

Parla Allan Bang, Presidente di Finansforbundet DK e di UNI Europa Finance

“Sindacati europei, imparare gli uni dagli altri”

Con 50 mila iscritti, l'85% dei dipendenti del settore, l'organizzazione danese è un laboratorio di esperienze

di Angelo di Cristo

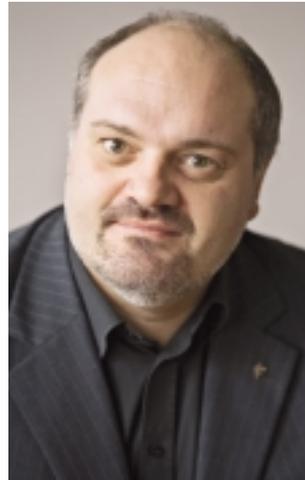
Fabi: Allan, puoi illustrarci il settore bancario danese? Per esempio, quanti addetti vi lavorano, quali e quanti sono i livelli di contrattazione, quali sono i gruppi bancari più importanti, se esistono banche straniere nel settore e se le banche danesi hanno incorporato banche straniere. Ed infine, quanti associati ha Finansforbundet?

Allan: Il settore bancario danese consiste di circa 200 banche, per un totale di circa 2000 filiali che impiegano quasi 39.000 addetti a tempo pieno. Danske Bank e Norddea sono i maggiori conglomerati a prevalenza bancaria (supermercati finanziari) in Danimarca. Insieme, impiegano quasi la metà della forza lavoro del settore bancario. La popolarità della carta dei pagamenti “Dankort”, del “BetalingService” – la procedura di addebito diretto – nonché dell'importante servizio di home banking, sta a significare che il numero di servizi elettronici è in crescita, mentre quello delle filiali è in lenta diminuzione. In Danimarca, le banche straniere hanno una

quota di mercato, in termini di assetti totali, che si aggira sul 30%. Paragonata alla media del 20% dell'UE, la quota di mercato delle banche straniere in Danimarca è piuttosto alta. In altre parole, ciò significa che il settore bancario danese sta effettivamente affrontando la realtà della globalizzazione. *Finansforbundet* rappresenta circa 50.000 iscritti, impiegati in istituti creditizi, finanziari e di erogazione mutui, nonché agenti assicurativi. La forza lavoro da noi organizzata copre circa l'85% dell'industria finanziaria.

La contrattazione collettiva nel settore finanziario danese si articola su due livelli: dapprima a livello industriale e successivamente a livello societario.

Il contratto del comparto industria/settoriale è frutto di negoziazione tra *Finansforbundet* e l'Associazione dei Datori di Lavoro del Settore Finanziario danesi. Il contratto del comparto industria regola il rapporto generale tra le parti ed il contesto per il trattamento delle controversie. Disposizioni su salari, orari di lavoro, pensioni, congedi di maternità o parentali ed altre condizioni dell'impiego sono negoziate all'interno del contratto del compar-



Allan Bang è il presidente del *Finansforbundet* che rappresenta circa l'85% dei dipendenti nelle 200 banche della Danimarca

to industria. Il contratto attuale copre un periodo di tre anni e sarà negoziato nuovamente nel 2008.

Gli accordi societari supplementano il contratto del comparto industria adeguandolo alle circostanze locali.

Fabi: *Finansforbundet* è giunta quest'anno alla sua conferenza: puoi dirci quali sono stati i problemi maggiori che il sindacato ed i lavoratori hanno dovuto affrontare nel settore bancario danese negli ultimi due anni?

Allan: Lo stress correlato al lavoro è in aumento nel settore della finanza danese. I confini tra orario di lavoro e tempo libero sono sempre più confusi, e questo rende difficile ai lavoratori rilassarsi quando

“La popolarità della carta dei pagamenti *Dankort*, del *BetalingsService* – la procedura di addebito diretto – nonché dell'importante servizio di *home banking*, sta a significare che il numero di servizi elettronici è in crescita, mentre quello delle filiali è in lenta diminuzione”

non sono in servizio.

Molti sono emotivamente spossati, e alcuni hanno disturbi del sonno: stiamo parlando di un gruppo di lavoratori a rischio di logoramento.

Purtroppo, ho la sensazione che questa sia una tendenza complessiva in un settore che, anno per anno, registra profitti da record. Perciò, dovremmo unire le forze al fine di impegnare i datori di lavoro in un dialogo costruttivo su questa materia, sia esso all'interno del dialogo sociale europeo o attraverso i consigli di fabbrica europei o globali.

Fabi: A proposito del sistema bancario prima dell'internazionalizzazione, ci sono stati problemi relativi all'off-shoring/out-sourcing in Danimarca e, se sì, quali sono state le conseguenze per i lavoratori, e che tipo di accordi il sindacato ha raggiunto con le società?

Allan: Stiamo fronteggiando problemi con grandi multinazionali come IBM, che cerca di eludere il nostro contratto collettivo. Numerose banche decentrano su IBM incarichi e lavori d'information technology. In prima battuta, abbiamo negoziato un buon accordo per i lavoratori dell'information technology che erano stati decentrati su IBM. Ma IBM sta lentamente tentando di scardinare il modello danese di accordo collettivo, sostituendo gli impiegati con consulenti esterni o impiegati IBM non coperti da contratto collettivo. Questo è anche il motivo per cui un congresso unanime ha spedito questo mese una lettera aperta al management IBM in Danimarca, che biasima la sua mancanza di rispetto per l'accordo collettivo e richiede adeguate condizioni di lavoro per i nostri 1.000 iscritti impiegati all'IBM.

Fabi: Puoi spiegarci i cambiamenti che Finansforbundet ha approvato in occasione dell'ultima Conferenza di Aalborg? A quali problemi il sindacato deve far fronte nel settore nel prossimo futuro?

Allan: Innanzitutto, sono veramente molto soddisfatto che il Congresso abbia dato un forte sostegno alla cooperazione e solidarietà sindacale internazionale. Molti delegati, persino dalle banche più pic-

“Stiamo fronteggiando problemi con grandi multinazionali come IBM, che cerca di eludere il nostro contratto collettivo. Numerose banche decentrano su IBM incarichi e lavori d'information technology”

“Attualmente, siamo di fronte a vere sfide demografiche nella società in generale, ma anche nel settore finanziario in particolare. Abbiamo, infatti, molti posti vacanti nelle banche, e il rovescio della medaglia è l'aumento dei livelli di stress. Gli impiegati vanno più veloci e devono coniugare più produttività con maggiori responsabilità”

cole, hanno sottolineato l'esigenza di essere coinvolti a livello internazionale. Fortemente apprezzata è stata anche la rete sindacale cross-border che abbiamo creato con l'appoggio di UNI Finance.

Il Congresso ha anche sottoscritto una dichiarazione in favore dell'integrazione di un numero maggiore d'immigrati nel mercato del lavoro danese, come pure una dichiarazione su riforme del welfare che includano l'esigenza di rafforzare le politiche sostenibili di ritenzione per i lavoratori più anziani.

Attualmente, siamo di fronte a vere sfide demografiche nella società in generale, ma anche nel settore finanziario in particolare. Abbiamo, infatti, molti posti vacanti nelle banche, e il rovescio della medaglia è l'aumento dei livelli di stress. Gli impiegati vanno più veloci e devono coniugare una maggiore esigenza di produttività con l'accresciuta responsabilità che spesso è loro imposta.

Posso dire di credere che Finansforbundet sia stata molto innovativa e pionieristica? Abbiamo sviluppato una normativa sulla governance sindacale che il congresso ha approvato. La governance sindacale è ciò che vogliamo far corrispondere alla governance d'impresa. Significa che noi, in quanto organizzazione politica con opinioni e valori, vogliamo praticare l'apertura e la trasparenza.

Non dobbiamo lasciar fare alle società ma, al contrario, per quanto riguarda la buona governance, dovremmo prendere il comando e dare l'esempio. I principi di governance sindacale che abbiamo appena adottato non sono specifici di Finansforbundet. Crediamo, infatti, che tali principi siano universali per tutte le organizzazioni sindacali, ed è nostra speranza che altri sindacati vi trovino ispirazione.

Fabi: Il 22 maggio 2006 si è tenuta la Conferenza di UNI Europa Finance e tu sei stato eletto alla presidenza. Qual è il tuo punto di vista riguardo al settore in Europa e, secondo te, cosa si dovrebbe fare per migliorare – per esempio – il dialogo sociale nel settore bancario del nostro continente, alla luce dell'allargamento dell'Unione Europea?

Allan: Sono un Europeo, ma sono anche

un lavoratore del settore finanziario e un sindacalista in un mondo globalizzato. L'Europa possiede istituzioni fortemente radicate e leggi forti che sono già transnazionali. L'Europa è la regione più grande all'interno dell'UNI. Ritengo che l'Europa debba usare la sua forza a mutuo beneficio dei lavoratori di ogni luogo. Abbiamo bisogno di costruire ponti tra il nord e il sud, tra l'est e l'ovest. Dobbiamo abbracciare tutte le nazioni e i continenti, poiché il nostro settore è diventato davvero globale.

Il dialogo sociale ed il coinvolgimento dei lavoratori sono valori universali, che stanno al centro anche del modello sociale europeo.

Il dialogo sociale nel settore bancario sta lentamente facendo progressi, anche se la strada è ardua e in salita. Voglio evidenziare i risultati della formazione permanente nel settore bancario come particolarmente utili. Almeno, nel settore finanziario danese ci siamo fortemente ispirati alle linee guida europee sulla formazione permanente, in occasione della negoziazione sullo sviluppo di competenze. Inoltre, per quanto riguarda l'allargamento dell'Unione Europea, credo che il dialogo sociale abbia dimostrato il suo valore.

Tuttavia, è ovvio che possiamo e dobbiamo migliorare il dialogo sociale, affinché divenga più attuale per i nostri associati. Abbiamo già adottato una strategia sul dialogo sociale europeo, che definisce i nostri ruoli e metodi di lavoro. Adesso dobbiamo implementarlo nella pratica. A tale scopo, è decisivo che tutti siano a bordo.

Organizzarsi nei nuovi stati membri dell'UE è un'assoluta priorità per UNI-Europa Finance. Perciò, sono estremamente grato al lavoro che i sindacati dell'area mediterranea stanno compiendo nei Balcani, in Ungheria e nella Repubblica Ceca. I sindacati della finanza nordica stanno cercando di organizzarsi nelle regioni baltiche.

Possiamo imparare gli uni dagli altri, e dovremmo diffondere il buon esempio del nostro lavoro. Per me, questo è ciò che UNI-Europa Finance sta facendo.

(traduzione di M. Diversi)