

PARTECIPAZIONE

la nuova frontiera

Non è una novità che il nostro mondo stia cambiando, anzi che sia già cambiato. Ma dobbiamo renderci conto che siamo chiamati anche noi, in qualche modo, a cambiare, a rivedere in parte le nostre logiche, ad aprirci a nuovi scenari. La dialettica sociale e quella sindacale non possono più ridursi alla contrapposizione. E quel che è più importante, non possiamo più affidarci esclusivamente, *sic et simpliciter*, a quelle forme di rappresentanza che sempre più, mutando lo scenario globale, rischiano di perdere terreno e di impoverirsi. La UIL e la Uilca hanno nel proprio DNA una ricetta antica quanto intramontabile che potrebbe, oggi, aprire le porte a nuovi equilibri. È la strada della partecipazione, in gran parte già tracciata, almeno nel nostro settore, ma tuttavia poco sfruttata nel suo potenziale innovativo. È su questo tema che la Uilca Campania ha organizzato, lo scorso 11 novembre, un convegno-seminario dal titolo “La partecipazione: vecchie e nuove sfide nel settore del credito”. Il seminario era destinato ai sindacalisti, ma ci sembra importante condividerne con tutti i contenuti, offrendo a ciascuno uno spunto di riflessione su un altro possibile modo di essere parte di qualcosa, di una sigla, di un’azienda, di un territorio, della società.



La Segreteria Regionale Uilca Campania
in collaborazione con la Segreteria Nazionale Uilca
organizza a Napoli
Seminario di Formazione per Quadri Sindacali
Uilca Regione Campania

La partecipazione: vecchie e nuove sfide nel settore del credito

giovedì 11 novembre 2010

Introduzione:

Luigi Maiello, segretario generale Uilca Campania

Relatori:

Pietro Ravallese, segretario responsabile Uilca Banco di Napoli
Gli Enti Bilaterali per la partecipazione nel settore del credito.

Vito Pepe, segretario nazionale Uilca
Il testo Unico sulla partecipazione e prospettive di nuove relazioni industriali

Lino Casciano, presidente Azione Intesa Sanpaolo
*Associazione dei piccoli azionisti del Gruppo Intesa Sanpaolo,
uno strumento concreto di partecipazione*

Seguirà dibattito.

Al Seminario interverrà Anna Rea, segretaria generale Uil Regione Campania

Presso il salone delle conferenze della Uil Campania
Napoli, Piazza Immacolatella (interno porto)

Inizio Ore 9.30

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli a cura di Paola Zacometti

Novembre 2010

Nella sua breve presentazione dell'evento, **Luigi Maiello** non può non ricordare che il tema della partecipazione appartiene alla Uilca già da molti anni, a riprova della sensibilità della nostra organizzazione su questa materia. Certo occorre precisare che una volta le banche erano aziende pubbliche, mentre ora tocca dar conto agli azionisti. Ma, sottolinea Maiello, gli azionisti non sono solo "loro", quelli cioè a cui bisogna rispondere in termini di utili, ma azionisti possiamo essere anche noi. Ecco, una forma di partecipazione è quella delle associazioni dei piccoli azionisti dipendenti che puntano ad una sempre maggiore penetrazione nella governance societaria la cui auspicata incidenza potrà andare a vantaggio anche dell'interesse complessivo degli stakeholders aziendali. La speranza è che questo tipo di associazioni si diffonda e nasca anche in quelle aziende che oggi non ce l'hanno. L'iniziativa di oggi però guarda anche alle altre forme di partecipazione che esistono e che sono gli enti bilaterali. Nella sua veste di segretario generale Uilca Campania, Maiello ci proietta dunque su questi due principali filoni. Partecipazione azionaria e bilateralità.



I relatori al tavolo

PRENDENDO SPUNTO DALL'AVVISO COMUNE

le riflessioni di Vito Pepe

Vito Pepe, segretario nazionale Uilca e rappresentante del dipartimento partecipazione, parte dall'avviso comune firmato dalle le parti sociali circa un anno fa. Un avviso col quale si apriva una stagione di monitoraggio sulle prassi esistenti in materia di partecipazione, con l'obiettivo successivo di individuare eventuali nuove proposte legislative sulla materia.

Si tratta, Pepe lo precisa, di uno strumento confederale. Dunque il nostro auspicio, come confederali, è giungere a un'estensione della partecipazione a tutto il mondo del lavoro. Volendo guardare lontano, ciò a cui si punta con l'avviso comune, soprattutto da parte sindacale, è modificare il sistema di governance delle aziende nel nostro Paese. Naturalmente questo ambizioso obiettivo non può essere colto se prima non si svolgono una serie di passaggi intermedi. Un dato positivo è che sul tema più ampio della bilateralità è proprio la nostra categoria ad essere all'avanguardia. Ad esempio la previdenza complementare, tipica espressione della bilateralità, che in altri settori si diffonderà negli anni 90, nel nostro risale agli anni 50. Ma il percorso da fare è per tutti ancora lungo; innanzitutto dovremmo tutti convergere sull'idea che la partecipazione non è solo un fatto finanziario, come molti pensano, ma soprattutto gestionale. L'intuizione di condividere alcuni pezzi di cammino con le controparti è all'origine anche del nostro fondo di sostegno al reddito, o, sull'aspetto più strettamente finanziario, del nostro Vap. Inoltre il nostro CCNL prevede le commissioni paritetiche sulla formazione come FBA e va anche detto che nelle aziende dove queste commissioni funzionano si raggiunge l'eccellenza nel campo della formazione.

Qualcosa dunque c'è, soprattutto nel nostro settore, ma è importante che ci sia l'indicazione dell'avviso comune che dice che dobbiamo impegnarci per trovare un percorso condiviso sulla partecipazione. C'è stata qualche resistenza da parte della Cgil, oggi in via di superamento, e della Confin-

dustria, e non si può escludere che da parte datoriale potesse esserci qualche interesse diverso, ma noi dobbiamo andare avanti sui termini dell'intesa raggiunta; che peraltro si completa con un impegno del ministro del lavoro nella direzione di un codice della partecipazione. Certo è che oggi la partecipazione è un elemento imprescindibile per il sindacato e per il mondo del lavoro.

Quello che intendiamo dire è che il terreno della contrattazione dei diritti per i lavoratori è un terreno già largamente sfruttato che obiettivamente non potrà dispiegare un potenziale infinito. Non c'è dubbio che le conquiste, in termini di diritti, ottenute nel secolo scorso e ormai largamente consolidate, hanno rappresentato un'epoca del sindacalismo, che però non può continuare per sempre. Questo non vuol dire che il sindacato debba abbandonare il terreno della contrattazione, ma è anche necessario che ci si rivolga anche ad altri spazi per conquistare il risultato di una migliore qualità di vita per i lavoratori e per la società in genere.

In un mercato sempre più spinto verso la pura competitività le nuove domande che il sindacato deve porsi puntano al "come" si sta dentro l'economia. Il costo dei diritti pesa sulla nostra competitività sempre decrescente, come sistema paese. Il vecchio modello di relazioni industriali non può bastare ad uscire dallo stallo verso cui ci stiamo inesorabilmente dirigendo. Ecco perché c'è bisogno di nuovi modelli, e la partecipazione è un nuovo modello. Prendersi un pezzo di governo delle aziende, un pezzo di quello che da sempre appartiene alla controparte. E non solo in termini finanziari, ma nello spirito della nostra costituzione, che è bellissima, e che agli articoli 39, 40, 46 e 47 fa espresso riferimento alla necessità di favorire la partecipazione della forza lavoro alla governance delle aziende.

Su questo terreno dunque, e non solo a partire dall'avviso comune, è importante individuare e sviluppare buone prassi, potenziando quelle esistenti e immaginandone di nuove.

ENTI BILATERALI, QUESTI SCONOSCIUTI

l'exkursus di Pietro Ravallesse



Vito Pepe e Pietro Ravallesse

Pietro Ravallesse apre il suo intervento dichiarandosi orgoglioso del fatto che questo seminario formativo, uno dei primi sul tema, si svolga nella nostra regione. Le organizzazioni sindacali devono favorire la partecipazione anche proprio interno. Passa quindi al tema che gli è stato affidato, ed inizia un excursus dei vari enti bilaterali. La bilateralità è, va detto in premessa, uno dei modi per declinare la partecipazione. Le associazioni dei piccoli azionisti rivestono indubbiamente una grande importanza, ma esse rappresentano solo uno dei molti pilastri della partecipazione nel nostro settore. Del resto anche a noi, cioè al sindacato, spetta il compito di battere nuove strade; i diritti sono già tanti e a noi tocca più che conquistarne dei nuovi, lavorare per trovare i modi di esercitare quelli che abbiamo. Quando parliamo di nuovi modelli di relazioni industriali, noi (come UIL e come UILca) immaginiamo appunto il dispiegarsi della partecipazione. Gli organismi bilaterali del nostro settore sono tanti, sono anche dei problemi perché gli organismi stessi non sempre sono normati in modo tale da consentire alla parte sindacale di esprimere una professionalità adeguata: è il caso delle commissioni paritetiche, la cui titolarità fornisce al quadro sindacale un'agibilità pari alla possibilità di intervenire alle riunioni, senza che ci sia dunque del tempo da dedicare agli approfondimenti del caso ed a costituirsi la dovuta competenza. Dovremmo quindi porci il problema di cercare di incrementare l'agibilità riveniente ai colleghi sindacalisti dal prendere parte a commissioni della specie.

Se guardiamo all'esistente non possiamo non renderci conto che per la UIL e la UILca la strada della partecipazione è sempre stata indicata come la via maestra perché si arrivi a prendere parte al governo delle aziende. Sarebbe necessario, in quest'ottica, recuperare anche il senso originario degli enti bilaterali, la cui nascita ha rappresentato a suo tempo una conquista importante, e riparlare, questo almeno l'auspicio, significa riaccendere anche il motore della partecipazione a

livello sindacale. Pietro Ravallesse passa quindi in rassegna i principali organismi bilaterali.

FBA è il fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti.

Fu costituito tra ABI e ANIA da una parte e CGIL, CISL e UIL dall'altra l'8/1/08. Con questa costituzione si raccolgono una serie di risorse attraverso cui organizzare la formazione per i lavoratori del settore. FBA è finanziato con lo 0.30% del monte salari. C'è un lavoro prezioso a monte perché il programma formativo si determina come applicazione di un avviso comune e sulle sue indicazioni con tutti limiti già accennati. Ma almeno col tema dell'avviso diamo un taglio alla formazione della categoria.

CASDIC che in realtà è il secondo pilastro dell'assistenza sanitaria separata specie, di fatto, per le piccole aziende. Qualche anno fa le organizzazioni sindacali hanno istituito tramite appunto la Casdic la long term care per lavoratori o pensionati non autosufficienti ovvero colpiti da eventi invalidanti.

Fondo di solidarietà a sostegno del reddito. L' "accompagnamento" è stato innanzitutto lo strumento grazie a cui il settore si è ristrutturato. Migliaia di lavoratori sono stati accompagnati alla pensione cinque anni prima. Ma il fondo ha anche altre prestazioni. In via ordinaria il fondo attiva programmi formativi ma ha anche la possibilità di concordare la riduzione dell'orario, anzi queste sarebbero le attività "ordinarie". Con l'accordo 16/12/2009 le organizzazioni sindacali hanno creato la sezione emergenziale del fondo per coloro che altrimenti non avrebbero potuto accedere alle prestazioni.

Enbicredito. Osservatorio anch'esso sulla formazione nel settore che individua i campi di intervento e favorisce lo sviluppo di certi temi

Prosolidar. Fondo per i progetti di solidarietà, un ambito che ha sempre trovato la sensibilità dei lavoratori del settore. Nel 2004 nasce questo fondo che viene finanziato attraverso la destinazione di 6 euro di tredicesima. Per ogni quota versata l'azienda ne versa una dello stesso importo. Finora il lavoratore poteva scegliere se aderire. A partire dall'1/1/11 in realtà varrà il criterio del silenzio assenso, e tutti i lavoratori verseranno i 6 euro a meno che non diano espressa comunicazione in senso contrario.

Fondi di Previdenza complementare. Sono anche questi organismi bilaterali con consigli di amministrazione in cui siedono rappresentanti dei lavoratori e delle aziende e rappresentano il 2° pilastro della previdenza. I consiglieri sono eletti e non nominati, ma le organizzazioni sindacali possono svolgere un ruolo importante nella scelta dei candidati.

RLS. Si tratta di un dispositivo previsto dalla legge che è anche uno strumento di verifica e controllo, rispetto ai quali il sindacato esercita un ruolo essenziale (candidature, campagna elettorale, controlli, segnalazione, ecc.)

Accanto a questi organismi si annoverano inoltre la **Commissione pari opportunità** di cui agli articoli 12/13 CCNL col compito di fare analisi e studio ma anche proposte concrete per la conciliazione, i **CAE** che sono organismi di informazione e consulenza dei gruppi bancari. C'è poi l'**Osservatorio sulla responsabilità sociale d'impresa**.

Conclude con una considerazione che se da una parte sottolinea il ruolo importante delle organizzazioni sindacali, d'altronde auspica un maggior coinvolgimento attivo anche da parte dei lavoratori.

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli a cura di Paola Zacometti

Novembre 2010

AZIONE INTESA SANPAOLO, UN ESEMPIO

L'intervento del Presidente Lino Casciano

Casciano apre parlando di questione culturale prima che sindacale e si compiace per l'iniziativa della uilca Campania. Rammenta la nascita di Azione Intesa Sanpaolo. Siamo nati per perseguire lo scopo di attuare e verificare una conduzione trasparente da parte del management che tenga conto di tutti gli stakeholders, soprattutto i lavoratori che hanno una parte della proprietà. Intesa Sanpaolo ha il dovere di intervenire nel dibattito sulla partecipazione. Esistono diverse forme di partecipazione; c'è l'approccio sindacale che può esprimersi nella concertazione; la partecipazione cooperativa che però ha dato risultati non sempre felici; quella finanziaria che a sua volta ha vari modelli. Aspetti fiscali e normativi cambiano il quadro di riferimento da un paese all'altro. Un modello diffuso ad esempio in Francia e in Inghilterra è quello della partecipazione agli utili (che da noi ha un esempio nel vap), mentre assai diversa è la partecipazione azionaria come la si concepisce negli USA dove esistono piani di azionariato con scopo previdenziale che possono anche portare alla proprietà totalitaria, in cui però il lavoratore partecipa subisce anche le conseguenze negative delle vicende societarie.

In Italia la normativa è ricca. Nelle Spa spesso gli statuti prevedono delle limitazioni, ad esempio la raccolta di deleghe non può essere fatta dal lavoratore ma solo dalle associazioni. Casciano svolge una panoramica delle norme vigenti e del rapporto tra leggi dello stato e direttive europee sulla materia. Torna sul tema, a lui caro, della interpretazione "all'italiana" del sistema duale, che finisce con l'essere solo un protesta per avere più "poltrone" nei casi in cui, come con le fusioni, sia necessario riallocare diversi managers.

Infine sottolinea la fecondità del rapporto associazione-sindacato ribadendo come sia fondamentale la capacità di quest'ultimo di esprimere competenze e formare professionalità specifiche in tema di partecipazione azionaria.



Luigi Maiello con Lino Casciano



Momenti del seminario

SPUNTI DAL DIBATTITO

Marcello Mancini si compiace molto del convegno che riavvia un discorso importante: bisogna stimolare i lavoratori ad associarsi per contare di più in azienda. Questo concetto non è nuovo nella UIL, ma oggi, con la crisi che deve essere superata, questo modello può e deve diventare vincente, uscendo da quel sindacalismo che vedeva come una bestemmia la condivisione di interessi con le aziende, e immaginando, a partire dal DNA della UIL, un forte cambiamento culturale.

Enzo Quaranta definisce il convegno molto interessante, ma tocca il nervo scoperto con alcune riflessioni. E' scettico sulle commissioni paritetiche, che spesso nascono senza una vera intenzione di farle funzionare. La poca propensione alla partecipazione Quaranta la mette in relazione con alcuni aspetti della nostra struttura sociale e con l'abitudine a risolvere i problemi occupazionali e altro creando sacche di spreco. Dà ragione a Pepe che ha parlato di nuove strade da intraprendere per il sindacato, ma non si nasconde che la sensibilità sociale del nostro pubblico è cambiata e soprattutto i giovani non sono disposti ad accontentarsi di ragionamenti ideologici ma guardano con molto pragmatismo ai risultati. Il sindacato deve trasformarsi per non rimanere in un ambito eccessivamente filosofico. Per questo è giusta l'idea di recuperare nuovi spazi, con proposte come quella dei piccoli azionisti che hanno un contenuto credibile e concreto.

Vito Mastrolilli dell'autorità delle comunicazioni. Premette che le authority hanno come riferimento il contratto banca d'Italia. È la prima volta che partecipa ad un seminario di questo tipo che lo ha colpito molto favorevolmente. I due termini cardine sono stati partecipazione e bilateralità. Cose importantissime. Ma in tutte le authority non esistono queste cose. I vari enti menzionati sono un mondo sconosciuto nel contesto delle authority, per cui Mastrolilli chiede che le varie rsa del settore siano informate e non risultino abbandonate dall'organizzazione (Su questo replicherà brevemente Vito Pepe precisando che sul piano formale la Uil ha da poco dato delega piena alla Uilca per quanto riguarda le authority, e rassicurando sulla futura attenzione della Uilca al comparto)