



# uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 15 - giugno 2003

## ETICA E FINANZA IL RUOLO DEI LAVORATORI BANCARI

di Massimo Bramante

Un interessante saggio su *etica e finanza*, si apre con una serie di emblematici interrogativi, che facciamo nostri: ... *“E’ possibile conciliare gli investimenti in borsa con la propria coscienza? I rischi della finanza con la solidarietà? L’idea del massimo profitto può coesistere con l’etica? E gli investitori preferiscono i “buoni investimenti” o gli “investimenti buoni”?...Rispondere a simili domande significa affrontare un punto importante del dibattito economico contemporaneo che sembra sempre più caratterizzato dall’esigenza di un avvicinamento tra etica e economia...”* (Albertina Oliverio, *L’ anima della finanza-Banche e investimenti etici*) Appunto: avvicinare l’ etica all’ economia o, ancor meglio (e non è cosa di poco conto), l’ economia all’ etica.

Ne parlano, fra gli altri, da molto tempo, due premi Nobel per l’ economia. Uno in modo molto diretto,

l’ economista indiano Amartya Sen: *“...il distacco dell’ economia dall’ etica ha impoverito l’ economia ed ha indebolito il fondamento di gran parte dell’ economia descrittiva e predittiva”*. L’ altro, l’ economista statunitense Joseph Stiglitz, in maniera più indiretta ma altrettanto efficace, invitando a *“migliorare la regolamentazione del sistema bancario e la sua implementazione sia nei paesi industrializzati sia in quelli in via di sviluppo. Una regolamentazione inadeguata del sistema bancario nei paesi sviluppati può favorire la diffusione di pratiche creditizie scorrette che contribuiscono ad esportare instabilità...Un sistema bancario solido e sicuro è importante, ma è altrettanto importante che fornisca i capitali necessari per finanziare le imprese e creare posti di lavoro.”*

Ecco, parlare di *Etica e Finanza* è anche parlare di un sistema creditizio “rinnovato” che permetta di “trasformare” il profitto in posti di lavoro e aumenti salariali e che permetta – ancor prima – di creare profitto “pulito”, dovuto alla fidelizzazione del cliente della banca ed al suo livello di fiducia nei confronti dell’ operatore bancario che gli propone un certo investimento finanziario. Il profitto “pulito” dovrebbe “stare a cuore” a tutte le componenti del sistema finanziario: clienti, management, singoli lavoratori bancari.

Assistiamo invece da tempo – ma un po’ ce lo aspettavamo, siamo sinceri ! – ad una “rivolta (anche mediatica) contro le banche ed il loro operare sui mercati finanziari nazionali ed internazionali. Risparmi di una vita svaniti nel nulla. Polizze assicurative che se riscattate



anzitempo si risolvono in catastrofi economiche per le famiglie sottoscrittrici. Alchimie finanziarie di ogni tipo.

Sullo sfondo, ma non certo da ultimi, operatori bancari costretti a doppi salti mortali per affrontare clienti sempre più spesso insoddisfatti. Clienti che non poche volte rischiano di confondere Banca e bancario : con le prime che ,in alcuni casi – a nostro giudizio – hanno adottate aggressive politiche di “commercializzazione selvaggia” di prodotti finanziari ad elevato rischio ed i secondi, noi, troppo spesso pressati a seguire questa strada: con budget di vendita insostenibili e spettatori attoniti di fronte ad un generalizzato ottimismo sul futuro del mercato borsistico. Un ottimismo che oggi paghiamo un po’ tutti : azionisti e lavoratori bancari in primis.

*“Fra i soggetti più criticati – a parlare è un docente universitario di economia creditizia, Marco Onado – vi sono gli analisti finanziari che hanno contribuito a gonfiare la bolla speculativa, spostando sempre più in alto l’obiettivo dei prezzi futuri, fino a sostenere che il Dow Jones sarebbe potuto arrivare anche a 36000, cioè più del triplo di oggi. E questo pervicace ottimismo (come è stato definito dal Presidente Spaventa nella relazione Consob) trova la sua origine nel fatto che oggi la ricerca sui titoli e sui mercati è compiuta in massima parte dai grandi intermediari. Un pervicace ottimismo: c’è chi per anni ha alimentato le speranze collettive (le banche) e chi oggi ne paga le conseguenze (i risparmiatori ma anche noi lavoratori bancari).*

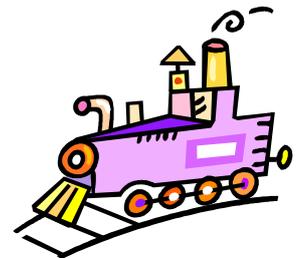
*Mai come in questi tempi si sente parlare nelle Direzioni delle banche di etica finanziaria, investimenti consapevoli, attenzione al rischio, profitto sostenibile, economia solidale, etc etc.*

Bene, anzi benissimo. Ma poiché le banche – come ogni impresa che opera sul mercato concorrenziale – tendono ( e tenderanno sempre) alla massimizzazione del profitto, si affacciano alcuni dubbi : a) assisteremo a breve ad un drastico ridimensionamento della parte di profitto aziendale destinata al salario incentivato ? b) i budget di vendita saranno ridimensionati o la nuova, meritevolissima, etica bancaria tenderà necessariamente a incrementarli? c) con Dow Jones in fase calante non sarà solo una delle tante strategie aziendali quella di far leva sull’ammirevole spirito solidaristico e umanitario della clientela che sottoscrive fondi etici ? d) il tutto non si risolverà per caso, constatata una seria difficoltà di bilancio sul versante dei ricavi futuri, in una compressione dei costi presenti, ed in primis dei costi del personale ?

Con una serie di interrogativi avevamo aperto questa nota e con una serie di interrogativi la chiudiamo, nell’augurio che il dibattito possa svilupparsi prima e meglio possibile.



**I DIRETTIVI degli Organi di Coordinamento UILCA del GRUPPO INTESA saranno riuniti a Riccione dal 9 all’11 di giugno 2003.**



## DISABILMENTE ...

### RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE

Riteniamo utile ricordare le persone interessate che, alla luce delle modifiche apportate dalla legge 53/00 e successivi interventi, il diritto dei genitori di figli portatori di handicap grave è così aggiornato:

#### **a) minori disabili FINO AI 3 ANNI**

Il diritto prevede la possibilità

- ➔ di prolungare il congedo parentale (con retribuzione al 30%),
- ➔ oppure, di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito (un'ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore)

a condizione che non ci sia ricovero a tempo pieno.

Il diritto può essere utilizzato alternativamente dai due genitori laddove lavoratori dipendenti; è riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro non ne abbia diritto.

#### **b) minori disabili DAI 3 AI 18 ANNI**

**tre giorni di permesso retribuito mensile** per l'assistenza al minore non ricoverato a tempo pieno, che possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato (fino a mezza giornata).

E' riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro non ne abbia diritto ed è possibile che un genitore ne fruisca mentre l'altro gode del congedo ordinario.

#### **c) figli disabili MAGGIORENNI**

**tre giorni mensili retribuiti**, alle condizioni previste per i figli minori, purché sussista la convivenza con il figlio oppure l'assistenza al figlio non convivente sia continuativa ed esclusiva.

#### **d) CONGEDO RETRIBUITO PER I GENITORI DI DISABILI GRAVI**

**Congedo, fino a due anni, per la cura di figli disabili gravi, coperto completamente dal punto di vista economico e previdenziale.**

- ◆ La richiesta può essere presentata dalla madre lavoratrice o dal padre lavoratore (anche alternativamente, per un massimo di due anni nella coppia).  
**Dopo la morte di entrambi i genitori**, può fruire del congedo un fratello o una sorella, purché convivente.
- ◆ **Lo stato di gravità dell'handicap** deve essere stato **accertato da almeno cinque anni** (dalla Commissione medica prevista dall'art. 4 della legge 104/92)
- ◆ Durante la fruizione del congedo retribuito da parte di un genitore, l'altro non ha diritto ai tre giorni di permesso nello stesso mese
- ◆ Chi ne fruisce ha diritto a una indennità **pari all'intera ultima retribuzione percepita**, con un massimo di 70 milioni annui,
- ◆ E' un congedo cui il richiedente ha diritto, **indipendentemente dal consenso del datore di lavoro**: la fruizione del congedo inizia "entro sessanta giorni dalla richiesta".



## NUOVE R.S.A. UILCA

**Gerardo ORBELLO** è stato nominato Rappresentante sindacale UILCA della filiale di **MERATE** ...

*Buon lavoro !!!*

## Accordo Cassa Risparmio Terni e Narni

Il 30.5.2003 è stato siglato l'accordo fra CARIT spa e OO.SS. aziendali che prevede la riduzione del costo del lavoro, secondo il piano industriale 2003-2005, individuando tra gli strumenti

dell'accordo di programma del 5.12.2002, la riduzione del 10% del VAP per il 2002 ed il suo ancoraggio per gli 2003-2004 al costo del lavoro del citato piano industriale.



### CHI L'HA DETTO?

#### **E' un pessimo capo quello che non elogia chi lavora bene**

“Vi sono persone che non fanno mai un elogio. Quando sono a capo di una organizzazione sono sempre pronte a rimproverare chi, secondo loro, ha sbagliato. Lo fanno in pubblico alzando la voce, in modo da umiliarlo, da farlo sentire una nullità. Ma non le vedrete mai ringraziare, fare un apprezzamento positivo, un complimento a chi ha agito bene, e perfino a chi ha compiuto qualcosa di straordinario. Sono, di solito, personaggi aridi, privi di fantasia e di sensibilità umana, tecnici dei numeri, ma cattivi dirigenti. Altri sono individui frustrati, convinti che tutto sia loro dovuto, mentre essi non devono nulla a nessuno. Altri ancora sono soltanto malvagi che godono nel vedere soffrire. Nella vita quotidiana noi tutti siamo, di solito, cattivi osservatori. Non sappiamo leggere il comportamento di coloro che ci circondano e, in questo modo, facciamo gravi errori di valutazione. Provate a osservare con attenzione il comportamento dei vostri amici, dei vostri colleghi. Vi accorgete che alcuni di loro non vi hanno mai fatto un elogio, non si sono mai complimentati con voi quando avete compiuto qualcosa di importante e avete avuto successo. Che cosa vuol dire? Da Freud ho imparato che i comportamenti vanno interpretati in modo letterale. Se uno che ritenete amico non vi elogia quando lo meritate, non vi apprezza quando fate qualcosa di bello, allora vuol dire che vi invidia, invidia la vostra bravura e quindi, alla prima occasione, cercherà di farvi del male. All'estremo opposto troviamo invece le persone che elogiano apertamente chi ha fatto bene, chi merita. Alcuni arrivano a complimentarsi persino con gli avversari. Sono individui generosi che, posti in condizioni di comando, stimolano tutti coloro che hanno delle capacità, suscitano entusiasmo e voglia di fare. Sono quindi leader naturali. (...)

*...è stato Francesco Alberoni sul Corriere della Sera*



*Hanno collaborato a questo numero:*

Massimo Bramante, Flavia Castiglioni, Valeria Cavrini,  
Deborah Diana, Vincenzo Leopardi, Renato Rodella

[www.uilca.it/uilcaintesabci/](http://www.uilca.it/uilcaintesabci/)

[uilca.intesabci@uilca.it](mailto:uilca.intesabci@uilca.it)



Ciclostilato in proprio ad uso interno