

Per contare di più nella gestione delle grandi banche

Coordinarsi a livello europeo



Il Comitato Aziendale Europeo di ABN AMRO fu istituito otto anni fa. Per questo pensiamo sia tempo di parlarne. Qual è il suo scopo? È necessario? Quali sono i benefici per il personale e la banca? Angelo Di Cristo (foto) lo ha chiesto al suo presidente, Hans Westerhuis

D. Perché è nato il CAE?

R. In una parola, concerne il futuro. Lavoriamo per creare opportunità che diano ai nostri colleghi la capacità di determinare il loro stesso futuro, affinché non si trovino in una posizione di dipendenza all'interno dell'organizzazione. E questo vale, a dire il vero, anche per la banca: si tratta di continuità, di stare in piedi da soli.

D. In concreto, in che cosa consiste la vostra azione?

R. Discutiamo con gli alti funzionari della banca su ciò che il personale pensa e sente. In tal modo, contribuiamo ad assicurare, per esempio, che

le iniziative concepite in una torre d'avorio ad Amsterdam siano basate su fatti anziché su ipotesi. La nostra rete, estesa in tutta Europa, fa sì che riusciamo ad avere un input nello sviluppo di progetti riguardanti la situazione effettiva. Questo migliora la qualità delle decisioni gestionali e dà al personale una certezza maggiore che la sua posizione è tenuta in considerazione.

D. Potete influire davvero sulle decisioni?

R. Certamente! Prendiamo la nuova struttura, per esempio. Presentando la nuova struttura, la banca punta ad introdurre un cambiamento culturale. Si aspetta che i dirigenti dimostrino mag-

Che cosa sono i Comitati Aziendali Europei

Il percorso legislativo dei Comitati Aziendali Europei (EWC: European Work Council – Comitato Europeo dei Lavoratori) nasce da una prima fase pionieristica (1980-1994), che ha visto l'avvio dei primi progetti pilota (1980-1990) e prosegue successivamente con la conclusione della direttiva 94/45/CE del 22 settembre 1994 "riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione comunitaria". I CAE costituiscono probabilmente la più importante iniziativa legislativa presa nel campo delle relazioni industriali a livello europeo.

La direttiva sui CAE rappresenta la risposta istituzionale, sul piano del diritto comunitario, al fenomeno della globalizzazione, una risposta che può, pur nella sua incompletezza, ridurre almeno in parte i rischi di dumping sociale conseguente alla delocalizzazione della produzione, messa in atto dalle società multinazionali al fine di operare in paesi dove vi è meno forza sindacale e scarsa difesa dei diritti sociali. Scopo della direttiva è il miglioramento dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle società transnazionali operanti in Europa, diritti sanciti come fondamentali nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 e dalla Carta dei diritti fonda-

mentali dell'Unione europea proclamata a Nizza nel 2000.

La direttiva 94/45/EC rientra in un articolo e complesso corpus normativo, in cui sono comprese molte direttive, anche precedenti, che contemplano l'allargamento dell'area dei diritti alla rappresentanza e/o all'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese su materie fondamentali quali, ad esempio, i licenziamenti collettivi o il diritto alla salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. Inoltre, essa ha costituito lo schema di riferimento per le due direttive recentemente approvate: la 2001/86/CE, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori ed il rela-

tivo Regolamento, e la 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori.

Ad esse si aggiunge, infine, la proposta di direttiva che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, che dovrebbe concludere il suo iter in tempi brevi.

Diverse, secondo i paesi, sono le modalità di applicazione della direttiva e l'iter del suo recepimento negli ordinamenti giuridici nazionali, fissato al settembre 1996. Per quanto concerne l'Italia, il recepimento – oltremodo tardivo – è stato effettuato con l'emanazione del decreto legislativo n.

giori capacità di formazione e comunicazione. Il CAE ha insistito a lungo perché l'attenzione fosse concentrata su questi ambiti da quando, tramite il nostro network, siamo stati abbondantemente informati che spesso i dirigenti mancano proprio di queste capacità. È così che siamo in grado di individuare le zone di debolezza per la banca. Ed è grazie al contributo dei nostri colleghi che riusciamo a far valere le loro istanze.

D. Come fu l'esordio del CAE?

R. A quel tempo, la banca ci considerava un male necessario, imposto dalla legislazione. Il management si scusava ogni volta che era possibile. Nel 2000, tuttavia, l'atteggiamento è cambiato. Da allora, il consiglio d'amministrazione ci vede come una voce europea in grado di fornire input pratici e utili nei progetti di sviluppo. Ad esempio, siamo in grado di far accordi, per conto dei nostri colleghi, per corsi di formazione, agevolazioni, controllo dell'outplacement e dei pacchetti compensativi in caso di riorganizzazione. Quest'ultima funzione è particolarmente utile per i colleghi in paesi dove gli esuberanti non sono regolamentati dalla legge.

D. Il nuovo CAE si insedierà in giugno. Quali competenze bisogna avere per questo lavoro?

R. Bisogna essere bravi nella comunicazione e nel lavoro di network, e deve piacere anche esercitare pressioni. In poche parole, deve piacerli oliare gli ingranaggi dell'organizzazione! Oltre alla predisposizione naturale, sono estremamente importanti anche certe competenze, come una vasta conoscenza di tutta l'organizzazione ABN AMRO e dei suoi prodotti, dello sviluppo economico in generale e del mondo finanziario in particolare. Dopo tutto, il CAE monitora e valuta i progetti della banca e la loro implementazione. È anche necessaria la consapevolezza delle differenze culturali. Infine, serve una buona padronanza dell'inglese, dato che è in inglese che comunichiamo.

D. Quali sono i compiti che vi attendono nel futuro?

74 del 2-4-2002, appena in tempo per evitare all'Italia un pesante ricorso della Commissione alla Corte di giustizia europea per inadempienza. Partendo dalla premessa che i CAE debbano assumere nel tempo il ruolo di efficaci interlocutori delle aziende, specie multinazionali, è emersa con evidenza una delle loro principali criticità: la limitata presenza, in molti casi, di sindacalisti e di "cultura" sindacale in tali organismi. Se è vero che le multinazionali dominano nell'imporre gli standard di lavoro, è altresì vero che il sindacato a livello nazionale si trova a confrontarsi con managers (locali) sostanzialmente privi di poteri contrattuali, poiché le decisioni (quelle strategiche, quelle importanti) sono assunte altrove, dalla Casa madre. Se è vero che outsourcing e offshoring sono il pane quotidiano nelle multinaziona-

R. Come banca, vogliamo restare indipendenti. Dobbiamo renderci meglio riconoscibili agli occhi degli investitori rispetto alla concorrenza. Questo si deve riflettere nel prezzo delle nostre azioni. Se dovessimo essere assorbiti, non lo sopporterei. Abbiamo visto quel che è successo quando la Hypo Vereinbank fu acquisita da Uni-Credito: costò 10.000 posti di lavoro alla Hypo. E anche il personale dell'Abbey National nel Regno Unito ha dovuto soffrire, quando furono inglobati dal Banco Santander spagnolo: furono 5.000 i posti di lavoro tagliati alla Abbey.

D. Sei quindi convinto che il personale della banca e la stessa ABN AMRO dovrebbero tenerci cara la loro indipendenza...

R. Ovviamente sì! Ogni anno, ci si dovrebbe chiedere: cosa farei se il mio posto di lavoro dovesse sparire nel giro di un anno? Facendo così, si sarà più preparati. Voglio lanciare un messaggio ai colleghi: utilizzate le agevolazioni che la banca vi offre per sviluppare i vostri talenti. In questa direzione, l'ambizione del CAE è di massimizzare l'impiegabilità di ognuno".



Hans Westerhuis, presidente del Comitato Aziendale Europeo di Abn Amro, la banca olandese che ha recentemente preso il controllo di Banca Antonveneta, ed è, anche, uno dei principali azionisti di Capitalia



li, è altrettanto vero che tali scelte aziendali spesso hanno determinato un peggioramento del livello qualitativo dei servizi alla clientela, nonché delle condizioni di lavoro nei vari paesi (sia di origine sia di destinazione del lavoro). Da tali premesse appare oggi ancor più pressante la messa a punto e la realizzazione di interventi strategici finalizzati alla diffusione della cultura e presenza sindacali nei CAE. Deve essere, questa, una scelta forte di rilancio politico dei CAE. In ABN AMRO, il CAE (che non si chiama EWC, bensì ESC, European Staff Council - Comitato Europeo dei Dipendenti) è attualmente composto da 29 elementi (8 olandesi - tra cui il Presidente del CAE dott. Hans Westerhuis, 2 inglesi, 2 francesi ed un rappresentante per ognuna delle seguenti nazioni: Austria, Belgio,

Cecoslovacchia, Danimarca, Finlandia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Monaco, Norvegia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Svizzera). Con l'ingresso di Antonveneta, l'Italia potrebbe - secondo una proposta del CAE di ABN AMRO - far salire a 3 i propri rappresentanti in seno al Comitato Aziendale Europeo stesso. Tale Comitato è un organismo tecnico che viene informato e coinvolto circa le scelte strategiche o di riorganizzazione delle diverse aziende facenti parti del Gruppo ABN. Un gruppo con oltre 100.000 dipendenti e presente in 57 paesi del mondo. Fare parte di questa struttura global player può offrire grandi opportunità di sviluppo, ma presenta anche il forte rischio derivante dall'importazione diretta degli effetti negativi sulla forza lavoro della glo-

balizzazione. Se, ad esempio, ABN decide di spostare in India tutta l'attività di Information Technology e, su questo argomento, riceve un parere di fattibilità da parte del CAE (composto attualmente non da rappresentanti sindacali bensì da rappresentanti dei lavoratori), è evidente che questa scelta incide pesantemente nel confronto che sarà poi attuato in tutti i 57 paesi in cui ABN è presente, seppure con le regole dei rispettivi paesi. Il confronto, pertanto, nei singoli paesi è fatto esclusivamente per discutere delle ricadute sui lavoratori di una scelta già attuata e - a quel punto - praticamente imm modificabile. Si delinea, pertanto, una cultura nuova ed una sfida da accettare con coraggio e fiducia per il futuro dei lavoratori della nostra azienda.