



infoUILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Milano e Lombardia

Periodico di informazione sindacale – anno IV - n° 5 – maggio/giugno 2004

RESPONSABILITA' SOCIALE

Perché e per chi

di Flavia Castiglioni

Si parla molto, oggi, di **Responsabilità Sociale** e di **Bilancio Sociale** ... quasi siano diventati alcuni tra i neologismi di moda.

Eppure dietro a queste parole può stare molto contenuto: la Commissione Europea, nel suo *Libro Verde*, sottolinea come “*un numero sempre maggiore di imprese europee promuove strategie di responsabilità sociale in risposta ad una serie di pressioni sociali, ambientali ed economiche e ... in questo modo le imprese investono nel loro avvenire e sperano che il loro impegno volontario contribuirà ad aumentare la loro redditività*”.

E' certo che, fino ad oggi, il sistema economico e produttivo ha privilegiato gli aspetti legati a produttività, redditività, efficienza, risparmio e razionalizzazione organizzativa, dimenticando che **l'impresa è una parte del complesso meccanismo della società, in cui agisce ed a cui deve rendere conto.**

La massimizzazione dei profitti non basta: in una fase di crisi del welfare e di globalizzazione dell'economia verso modelli più complessi e competitivi, è necessario tenere conto dello sviluppo compatibile, del business sostenibile, anche per raggiungere il valore delle proprie quotazioni azionarie.

Le imprese sono dunque chiamate a sviluppare nuove strategie commerciali, nelle quali la produzione di reddito sia coniugata con

l'operare in forma socialmente ed economicamente responsabile.

Le imprese, tutte, dovrebbero avere interesse ad agire in una società stabile e ben funzionante: persone qualificate e motivate nel mercato del lavoro; prodotti e servizi innovativi, al passo con i tempi; politiche sociali e ambientali, oltre che commerciali, che sviluppino nuovi orizzonti di benessere sociale.

L'approccio alla **RS** non prevede incentivi o sanzioni, ma **parte dalla decisione e volontà**

autonoma di ciascuna impresa; non pretende un *idealismo naif* dell'imprenditore né obblighi facilmente aggirabili:

“la produzione sociale del sociale – come ha osservato M. Revelli – o sarà “voluta” o non sarà ... o sarà il prodotto di un'azione consapevole e consapevolmente orientata, o non avverrà per nulla ...”



Quindi la **RS** è volontaria e comporta un legame tra le principali strategie aziendali e le attività socialmente responsabili (**maggiori investimenti in risorse umane, ambiente e relazioni con il sociale, oltre la base normativa**), per arrivare all'assunto secondo il quale **la redditività è importante** non solo per remunerare il capitale e gli azionisti, ma **anche per offrire nuovo lavoro, migliori salari, sviluppare prodotti e servizi:** in sintesi

contribuire al miglioramento della qualità della vita delle comunità in cui si opera.

La **RS**, infatti, si intreccia con concetti quali lo *sviluppo sostenibile* e gli *stakeholder* di un'impresa includono non solo clienti e azionisti, ma anche i dipendenti, la comunità in cui opera ed il suo governo, i fornitori ed i concorrenti, l'ambiente in cui si colloca e nel quale si inseriscono i suoi prodotti. Quando si definiscono gli investimenti, quindi, si terrà conto anche degli investimenti nella comunità, del mantenimento e della creazione di occupazione e delle relazioni con i propri

dipendenti (sicurezza, salute, riorganizzazione e innovazione tecnologica), la tutela dell'ambiente (gestione delle risorse naturali, emissioni e rifiuti, ecc.) e della stabilità finanziaria.

La **RS** è definibile come *“impegnarsi nel business comportandosi eticamente e contribuire allo sviluppo economico, migliorando la qualità della vita della forza lavoro e delle loro famiglie, come anche della comunità locale e della società in generale.”*

(World Business Council for Sustainable Development)

Responsabilità sociale e investimenti

Una recente inchiesta del *Sole 24 ore*, ci fornisce un dato, per noi, desolante: nel panorama europeo, in tema di investimenti socialmente responsabili realizzati da investitori istituzionali, **l'Italia è tra gli ultimi paesi, con lo 0,06% del mercato** (contro il 44% della Gran Bretagna, il 54% dell'Olanda, l'1% della Germania e lo 0,6% della Francia).



SU QUESTI TEMI
La UILCA Milano, in collaborazione con la
Segreteria Nazionale, organizza il

SEMINARIO

" LA RESPONSABILITA' SOCIALE NEL SETTORE CREDITO "

23 giugno 2003 - dalle 9.30 alle 13.30
Salone Polotti, via Campanini 7, Milano

(...) noi non stiamo soltanto bene o male, ma possiamo anche agire o rifiutarci di farlo, o scegliere di agire in un modo anziché in un altro. Perciò dobbiamo – donne e uomini – assumerci la responsabilità delle nostre azioni e omissioni, perché compiere o non compiere un'azione fa differenza e di tale differenza si deve tenere conto. In linea di principio, riconoscere questo fatto elementare non è difficile, ma può comportare un grande impegno, sia per l'analisi sociale che per la ragione e l'azione pratica.

Amartya Sen (Nobel Economia 1998)

BANCHE POPOLARI: UN PUNTO A FAVORE!

di Fabrizio Piazza

Nel corso di queste ultime settimane molto inchiostro è stato usato su tutti i principali quotidiani nazionali per affrontare la questione della "governance" del sistema delle Banche Popolari quotate in borsa. Questo, non è mai abbastanza importante ricordarlo, è un tema che ci sta particolarmente a cuore, vista la peculiarità del modello Banca Popolare di Milano. Dobbiamo allora partire dalla lettera del 17 novembre 2003 spedita dalla Commissione U.E. di Bruxelles al Governo Italiano con la quale si dava inizio ad una procedura di messa in mora. (Secondo la C.E., infatti, la normativa viola le regole della libera circolazione dei capitali. - ndr)

L'avvio della procedura di infrazione è frutto del ricorso presentato dalla Associazione Nazionale Azionisti Banche Popolari (ASNAPOP), presieduta dall'Avv. **Corso Bovio**, fautrice della trasformazione coatta delle Banche Popolari in S.p.A.

Il Commissario europeo **Frits Bolkenstein** ha pertanto chiesto al nostro Governo chiarimenti sulla "presunta" incompatibilità tra la normativa nazionale sulle banche popolari e le regole europee sulla libertà di circolazione dei capitali. Sotto accusa i capisaldi del sistema vigente e cioè: voto capitarario, limite massimo al possesso azionario e clausola di gradimento.

La risposta del Governo italiano ha sicuramente deluso le aspettative dei nemici del mondo delle Popolari ed ha, con lettera del Ministro dell'Economia **Giulio Tremonti** e del Ministro delle Politiche Comunitarie **Rocco Buttiglione**, ribadito che le banche cooperative sono un PLUS, non un MINUS, del nostro sistema creditizio.

In un articolo apparso sul Sole-24Ore, a firma dell'economista **Renato Brunetta**, si afferma che le società cooperative, anche se quotate,

come le Popolari, sono diverse per natura rispetto alle altre società. L'articolo 45 della Costituzione riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità. E questo vale anche per le Popolari. Non va dimenticato che l'attività lavorativa prevalente e gli stessi apporti debbono provenire dai soci. Da qui il ruolo fondamentale svolto dai soci-lavoratori nelle Popolari. In sostanza le cooperative sono uno di quegli strumenti giuridici con cui lo Stato realizza un obiettivo costituzionalmente rilevante. Inoltre, già il nome "società cooperativa" fa sì che l'investitore in tali società sia ben cosciente del fatto che i titoli conferiscono diritti di voto che non hanno lo stesso rilievo, ai fini del controllo societario, di quelli delle società per azioni.

Come ha correttamente commentato il presidente dell'Istituto Centrale Banche Popolari, *"da 140 anni le popolari sono attente all'economia del territorio e hanno l'importante ruolo di finanziatrici delle piccole e medie imprese senza obiettivi speculativi. Lo spirito solidaristico per questo è fondamentale"*.

Cosa è allora cambiato, se solo due anni fa lo stesso Ministro **Tremonti** esprimeva il proprio favore alla trasformazione delle Popolari in Società per Azioni? Come mai il Governo italiano, anziché approfittare della situazione, ha negato di fronte alla Commissione che le

Popolari siano una anomalia europea, difendendone, al contrario, il modello?

Pensiamo di non essere troppo semplicisti nell'affermare che si è positivamente sviluppata nelle ultime settimane una forte, convinta e sana azione di "lobbing". Azione decisiva affinché le peculiarità positive del credito cooperativo trovassero un maggior numero di estimatori anche nel mondo politico. Non è



nemmeno escluso che recenti scandali finanziari abbiano consigliato maggior prudenza a qualche tifoso di *raiders* e *scalate*.

Come **UILCA-BPM** e **UIL Lombardia**, abbiamo organizzato, nel febbraio 2003, presieduto da **Walter Galbusera** – Segretario Generale UIL Lombardia - nei locali della Sede della nostra Banca, un convegno dal titolo “**Le Banche Popolari, Tra Progetti Di Riforma E Processi Di Concentrazione**”, con gli interventi del **Prof. Roberto Mazzotta** (Presidente BPM), del **Prof. Marco Vitale** (Vice-Presidente BPM), dell’**On. Bruno Tabacci** (Presidente Commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati) e dell’**On. Giorgio Benvenuto** (Membro della Commissione Finanze della Camera dei Deputati).

Decisivo è stato il ruolo giocato dalla Banca Popolare di Milano, nei confronti della Associazione delle Banche Popolari italiane, sfociato in una forte azione di difesa del modello cooperativistico.

Altrettanto importante è risultata l’attivazione di canali di confronto, ai massimi livelli nazionali, con personalità del Governo, dell’opposizione, del mondo della finanza, che il Presidente Mazzotta ha saputo gestire.

Auspichiamo che la fattiva difesa delle Popolari divenga uno dei pochi argomenti “*bipartisan*” in Italia, sperando di vedere lo stesso forte impegno nelle altre forze riformiste politiche e sindacali.

Lavoro e opportunità

A cura di Simona Cambiati

Resta alto il divario tra l’occupazione femminile e quella maschile. Nonostante una crescita più sostenuta del numero delle lavoratrici (+1,6% contro lo 0,7%), infatti, il gap che le divide dagli uomini resta stabile. Nel 2003, la differenza tra donne e uomini occupati arriva al 26,6%, appena lo 0,1% in meno rispetto all’anno precedente. A fronte di un tasso medio di occupazione nazionale del 56% (nella fascia 15-64 anni), gli uomini occupati sono il 69,3%, mentre le lavoratrici non superano il 42,7%. Una distanza abissale dagli obiettivi di Lisbona, che impongono il traguardo del 60% di occupazione femminile entro il 2010.

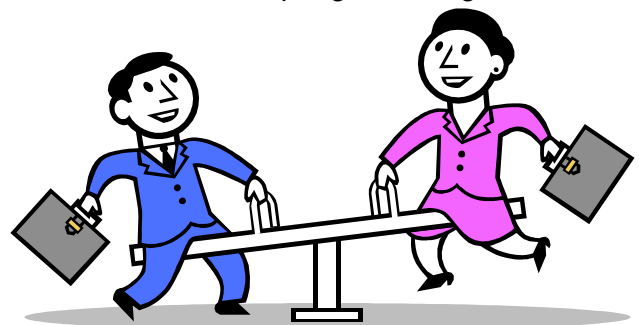
Una tendenza confermata anche dall’andamento dei livelli di disoccupazione nel 2003. Anche in questo caso, il tasso medio nazionale dell’8,7% scende al 6,8% per gli uomini mentre balza all’11,6% per le donne. La forbice è, quindi, del 4,8%, appena più stretta (meno 0,4%) rispetto all’anno precedente.

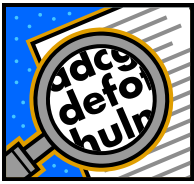
Il cosiddetto ‘*gender gap*’ occupazionale si riduce tra le giovani generazioni e tra chi è in possesso di titoli di studio elevati.

Tra le giovani generazioni, la distanza tra donne e uomini si riduce nel livello di occupazione, ma non in quello dei senza lavoro. Se si considera la percentuale di occupati, il divario più netto si osserva nella fascia d’età compresa tra i 25 e i 54 anni, dove raggiunge il 31,6%

Una buona formazione sembra contribuire a colmare la distanza che separa le donne dagli uomini nei livelli di occupazione e disoccupazione. Le differenze maggiori, infatti, si rilevano tra chi ha un titolo di studio basso.

E’ quanto emerge da un’elaborazione effettuata dal Ministero del Welfare su dati Istat, che integra il Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali.





approfondimenti

L'APPRENDISTATO

nella riforma del lavoro

di F.C.

*In ritardo di circa 30 anni rispetto agli altri paesi europei, l'Italia dovrebbe realizzare un nuovo **apprendistato** che permetta una reale alternanza tra scuola e lavoro, mediante un modello già delineato nella legge 196/97 (legge Treu).*

Gli obiettivi, delineati nel regolamento della CE del 2001, sono principalmente: la riduzione del divario tra scuola e mercato del lavoro; la lotta contro l'emarginazione sociale; il miglioramento dei diplomi di apprendistato e l'accesso all'istruzione superiore.

L'art. 47 definisce tre diverse tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni e non ne abbiano ancora 18.

Il contratto ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. E' prevista una formazione di base e l'alternanza scuola-lavoro.



b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale

Possono essere assunte, in tutti i settori di attività, persone di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni (diciassette se in possesso di una qualifica professionale).

La durata non può essere inferiore a due anni e superiore a sei (e sarà stabilita dai contratti collettivi sulla base del tipo di qualificazione da conseguire).

Dovrebbe essere formalizzato un piano individuale, che tenga conto dei livelli di competenza e apprendimento nonché i crediti formativi acquisiti.

Entrambi i precedenti tipi di apprendistato prevedono:

- ✓ la forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro, sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale;
- ✓ il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- ✓ la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

- ✓ il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
- ✓ **A livello regionale** vengono definiti: la qualifica professionale, la previsione del monte ore di formazione, il rinvio ai contratti collettivi delle modalità di erogazione della formazione, la registrazione sul libretto formativo, la presenza del tutor aziendale con competenze adeguate.

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.



Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. (diciassette se in possesso di una qualifica professionale)

La regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

IN GENERALE

L'inquadramento delle persone in contratto di apprendistato non può essere inferiore di più di due livelli rispetto a chi svolge le stesse mansioni o funzioni (ciò significa il 25% in meno della retribuzione, contro il precedente abbattimento del 45%).

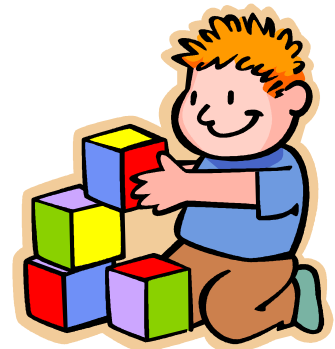
La realizzazione del piano complessivo – che deve integrare e rendere armonici i diversi modelli di apprendistato (che possono anche essere tra loro sommati, per un massimo di sei anni) - è **demandata alle Regioni, che dovranno legiferare in materia.**

Il sistema dei **crediti formativi**, acquisibili attraverso la qualifica professionale conseguita con l'apprendistato ed utilizzabili per successivi percorsi di istruzione e formazione professionale, dovrà essere definito entro 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

Dovrà essere definito il nuovo **modello di alternanza tra formazione e lavoro.**

Dovrà inoltre essere regolamentato, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali, **nei contratti collettivi:**

- la definizione dei profili formativi di riferimento
- le competenze di base e quelle tecnico professionali da acquisire sulla base del profilo dell'apprendista
- la formazione formale, interna o esterna all'azienda, che dovrà essere di almeno 120 ore all'anno (inviata alla contrattazione collettiva ed agli Enti Bilaterali)
- il riconoscimento della qualifica professionale a seguito della valutazione del risultato raggiunto.



TRA INERZIA E INNOVAZIONE

di Alberto Zonca

Le strutture organizzative, le tecnologie e i contenuti del lavoro sembrano evolvere più rapidamente delle politiche e degli strumenti di gestione e sviluppo del personale. Questi ultimi si dimostrano come la struttura più resistente al cambiamento, da qui l'importanza della formazione, che assume un ruolo strategico nell'innovatività del sistema bancario italiano.

Le imprese-banca percepiscono l'importanza delle nuove figure professionali, ma hanno problemi nell'identificarle e nel censirle. Vi è una marcata incongruenza tra le "tipologie professionali" e il loro inquadramento, che perde capacità di rappresentazione delle stesse. I sistemi di gestione e sviluppo stanno evolvendo molto rapidamente, ma si percepisce l'inadeguatezza dei sistemi tradizionali, a cui mancano modelli e approcci generali di gestione e di sviluppo da sostituire a quelli tradizionali.

I cambiamenti intervenuti nel settore del credito stanno influenzando le scelte strategiche delle banche, che sono riuscite ad integrare le esigenze del mercato con quelle organizzative, informatiche, con la cultura d'impresa e la formazione.

L'aggiornamento tecnologico può garantire il successo delle banche solo insieme ad un radicale cambiamento delle mansioni operative e della cultura aziendale, in un'ottica di orientamento al cliente.

La **cultura aziendale**, costituisce l'elemento unificante, la guida per tutte le componenti della vita di un'azienda e, quindi, esige un profondo cambiamento.

La **formazione** si propone di governare in modo efficace la qualità della risorsa umana, essa non è più uno strumento di tipo amministrativo, ma è intesa come sviluppo, partecipazione agli obiettivi aziendali, incentivazione alla creatività.

Le **tecnologie** sono uno strumento utile alle banche, non solo per la copertura informatica dei posti di lavoro, ma anche in termini di

organizzazione del lavoro, per conseguire maggiore efficacia nelle iniziative da attuare.

Nel nuovo contesto bancario, caratterizzato dagli strumenti sopra detti, è necessario che il personale possieda una "professionalità" in grado di rendere l'azienda competitiva sul mercato. In questa prospettiva, si evidenzia lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei "Knowledge Worker" correlato prevalentemente all'evoluzione tecnologica e all'impiego delle conoscenze scientifiche nei processi economici e produttivi; alle strategie competitive centrate sull'innovazione e sullo sviluppo di servizi; ai processi di trasformazione organizzativa, che tendono a sostituire la tradizionale divisione del lavoro. Emerge una nuova struttura organizzativa: la "**learning organization**", in grado di creare, acquisire e trasferire nuove conoscenze a tutti i livelli aziendali, per apportare cambiamenti comportamentali e organizzativi.

Si può dedurre facilmente che la banca è cambiata e sta evolvendo molto velocemente; essa non è più protetta dalle barriere normative ed è quindi chiamata a disegnare nuove strategie, in rapporto ad una nuova cultura aziendale.

La trasformazione del sistema bancario non può, infine, prescindere da un profondo rinnovamento delle politiche contrattuali e della gestione del personale.

Questo stato di cose ha origini lontane, nelle condizioni di stabilità e di rendita di cui le banche hanno potuto beneficiare per lunghissimi anni.

In tale contesto protetto, le politiche contrattuali sono state orientate esse stesse a sopprimere ogni spazio concorrenziale tra le singole aziende, definendo centralmente vincoli rigidi nella

gestione del servizio al pubblico.

Su questo obiettivo si è registrata una sostanziale convergenza di interessi tra il sindacato e le banche, che hanno di fatto teso a



garantirsi anche su questo terreno condizioni di cartello. Tutto ciò ha accentuato i limiti di un sistema di regolazione del rapporto di lavoro, tanto poco dinamico quanto convergente verso una pace sociale, i cui costi sono stati scaricati all'esterno.

La conferma paradossale l'abbiamo avuta in occasione dell'esplosione della crisi delle banche meridionali, nelle quali - accanto a condizioni di maggiore inefficienza - sono venuti alla luce del sole costi del personale e trattamenti pensionistici integrativi superiori alla media nazionale e alle stesse aziende leader del settore.

Vorrei precisare che, quando si parla di personale, non ci si riferisce solo a quello - numeroso - delle qualifiche medio basse, ma anche all'area dei funzionari e dei dirigenti, essi stessi organizzati secondo criteri di rigidità e remunerati in generale senza alcun riferimento adeguato agli andamenti della produttività aziendale e alle performances delle singole banche.

E' evidente che così non si può andare avanti! Lo dimostra anche la crescente consapevolezza che matura all'interno dello stesso sindacato.

Sul settore, inoltre, non incombe solo l'esigenza di maggiore flessibilità, di

riqualificazione delle funzioni superiori e dunque di una più alta professionalità, ma anche come gestire la imponente "massa" di esuberanti, collegata ai cambiamenti tecnologici e all'esigenza di aprire le assunzioni a personale più giovane e a più alta qualificazione.

Dalla modernizzazione del comparto del credito dipendono buona parte delle capacità di sviluppo del paese.

Per questo, voltare pagina rispetto alla stagione delle crisi e dei salvataggi è una necessità, anche di natura politica. Ma, soprattutto, diventa indispensabile poter disporre quanto prima di una rete di finanziamento dei nuovi protagonisti dell'economia: le imprese di minori dimensioni, le medie imprese, gli imprenditori della conoscenza, le imprese sociali e le imprese risultanti dalla scomposizione della grande imprese. Solo intermediari finanziari all'altezza di queste richieste potranno assecondare al meglio la crescita del paese.

Noi vogliamo centrare proprio questo ambizioso obiettivo: fare in modo che la modernizzazione dell'economia coinvolga tutti i settori interessati e che nessuno resti indietro nello scenario europeo.

Si tratta di una sfida impegnativa, ma anche di una sfida che si può vincere.

=====

basta ignorare i miei diritti ...

NON SONO PIU' SOLO !!

INVIA IL TUO S.O.S.:

E-MAIL : nonsonosolo.uilcamilano@traffichline.net

**SARAI CONTATTATO DALLA UILCA
PER UNA CONSULENZA GRATUITA
CON IL NOSTRO LEGALE
AVV. ADRIANA CALABRESE**



**LA UILCA
OFFRE A TUTTI I
LAVORATORI
ASSISTENZA
LEGALE.
CONTATTACI**

=====

INFOUILCA via Campanini 7 20121 Milano 0267110.2900-fax .2950	Direttore responsabile: <i>Claudio Casaletti</i> Redazione: <i>Flavia Castiglioni</i>	Aut. Tribunale di Milano n. 33 - 28/1/1983 www.uilca.it/uilcamilano uilca.milano@uilca.it <i>chiuso in tipografia il 4 giugno 2004</i>
---	--	--