



ipso

International and European Public
Services Organisation
Heinrich-Bingemer-Weg 15
60388 Frankfurt am Main

27 03 2015

Egredi Governatori delle Banche Centrali Nazionali dell'Eurosistema,

Situazione del personale della Banca Centrale Europea (Rif: 2015/005)

Questa è una lettera aperta indirizzata a Voi da IPSO, il sindacato che rappresenta il personale della BCE.

Voi, I Governatori delle attuali 19 Banche Centrali Nazionali dell'Eurosistema, rappresentate l'ampia maggioranza dei voti nel Consiglio Direttivo. Noi vogliamo sottolineare che come membri del Consiglio Direttivo, Voi siete chiamati ad agire in modo indipendente da ogni interesse nazionale e nel comune interesse dell'intero Eurosistema. Inoltre, voi – insieme ai Membri del Consiglio di Amministrazione della BCE, detenete il potere assoluto di decidere su tutte le questioni attinenti all'Eurosistema, un privilegio questo che deve essere bilanciato dalla responsabilità nei confronti dei cittadini europei.

Come membri del Consiglio Direttivo, Voi decidete la politica monetaria dell'Eurosistema e le sue altre prerogative.

In conseguenza della struttura legale dell'Eurosistema, Voi siete anche i soli arbitri e legislatori delle condizioni di impiego della BCE, delle regole che attengono al suo staff e di tutte le relative direttive in materia di lavoro.

Il Vostro ruolo come legislatore per la BCE si estende fino alla definizione delle regole, legalmente valide per tutti gli aspetti del sistema di sicurezza sociale per il personale della BCE e per le loro famiglie, come pure per i tanti impiegati che lavorano alla BCE senza avere un contratto diretto con la Banca.

Voi definite anche le regole che governano le procedure disciplinari, l'applicazione ed anche la non applicazione, dei diritti fondamentali dei "cittadini dello Stato della BCE".

Chiaramente, le Vostre responsabilità nei confronti del personale della BCE vanno ben al di là dei vostri doveri, come datori di lavoro, nel contesto della Banca Centrale Nazionale (BCN) che ciascuno di Voi rappresenta.

L'oggetto di questa lettera aperta è la situazione del personale della BCE, il suo livello in generale come pure la composizione della forza lavoro, alla luce delle attuali attività demandate alla BCE.

Il numero di lavoratori della BCE, comunemente definito come "l'organico della BCE", viene deciso da Voi come membri del Consiglio Direttivo, due volte l'anno.

IPSO è convinto che l'abilità della BCE di portare a termine efficacemente le proprie attività e di assolvere le proprie responsabilità, è minata da un sistematico e strutturale sottodimensionamento del personale; una situazione resa ancora più acuta da una composizione squilibrata delle attuali risorse.

Come membri del Consiglio Direttivo, Voi siete responsabili delle decisioni che hanno prodotto questa insostenibile situazione.

Di conseguenza noi Vi riteniamo responsabili di dover prendere le misure necessarie per risolvere questa situazione e scongiurare i rischi operativi e strategici nonché i costi che ne derivano, per la BCE, il proprio staff e l'Eurosistema.

Noi non capiamo perché alla BCE non venga garantito il livello di risorse umane necessario perché essa svolga efficacemente ed efficientemente il proprio mandato ed i propri doveri istituzionali, che Voi avete deciso.

Anno dopo anno abbiamo denunciato a Voi ed al Consiglio di Amministrazione della BCE questa insostenibile mancanza di risorse, ma senza alcun risultato.

Per questo dobbiamo concludere che Voi, quando decidete sul livello di risorse umane della BCE, agite più come Governatori delle rispettive Banche Centrali Nazionali e nel loro interesse, e meno come membri del Consiglio Direttivo dell'Eurosistema.

Noi denunciavamo di nuovo questo inquietante e strutturale conflitto d'interesse al più alto livello dell'Eurosistema: da un lato, il Vostro dovere è di agire come Governatori della Vostra rispettiva Banca Centrale Nazionale, salvaguardandone i relativi interessi consolidati.

Dall'altro lato, come membri del Consiglio Direttivo, ci si aspetta che Voi agiate e decidiate, senza alcun pregiudizio, influenza od interesse nazionale.

Quanto osservato negli anni passati, sfortunatamente, suggerisce che quando avete preso decisioni sulle risorse umane della BCE, l'interesse nazionale o delle Banche Centrali Nazionali sia prevalso in diverse occasioni, col rifiuto di quasi tutte le richieste di innalzare l'organico della BCE a livelli adeguati, indipendentemente dalle motivazioni fornite.

Persino prima dell'inizio della crisi finanziaria del 2007, dal 2005 in poi, l'organico della BCE è stato praticamente bloccato, nonostante un evidente e considerevole incremento delle attività e del carico di lavoro richiesti.

Permetteteci di menzionare l'incremento dei compiti (già prima della crisi ed ovviamente dopo la stessa) nell'ambito della stabilità finanziaria, nello sviluppo del programma TARGET2-Securities, e nel mettere in atto e supportare le misure straordinarie di politica di politica monetaria in un lasso di tempo estremamente breve.

Infatti, i membri dello staff della BCE aventi un contratto a tempo indeterminato è solo marginalmente aumentato da circa 1.200 a circa 1.300, tra il 2005 ed il 2014.

Questi dati non includono il personale con contratto a tempo determinato ed anche quello impiegato per il Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU), funzione quest'ultima creata da zero e resa operativa dalla BCE dal 4 novembre 2014.

Desideriamo ricordarVi che quando l'idea dell'MVU fu inizialmente discussa, uno studio della ben conosciuta firma della consulenza Promontory, consegnato al Consiglio Direttivo, chiaramente dimostrava la necessità di circa 2000 posti addizionali (supervisorie come pure personale nelle aree di supporto) per permettere all'MVU di funzionare in modo efficace ed efficiente.

Nonostante questo studio, il Consiglio Direttivo decise che solamente 1.000 nuove posizioni – inclusive del personale aggiuntivo necessario nelle aree di supporto come Risorse Umane, Sistemi Informativi, Servizi Legali, Servizi di Traduzione - nell'organico della BCE sarebbe state sufficienti.

Sfortunatamente, alla luce delle precedenti decisioni del Consiglio Direttivo in materia, noi non fummo sorpresi e con questa lettera denunciemo, col massimo vigore, la situazione di grave mancanza di personale e di eccessivo carico di lavoro nell'MVU; una situazione che causa un costante flusso di lamentele proveniente dallo staff e dalla dirigenza.

All'interno di una struttura federata come l'Eurosistema, è una sfida – anche in assenza degli evidenti conflitti di interesse – trovare il giusto equilibrio e decidere il fine (cioè i compiti) e la dimensione (cioè il numero di risorse umane) dell'elemento centrale di questo sistema, la BCE, ed il fine e la dimensione delle Banche Centrali Nazionali, gli elementi distribuiti, nelle varie Nazioni, del sistema.

Il Trattato mostra chiaramente la strada: l'Eurosistema si basa sul principio della decentralizzazione, mentre i compiti centralizzati devono essere assolti dalla BCE.

Il raggiungimento di questo equilibrio non viene facilitato dal ruolo di azionisti dell'Eurosistema assunto dalle Banche Centrali Nazionali, e dalla radicata (e sbagliata a nostro avviso) convinzione che ogni incremento dell'organico della BCE risulti in inevitabili riduzioni di personale nelle Banche Centrali Nazionali.

Noi denunciemo la mancanza di una visione d'insieme dell'Eurosistema, di una strategia e di una prospettiva sui compiti e conseguentemente sulla distribuzione del personale.

In questo contesto, noi osserviamo che:

- Una valutazione basata sul Maslach Burnout Inventory (MBI) fatta da un'azienda di consulenza specializzata, su richiesta del Comitato del Personale della BCE, ha rivelato che il 31% dello staff è a rischio di esaurimento nervoso, che un addizionale 32% mostra segni di esaurimento. Questa valutazione è stata fatta su un campione rappresentativo di 903 membri dello staff della BCE che hanno partecipato al test MBI.

Inoltre, il 4,5% dei partecipanti ha denunciato di avere pensieri suicidi e/o autolesionistici.

- Solo un terzo della forza lavoro impiegata dalla BCE (inclusi adesso coloro che lavorano per l'MVU, che hanno un contratto a tempo determinato, come pure il personale somministrato e gli stagisti) beneficia di un contratto a tempo indeterminato, cioè fino all'età della pensione.

Non avendo la possibilità (che le è preclusa) di assumere le risorse umane aggiuntive e dovendo far fronte alla rapida crescita del carico di lavoro, la BCE è stata costretta a ricorrere a tutta una serie di forme alternative d'impiego, come il personale somministrato a tempo determinato, stagisti, contratti a breve termine, contratti a tempo determinato, consulenze, contratti per l'erogazione di servizi (esternalizzazione), ecc. .

È un dato di fatto, dal 2004, che perfino nel caso un candidato esterno alla BCE ottenga un regolare contratto di lavoro con la BCE legato ad una posizione permanente dell'organico, questa persona non otterrà un contratto a tempo indeterminato prima di tre anni di servizio. Questo modo di operare non viene, giustamente, seguito in nessuna Banca Centrale Nazionale.

La composizione della forza lavoro della BCE che ne risulta, minaccia la solidità e la capacità di reazione della BCE. Siamo consapevoli che la memoria storica dell'Istituzione è stata persa, e che i rischi relativi all'operatività della Banca sono aumentati a causa della perdita di esperienza e conoscenza rilevanti.

Inoltre, il tempo e gli sforzi investiti nell'attività di reclutamento (sia per lo staff della BCE che per lo staff soggetto ad altre forme contrattuali) sono enormi e gravano di lavoro ulteriore e non necessario personale già sovraccarico di lavoro.

Permetteteci di ripetere una nostra richiesta fondamentale: attività permanenti richiedono personale permanente per essere svolte.

Le motivazioni che ci sono state presentate, come addotte da Voi Governatori, non ci hanno affatto convinto.

Noi siamo convinti che un'aggiunta totale di 1.000 posizioni permanenti nello staff della BCE produrrebbe già un significativo sollievo.

Una decisione di questo ordine di grandezza permetterebbe la regolarizzazione dei precari, cioè delle posizioni non permanenti, situazione che vive un numero considerevole di nostri colleghi, specialmente poiché il loro contributo è spessissimo molto apprezzato, e perché alcuni di loro hanno lavorato con noi, con diverse forme contrattuali, anche per periodi di dieci-dodici anni.

La BCE, per svolgere le attività centralizzate dell'Eurosistema, ha circa 1.300 posizioni permanenti mentre le Banche Centrali Nazionali ne hanno circa 60.000.

Indipendentemente da ogni discussione relativa alla dimensione ed il fine della BCE (quindi sul livello di centralizzazione/decentralizzazione desiderato), la nostra proposta di incrementare significativamente le posizioni permanenti nella BCE non distorcerebbe la proporzione tra le risorse umane collocate centralmente (BCE) e quelle dislocate nelle Banche Centrali Nazionali.

Naturalmente siamo consapevoli che uno degli argomenti comunemente usati per rifiutare l'aumento dell'organico della BCE è che le Banche Centrali Nazionali abbiano dovuto ridurre il proprio negli ultimi anni.

Le riduzioni che abbiamo potuto osservare sembrano essere principalmente causate da sviluppi tecnologici od istituzionali, come pure il risultato di decisioni strategiche prese al livello di Consiglio Direttivo ed in alcuni casi sono persino cominciate decenni prima che l'Eurosistema fosse costituito.

Da prospettive o posizioni differenti, non si può sostenere che un incremento delle dimensioni sopra citate possa essere considerato inappropriato.

Anche con la potenziale aggiunta di 1.000 ulteriori posizioni permanenti, la BCE rimarrebbe agile e competitiva, e ne siamo convinti, guadagnerebbe persino in efficienza ed efficacia, poiché meno sforzi sarebbero necessari per estendere continuamente contratti o per rimpiazzare risorse a tempo determinato o temporanee.

Una forza lavoro più stabile ridurrebbe i rischi connessi all'operatività della Banca e migliorerebbe la solidità e la flessibilità dell'Istituzione, particolarmente importanti in questi tempi di sfide imprevedute e di richieste straordinarie rivolte a tutti noi.

Non vi sarebbe alcuna conseguenza economica o finanziaria per le Vostre Banche Centrali Nazionali, poiché il bilancio che ne deriverebbe non cambierebbe sostanzialmente dall'attuale; i costi finali di tutte le forme alternative d'impiego delle risorse non differiscono molto da quelli per i contratti a tempo indeterminato della BCE.

L'aumento di organico sarebbe, per la maggior parte, un semplice scambio tra posizioni di bilancio.

Noi rifiutiamo di credere che un'area economica della dimensione, scala e fine dell'Eurozona non sia capace di finanziare un livello di risorse sufficiente per la BCE.

I costi associati alla materializzazione di uno qualunque dei rischi sopra menzionati supera di gran lunga quelli relativi all'approvazione ed al mantenimento di un organico della BCE adeguato, senza dover ricorrere ad una forza lavoro non permanente per soddisfare bisogni permanenti.

Vi invitiamo a considerare il personale dell'Eurosistema globalmente: ogni membro dello staff dell'Eurosistema lavora sotto la vostra governance, e noi siamo convinti che questo approccio globale, insieme ad una valutazione oggettiva e non influenzata da pregiudizi nazionali dei bisogni dell'Eurosistema, possa da un lato garantire alla BCE le risorse umane di cui ha bisogno, e dall'altro possa arrestare la tendenza di lungo periodo, a ridurre il personale presso le Banche Centrali Nazionali.

Partendo dalla visione neutrale ed oggettiva che il Vostro mandato di membro del Consiglio Direttivo richiede, noi crediamo che Voi potrete constatare che anche la maggioranza se non la totalità delle Banche Centrali Nazionali hanno difficoltà nell'espletare le loro funzioni con l'attuale livello di personale.

Come guardiani dell'Eurosistema, Voi potreste desiderare di innalzare, ove necessario, il numero degli impiegati in singole Banche Centrali Nazionali.

Vi invitiamo con rispetto a considerare che tutto il personale dell'Eurosistema lavora sotto la governance del Consiglio Direttivo per attività ed obiettivi comuni, indipendentemente dalla loro dislocazione presso la BCE o presso una qualunque Banca Centrale Nazionale.

Insieme noi svolgiamo i nostri doveri e compiti in linea con il comune mandato ed in accordo con le aspettative che Voi avete posto; noi siamo motivati dalla fiducia che Voi riponete in noi.

Siamo anche ben consapevoli dei gravosi impegni assegnati all'Eurosistema dai governi europei.

Ci affidiamo al senso di responsabilità del Consiglio Direttivo, richiedendo molto più che un incremento cosmetico dell'organico della BCE.

Noi siamo convinti che Voi, come noi, desideriate che la BCE, la nostra comune istituzione posta al centro dell'Eurosistema, sia equipaggiata con un livello adeguato di risorse necessarie per assolvere i propri compiti nel modo appropriato. Inoltre, voi contribuirete a diminuire drasticamente i rischi legati all'operatività della Banca e quelli strategici, causati dalla cronica mancanza di risorse nella BCE.

Ultimo ma non meno importante, vi vorremmo invitare ad avere una visione equilibrata, ed a rispettare lo spirito degli impegni presi dai governi europei, quando – sulla base della bozza del comitato Delors (in cui i banchieri centrali ebbero un ruolo centrale – decisero i cambiamenti istituzionali, culminati nell'istituzione della BCE e nel creare l'attuale governance dell'Eurosistema.

Distinti saluti,

IPSO

Emmanuel Larue
Presidente

Johannes Priesemann
Vice Presidente

Wolfgang Hermann
Segretario Generale

CC: President Draghi, all Members of the Executive Board of the ECB