



## **DIALOGO SOCIALE SSM: BCE pigliatutto**

Si è svolto il 17 gennaio scorso il 39<sup>th</sup> Social Dialogue (in modalità SSM).

Anche in questa occasione la presenza di Sabine Lautenschläger, Vicepresidente del Supervisory Board, è stata fugace e caratterizzata da una certa sufficienza nei confronti dei Rappresentanti Sindacali presenti alla riunione.

Difatti, dopo una relazione introduttiva, basata prevalentemente sulle raccomandazioni della Corte dei Conti Europea in larga parte soddisfatte, il dibattito con Sabine Lautenschläger si è incentrato, ancora una volta, sulla necessità, da parte delle Confederazioni europee, di ricevere puntuali risposte in merito a:

- numero dei contratti scaduti a tempo determinato;
- numero dei contratti rinnovati a tempo determinato e indeterminato;
- numero dei contratti convertiti da tempo determinato a indeterminato;
- composizione di genere;
- situazione dettagliata delle varie funzioni aziendali.

Nonostante tali richieste siano state già reiterate nel corso dell'ultimo anno, la BCE ha continuato, per l'ennesima volta, ad agire con opacità e scorrettezza.

La signora Lautenschläger, pressata dai Sindacati, ha promesso di inviare personalmente i dati via mail ad una delle *contact person* delle Confederazioni e al collega che ne ha sollecitato l'invio durante il dibattito (sic).

A ciò si aggiunga che la BCE continua a richiedere personale delle BCN per una condivisione/visione comune delle metodologie di lavoro con riguardo alle ispezioni OSIs, manifestando la chiara volontà di continuare ad avocare a Francoforte funzioni attualmente di competenza delle NCA.

Difatti, a precisa domanda sulla previsione di ispezioni BCE sugli intermediari finanziari non bancari, la delegazione ha affermato che potrebbe esserci questa possibilità sulle società di investimento con volumi superiori ai 30 mld di €.

## **Feedback**

L'agenda è proseguita con la discussione sul progetto di feedback che, gestito unilateralmente dalla BCE, non prevede alcun coinvolgimento delle parti sociali.

Il *feedback process* è un metodo di valutazione non trasparente, basato su criteri arbitrari per scegliere/premiare a piacimento senza nessun controllo. Occorrerà sicuramente esigere un “*flusso di ritorno*” per una valutazione complessiva sulla bontà del *feedback process*.

Il processo, fra l'altro, assomiglia davvero tanto a quello che, ideato (?) da Banca/CIDA-Dasbi-FIRST, sta coinvolgendo, proprio in questi giorni, i colleghi dell'Area Manageriale in Banca. Con la non irrilevante differenza che il feedback in BCE comporta l'attribuzione di punti (corrispondenti, grosso modo, ai nostri livelli), mentre in Banca non si sa se siano il presupposto per aumenti di livello, gratifiche o passaggi di fascia. Grazie all'incertezza delle regole, l'utilizzo dei feedback avviene a totale discrezione della Banca.

Eppure è noto che in materia di diritti sindacali la BCE non è di certo un modello da imitare: in BCE non si negozia con i Sindacati, esiste un precariato molto diffuso e i diritti dei lavoratori sono ridotti al lumicino!

Si aggiunge che la BCE ha affermato di essere in possesso di un database contenente tutti gli skill personali dei soggetti con cui è entrata in contatto per diverse ragioni. Ci auguriamo che il database non sia la fonte a cui attingere per selezionare le professionalità formalmente ricercate tramite *vacancy*!

## **Court case T122/15**

Per dimostrare la propria onnipotenza, la BCE ha illustrato un caso giurisprudenziale (*Court case T122/15*) in cui resiste in giudizio contro un Lander tedesco che rivendica la competenza della autorità di vigilanza tedesca su un intermediario finanziario *less significant*. La BCE, in opposizione, sostiene, che il potere di decidere sulla competenza sia totalmente in capo ad essa.

Se la sentenza dovesse dare ragione alla BCE l'impatto sul futuro delle NCA sarebbe devastante: la BCE avrebbe il potere assoluto di decidere, con totale arbitrio, su quali banche esercitare la Vigilanza. Inevitabilmente, le NCA vedrebbero, sempre più, ridotto il proprio ruolo nell'attività di supervisione.

## ***Ispezioni cross border***

Per quanto riguarda le ispezioni *cross border*, la BCE ha comunicato l'intenzione di aumentare il numero di tali missioni. Al fine di armonizzare i trattamenti dei colleghi, la soluzione a cui si tenderebbe è quella di distaccare presso la BCE i dipendenti coinvolti, mediante l'utilizzo di contratti ESCB/IO, per i periodi relativi all'ispezione. In tal modo i colleghi diventerebbero di fatto dipendenti a tempo determinato della BCE, con l'inevitabile decadimento dei loro diritti e dei loro trattamenti di missione.

*Cui prodest* tutto ciò? Occorre che si abbia consapevolezza del fatto che l'assunzione di un impiego presso la BCE, specie per i nostri colleghi ispettori di vigilanza, non ha una grande convenienza economica, e lede (e non di poco), nel periodo in cui diventano staff della BCE (e anche successivamente) parecchie prerogative di cui oggi beneficiano in quanto dipendenti della Banca d'Italia: uno su tutti è la compravendita delle azioni CSR, visto che ai dipendenti BCE non è consentito acquistare azioni di Banche, anche se si occupano di HR!

A ciò si aggiunga il problema, non irrilevante, dovuto alle lingue. I documenti custoditi dagli intermediari finanziari sono redatti nella lingua originale. Come si pensa di gestire un gruppo ispettivo composto da colleghi di diversi Paesi a cui vengono sottoposti documenti redatti nella lingua del Paese in cui ha sede l'intermediario? La BCE intende proporre l'istituzione di gruppi ispettivi che "utilizzano" la stessa lingua delle vigilate da ispezionare.

## ***Business travel***

Anche sul fronte del business travel la BCE non mantiene le promesse: gli ispettori e, a quanto pare, tutti i colleghi BCE in missione, continuano ad anticipare le spese alberghiere. Nonostante sia stata espletata una nuova gara per la selezione dell'agenzia di viaggio, la BCE non pare ancora in grado di trovare uno strumento che le consenta di anticipare le spese mediante l'agenzia!

La Direttrice Generale HR ha espresso apprezzamento per il modello utilizzato dalla Banca d'Italia, che è indiscutibilmente efficace e apprezzato dai colleghi. Non è chiaro quali siano le ragioni per cui, nonostante le sinergie tra le banche centrali, anche a livello EPCO, a Francoforte non sia possibile replicare un modello che costituisce uno dei fiori all'occhiello del nostro Istituto.

Con spirito costruttivo, anche in questa occasione, i sindacalisti della delegazione italiana hanno suggerito alla BCE di attuare le innovazioni in essere in Banca, che mediante l'utilizzo di convenzioni con i principali hotel e

residence italiani ed esteri, garantisce servizi di qualità senza vessare i colleghi con incombenze amministrative ed economiche.

In risposta alle istanze la delegazione è stata molto elusiva, adducendo come motivazione sulla mancata attivazione del prepagamento delle spese alberghiere e sulle mancate convenzioni con le principali catene alberghiere, l'eventuale emissione errata delle fatture e non meglio precisate ricadute legali (sic).

### ***SSM traineeships***

La BCE ha illustrato il programma relativo alle attività di formazione di *trainees* da inserire nell'attività dell'SSM. Tra le 13 nazionalità rappresentate nel progetto, Italia e Germania possiedono le delegazioni più numerose.

### ***Ethics framework***

Anche in questa occasione è proseguita la trattazione del cosiddetto "*Ethics framework*". Solo una Banca Centrale (quella estone) non ha recepito, al proprio interno, le direttive sulle cosiddette "*Ethics Guidelines*". Nonostante la BCE abbia, solo formalmente, lasciato ampia libertà sulle modalità di recepimento del Codice Etico, appare evidente che l'applicazione molto restrittiva attuata a Francoforte abbia condizionato la gran parte delle Banche Centrali nell'attuare un codice che, di fatto, limita in parecchi casi la libertà personale dei nostri colleghi, che vengono trattati alla stregua di *insider* anche quando svolgono mansioni amministrative o sono distanti da decisioni o informazioni che hanno attinenza con la politica monetaria o la vigilanza.

Nel caso della Banca d'Italia, grazie al ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali, l'impatto è stato molto limitato.

### ***Data protection - cybersecurity***

Sono state, infine, fornite dalla BCE informazioni relative alla data protection e *cybersecurity/cyber resilience*.

Il Dialogo Sociale in modalità SSM presenta numerosi lati oscuri e pericolosi. La BCE, che di fatto non ha alcuna esperienza in materia di Vigilanza, pretende di gestire, accentrare, regolare non solo l'attività ad essa deputata, ma quella delle NCA che si comportano da vassalle del *dominus* assoluto.

Un *dominus* che dimostra, altresì, inesperienza, arroganza e una grande inefficienza, specie nella gestione dei gruppi ispettivi e del business travel.

Occorre che le NCA rivendichino il loro ruolo, consapevoli della loro storia, e agiscano come parti del “meccanismo”.

Al di là delle schermaglie e dell’atteggiamento riluttante della BCE, che agisce con l’arroganza di chi si ritiene *legibus soluta*, si stigmatizza la tendenza, sempre più in voga presso la BCE, di ricorrere a contratti a tempo determinato, specie per le posizioni SSM.

I lavoratori non sono oggetti, non possono essere blanditi al momento dell’assunzione e poi trattati in maniera usa e getta. Occorre una seria pianificazione e la certezza di un contratto a tempo indeterminato (come avviene in quasi tutte le BCN) per chi abbia voglia di lavorare in BCE.

A Francoforte, devono affermarsi una grande umiltà e una grande capacità di ascolto delle parti sociali, caratteristiche che, ad oggi, sono sconosciute alla signora Lautenschläger.

Roma 23 gennaio 2018

Il Comitato di Segreteria  
FALBI