valutare, attraverso indagini, questionari e altri mezzi, l'impatto della regolamentazione sull'occupazione nel settore bancario, a identificare nuove tendenze e buone pratiche per mitigare qualsiasi impatto negativo e ad affrontare le opportunità e le sfide che potrebbero presentarsi.

Le parti sociali chiedono un sistema di regolamentazione migliore che garantisca gli elevati standard del modello bancario europeo a beneficio dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società.