

Meccanismo unico di supervisione (*Single Supervisory Mechanism, SSM*)

1. **Sessione dedicata all'SSM: c'è bisogno dell'esperienza e delle competenze del personale.** Uni Europa, EPSU e SCECBU hanno accolto con favore la sessione estesa interamente dedicata all'SSM e evidenziano che il personale e le organizzazioni sindacali sono fonte di esperienze e competenze indispensabili per sviluppare ulteriormente il SEBC e per permettergli di assumere su di sé nuovi e importanti compiti. Tali competenze ed esperienze costituiscono la risorsa fondamentale per il processo di creazione dell'SSM.
2. **L'SSM cambia volto al SEBC: nuove sfide sul piano politico.** Le tre organizzazioni sindacali evidenziano che l'introduzione del SSM cambierà completamente il carattere del SEBC. Diversamente da quelli di politica monetaria, i compiti connessi all'attività di vigilanza implicheranno una collaborazione costante tra Banca Centrale Europea (BCE) e banche centrali nazionali (BCN), nonché un'elevata incidenza di decisioni da prendere congiuntamente. Inoltre, il lavoro si connoterà per un'elevata valenza politica, in considerazione delle conseguenze dirette sull'occupazione e sull'attività economica. L'indipendenza del SEBC sarà messa a dura prova. Siamo, inoltre, preoccupati che una attuazione frettolosa del SSM nel corso del prossimo anno – come pare si abbia intenzione di fare – possa mettere in pericolo la reputazione e l'autorevolezza della BCE e del SEBC.
3. **L'attrattività delle condizioni d'impiego è il prerequisito per selezionare personale sufficientemente qualificato.** SCECBU, EPSU e UNI-Europa durante il Dialogo Sociale non hanno finora ricevuto risposte convincenti su come la BCE possa riuscire a selezionare una compagine di personale, numericamente e professionalmente adeguata, da destinare alla vigilanza bancaria. In base a quanto appreso dalla BCE, il personale da impiegare in compiti di vigilanza dovrebbe consistere in più di 5.000 unità (incluso il personale delle banche centrali nazionali) per le 130 banche poste sotto la diretta vigilanza delle BCE. Abbiamo motivo di temere che il distacco e la mobilità di personale dalle BCN alla BCE possano inevitabilmente indebolire la capacità di svolgere attività di vigilanza delle banche centrali e delle autorità nazionali preposte. L'attività di formazione e di sviluppo del personale andrà pertanto rafforzata in modo proattivo e sistematico. L'SSM renderà necessario un incremento, non una riduzione, del personale addetto alla vigilanza. Le organizzazioni sindacali si sono compiaciute di apprendere dalla BCE che a suo parere la creazione dell'SSM non dovrebbe generare ridondanze. Per attrarre personale in numero sufficiente sono necessarie condizioni d'impiego di rilievo: contratti a tempo indeterminato invece che contratti a termine, un regime che promuova attivamente una corretta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro piuttosto che un continuo utilizzo del lavoro straordinario. Infine, la selezione dovrà essere vincolata a criteri meritocratici, data la necessità di conoscere leggi, regolamenti, culture e pratiche nazionali.
4. **Bisognerà confrontarsi con la diversità culturale.** L'inclusione delle Autorità nazionali di vigilanza che non sono banche centrali aumenterà la complessità del SEBC. Ci troveremo ad affrontare non soltanto differenze culturali tra le diverse BCN, ma anche tra banche centrali e autorità di vigilanza.
5. **I gruppi misti andranno gestiti.** I gruppi di lavoro misti, che nei piani saranno composti da personale della BCE e delle banche centrali/autorità nazionali, porteranno con sé specifici

problemi di gestione. È altamente problematico gestire una miscela fatta di diverse condizioni di impiego, di retribuzioni e sistemi di avanzamento e ciò necessiterà di una gestione attenta.

6. **Coinvolgimento dei rappresentanti del personale e dei sindacati.** La discussione ha mostrato il bisogno urgente di affrontare le sfide legate all'introduzione dell'SSM a tutti i livelli in maniera congiunta, ovvero sia dal punto di vista datoriale sia da quello dei sindacati. EPSU, SCECBU e UNI Europa chiedono a BCE, banche centrali nazionali e autorità nazionali di vigilanza di coinvolgere attivamente i rappresentanti del personale e i sindacati nel processo di attuazione.
7. **È necessario istituire una consultazione.** Le tre organizzazioni hanno apprezzato l'intenzione della BCE di consultarle in via continuativa sul processo di attuazione (il "quadro di riferimento per organizzare le modalità pratiche" [*framework to organise the practical modalities*] dell'art. 5 della bozza di Regolamento UE sull'SSM) non appena il Regolamento europeo sarà stato finalizzato. Le *contact person* per il Dialogo Sociale discuteranno su come organizzare al meglio questo processo. L'inclusione delle Autorità nazionali di supervisione, inoltre, rende necessaria la revisione dell'attuale assetto del Dialogo Sociale.

### Questioni più generali

8. **Miglioramenti concernenti il Dialogo Sociale.** Uni Europa, EPSU e SCECBU considerano il *format* previsto per questa riunione del Dialogo Sociale come un evidente miglioramento. Proponiamo che anche i prossimi incontri prevedano una sessione principale interamente dedicata a un tema specifico a cui partecipi il competente membro del *Board* BCE. Per i lavoratori riveste fondamentale importanza che venga assicurata la presenza di un membro del *Board* durante l'intera durata delle riunioni del Dialogo Sociale e che l'apertura e la chiusura dei lavori vengano curate dal Presidente. Questa pratica consolidata è stata recentemente messa in dubbio. Abbiamo, peraltro, accolto con favore l'estensione del tempo a disposizione per la discussione con il Presidente durante l'apertura dei lavori.
9. **Istituzione di un legame tra il Comitato per le Risorse Umane BCE e il Dialogo Sociale.** Le tre organizzazioni apprezzano la partecipazione di un rappresentante di una Banca centrale nazionale. Questa prassi è divenuta una tradizione nel corso degli ultimi incontri e deve essere conservata. Essa consente di stabilire un collegamento essenziale tra il Dialogo Sociale e la Conferenza delle Risorse Umane e può fornire opportunità per futuri approfondimenti e collaborazioni.
10. **I sindacati criticano la strategia della BCE nei confronti della crisi.** I sindacati sono profondamente preoccupati per lo scambio di vedute avuto con il Presidente e Vice-Presidente della BCE sull'andamento dell'economia. Abbiamo ascoltato che per superare la crisi e permettere che l'Eurozona funzioni è necessario recuperare competitività a livello internazionale e far crescere le esportazioni. Questa politica economica è dannosa. Essa si basa quasi esclusivamente sulla riduzione degli standard sociali e lavorativi nei paesi in difficoltà. L'incremento delle esportazioni come ricetta per la crescita è insostenibile sia per l'economia mondiale – poiché non commerciamo con la luna – sia per le economie nazionali dell'area euro o dell'UE. Un tale approccio ricorda quello di una impresa che cerca di posticipare l'inevitabile bancarotta licenziando il personale ed abbassando le retribuzioni. I responsabili delle politiche devono proporre soluzioni innovative che vadano oltre gli attuali

inefficaci tentativi di una fallace e fallimentare politica dell'austerità. La crisi è diventata un problema sociale ed umanitario che richiede nuovi percorsi di sviluppo sostenibili. I sindacati ritengono che moderazione, solidarietà e cooperazione debbano essere principi superiori a quelli di concorrenza spietata, *dumping* sociale e corsa al ribasso in termini di standard sociali e non solo.

11. EPSU, UNI Europa e SCECBU ribadiscono il ruolo particolare del SEBC nell'individuare pubblicamente e chiaramente le minacce per la stabilità economica e monetaria. Il fallimento conseguire tale obiettivo, che ha portato alla crisi attuale, non deve ripetersi.
- 12. Le misure di austerità applicate al personale del SEBC minano l'indipendenza delle banche centrali e del SEBC.** I sindacati sottolineano che la crisi e le conseguenti misure di austerità – adottate dietro pressione politica dei governi locali – stanno colpendo anche il personale del SEBC. Solo un esempio: durante l'ultima giornata della presente riunione del Dialogo Sociale la Banca d'Italia ha annunciato l'intenzione di chiudere di 23 Filiali.
- 13. Le politiche del SEBC in materia di Risorse Umane sono importanti.** Le tre organizzazioni hanno preso atto del chiaro messaggio della BCE secondo la quale, al momento attuale, non vi sono politiche del SEBC in materia di Risorse Umane. Allusioni in questo senso da parte di singole Banche centrali nazionali non sono corrette. Prendono inoltre atto del fatto che gli studi per creare dei valori di riferimento in questo campo non sono ancora abbastanza sistematici da costituire la base per alcuna comparazione o conclusione. Ciò non significa che tali politiche non possano essere sviluppate in futuro nell'ambito di un efficace ed equilibrato dialogo sociale; ma semplicemente che la responsabilità delle politiche per le risorse umane ricade ancora sulle singole istituzioni. Nessuna di esse può pertanto utilizzare decisioni prese altrove per giustificare azioni intraprese autonomamente.
- 14. La cooperazione sulle attività formative ha avuto successo.** SCECBU, EPSU a UNI Europa apprezzano che la BCE abbia accolto le loro proposte in tema di formazione, incluso il fatto che il sito *web* sia ora accessibile a tutto il personale. I miglioramenti ottenuti, per ciò che attiene sia al sito sia all'attività stessa di formazione, dimostrano l'efficacia della collaborazione all'interno del Dialogo Sociale. Ulteriori temi da affrontare in futuro sono quelli riguardanti la mancata partecipazione di alcune Banche centrali nazionali ai programmi di formazione, e la possibilità di incrementare il numero di distacchi di personale BCE presso le BCN.
- 15. Progetti: il coinvolgimento del personale è una risorsa.** Secondo le tre organizzazioni, la lezione da trarre dal fallimento del progetto CCBM2 è quella che è necessario un maggiore coinvolgimento dei sindacati nella discussione di progetti caratterizzati da un simile livello di complessità. L'esperienza in ambito operativo e tecnico del personale è in grado di offrire una prospettiva indipendente da quella delle linee di comando del SEBC.
- 16. Vi sono ancora sedie vuote alle riunioni del Dialogo Sociale.** UNI Europa, SCECBU e EPSU reiterano la richiesta che il Presidente incoraggi proattivamente la partecipazione al Dialogo Sociale SEBC e lo sollecitano ad affrontare la questione dell'assenza di rappresentanti sindacali da Bulgaria, Estonia, Lettonia e Svezia con i governatori delle rispettive banche centrali.