

 Relazione di Maurizio Testa – Coordinatore Ufficio Nazionale Sostenibilità-Rsi Fisac-Cgil

“Nella mia comunicazione intendo proporre una visione nuova sulla tematica ed intendo farlo ponendo il tema della sostenibilità, in relazione a quanto le aziende di credito dovrebbero mettere in campo nelle loro politiche di vendita e gli strumenti che potrebbero utilizzare per realizzare le stesse. Io credo che, prima di tutto noi (oggi) dobbiamo porci una domanda fondamentale: cos’è la Sostenibilità? Se noi intendiamo il termine classico di Sostenibilità, non possiamo che riferirci al Rapporto Brundtland del 1987 che definiva la Sostenibilità come l’equilibrio fra il soddisfacimento delle esigenze presenti senza compromettere le possibilità delle future generazioni di sopperire alle proprie.. Come si può facilmente evincere questa definizione nasce sull’onda delle tematiche ambientali generate dal libro di Rachel Carson del 1962 “Silent Spring”.

Questa definizione se presa in modo singolo non può certo soddisfare i temi della nostra ricerca, che abbraccia un campo più vasto in tema di Sostenibilità (anche perché ci muoviamo in ambito finanziario).

Ma il tema della Sostenibilità è lo stesso tema della Corporate Social Responsibility? Io credo che siano temi consequenziali tra loro e che si devono intrecciare tra di loro. La Corporate Social Responsibility è l’“integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate (quelle che noi chiamiamo Stakeholders). Questa è la definizione che ne dà la Commissione Europea nel Libro verde presentato nel 2001 (Promuovere un quadro europeo per la Responsabilità Sociale delle Imprese). Ho usato la prima definizione della Commissione Europea anche se negli anni la definizione stessa è stata ulteriormente specificata ed ampliata, perché credo sia quella che ancora oggi esprime al meglio i concetti di cui noi vogliamo parlare. Ora possiamo tranquillamente intrecciare i concetti di sostenibilità e di csr affermando che la ricerca, non più rinviabile, della sostenibilità abbisogni (almeno per quanto concerne i nostri lavori) della csr- La Csr è come un ponte che unisce la sponda della “Banca non sostenibile” traguardandoci verso la sponda della “Banca sostenibile”. Dunque noi ci proponiamo un approccio sindacale ad una sostenibilità sociale del settore bancario in Europa. Mi chiedo: è possibile un approccio sostenibile senza considerare il grado di csr interna? Credo proprio di no. Non credo sia possibile affermare un processo sostenibile all’interno del settore bancario (e che dunque trasformi se non la banca almeno i suoi processi interni) se non attiviamo anche strumenti di Csr, altrimenti diventa particolarmente particolarmente difficile se non in prodotti strettamente di nicchia, nati più per incrementare i segmenti di mercato che per offrire una reale alternativa di sostenibilità ai propri clienti.

Per rendere una banca sostenibile (perché arrivi a processi e prodotti sostenibili) il nostro ruolo (in questo caso) risulta assolutamente fondamentale. Dobbiamo partire dall’assunto che la sostenibilità è strettamente integrata (come innovazione di processo) in nuovi sistemi di governo e di comunicazione interna perché una azienda, sostenibile lo diventa solo se l’intera catena del valore (in tutti i suoi aspetti, dal capitale umano in primis a quello organizzativo e strumentale) ne condivide i valori.

Noi dobbiamo iniziare dalla richiesta di luoghi di confronto e di reale dialogo sociale, per poter intervenire nei processi e apportarvi le nostre sensibilità. I Codici etici sono un formidabile strumento di intervento se fosse possibile un nostro coinvolgimento ex ante, in quanto come “Carta Costituzionale delle Imprese” rappresentano meglio di altro ciò che un’Azienda è in termini di Valori, di Mission e di Governance.: Allo stesso modo anche i

Bilanci Sociali possono essere il luogo di discussione e coinvolgimento per verificare il grado di coerenza rispetto alla Csr (elemento fondamentale per la sostenibilità aziendale) di un'Azienda. I Bilanci Sociali come sappiamo sono documenti che le Aziende redigono volontariamente per rendere conto del loro comportamento agli stakeholder, ai quali riferiscono sui risultati e sugli effetti delle relazioni che con loro intrattengono. Dunque un prezioso strumento di lavoro e di indagine per portare la Banca in una direzione di Sostenibilità verificando il grado di coerenza con quanto assunto nei Codici etici e quando rendicontato nei Bilanci Sociali.

In una Azienda di credito che noi vogliamo indirizzata verso la Sostenibilità un altro elemento di primaria importanza è la Formazione. La Formazione è già di per se un elemento di Csr, perché rappresenta l'investimento futuro di una Banca verso il suo stakeholder che noi consideriamo principale, cioè il Personale, quello che per le Banche è il Capitale Umano. Ma se fare formazione, e facendola bene, le Banche attuano una politica di Csr, oltre che un suo diretto interesse (per definizione, in quanto un Personale formato è un Personale più qualificato e di conseguenza più "produttivo") per un processo che traguardi verso la Sostenibilità occorre una formazione mirata allo scopo. Partendo dal trionomio Conoscenza-Specializzazione-Competenze possiamo giungere a formare del Personale orientato alla vendita di prodotti sostenibili che abbiano riscontro sul mercato, facendo così della qualità del lavoro e della crescita professionale la prima leva per un aumento della produttività aziendale. Abbiamo visto la volta precedente di due modelli di formazione che non hanno sortito i risultati sperati. Questo perché le aziende interessate non hanno voluto coinvolgere le Organizzazioni Sindacali nel progetto. Eppure una Banca che accetta la sfida della Sostenibilità, e in un percorso di Csr, elabora INSIEME ad un personale formato e motivato una serie di prodotti e servizi "sostenibili", è una Banca che trova opportunità commerciali che altre "non sostenibili" non trovano, ha una visione di mercato più incisiva e penetrante perché forte dei propri valori e della sua mission (Codici Etici), non inventa nuovi paradigmi ma è creativa nei processi e li rende realizzabili dove prima non lo erano, utilizza la globalizzazione per sviluppare processi finanziari in territori fortemente potenziabili e che solo iniziative sostenibili possono coltivare. Tempo fa il Rural Finance Group dell'Ohio State University -Usa, ha promosso un intenso dibattito sulle difficoltà di accesso al sistema bancario da parte dei segmenti marginali dei Paesi cosiddetti sviluppati. Ricordiamo che nel 1999 la Down Jones introdusse l'indice Down Jones Sustainability Group Index (Djsgi) che rileva le performance di oltre 200 aziende di 33 Paesi, definite sostenibili in relazione ai loro prodotti, agli impatti ambientali e alla gestione delle risorse umane. Il 10 ottobre 2000 è nato anche Ethical Euro Index. Come possiamo evincere, dunque, la Sostenibilità è anche fonte di sviluppo e di maggior competitività. Il ruolo del Sindacato è, perciò, anche quello di attrezzarsi di strumenti di conoscenza per coinvolgere il Management a dotare l'Azienda di percorsi di sostenibilità al fine di promuovere processi organizzativi atti alla creazione di servizi e prodotti sostenibili in una banca sostenibile. Visto che è stato toccato l'argomento Management, ritengo che sia indispensabile la fissazione di un tetto ai loro compensi (anche secondo Direttiva Ue), legandoli anche a traguardi riferiti a performance di sostenibilità in particolare rispetto alla creazione di nuovi prodotti e alla loro immissione nel circuito commerciale. Penso ai Social Bond oppure a di Fondi di Investimento in cui la Banca rinuncia alla sua parte di realizzo per investirla a sua volta in iniziative "sociali".

Per attuare questo è necessario che però il Sindacato riesca ad essere più incisivo nella contrattazione di alcuni elementi che possano spostare il quadro di riferimento. Il primo è la contrattazione del salario incentivante. E' chiaro che più è alta la quota di salario incentivante connesso alla realizzazione di budget legati alla vendita di

prodotti e più questa sarà “indiscriminata”. Dunque sarà necessario riuscire a contrattare di più i sistemi incentivanti di squadra e, non escludendoli, realizzare una contrattazione più incisiva per quelli individuali, utilizzando parametri per obiettivi il più possibili qualitativi invece che quantitativi, all’interno di un “quadro di riferimento generale” in cui si possano poi inserire sistemi incentivanti individuali (peraltro molto ben presenti nel settore) che abbiano riferimenti di produttività legati alla sostenibilità. Il secondo elemento è quello di creare un “clima aziendale” favorevole alla sostenibilità negoziando elementi che coinvolgano il Personale da un punto di vista di acquisizioni ma anche da un punto di vista culturale. Dunque inserire in azienda elementi di welfare aziendale (asili nido, polizze integrative sanitarie e previdenziali laddove non siano presenti, premi aziendali sociali con possibilità di acquisto di testi scolastici ed altro) negoziare tempi di conciliazione casa-lavoro (work-life-balance) sviluppare e valorizzare la Diversity, in tutte le sue forme, come elemento di crescita aziendale e non divisorio (in Italia il Gruppo Ubi ha partecipato ad un Seminario triennale sulla Diversity organizzato dall’Università Bocconi di Milano e ha iscritto a tale Seminario anche le OOS interne facendo così di questo tema uno strumento di aumento della propria produttività), ottenere formazione sui prodotti etici e sostenibili, negoziare accordi di clima, istituire Tavoli permanenti di confronto sulla Csr. Così facendo si costituisce il substrato culturale per portare le Aziende verso un approccio sindacale a produttività, competitività e sostenibilità sociale del settore bancario.

Come potrebbe realizzarsi quest’approccio, da un punto di vista anche pratico e che dia dei risultati visibili e tangibili? Il campo dei Socially Responsible Investing è sicuramente uno di questi. Il SRI è una attività di gestione di asset finanziari condotta secondo criteri etici, sociali ed ambientali, che ricomprendono fondi di investimenti verdi (la Green economy è un’opportunità da non perdere), sociali ed etici; fondi pensioni e Sicav che adottano criteri sociali per le scelte di portafoglio, il private banking orientato con criteri etici e sostenibili; gestioni separate per i clienti istituzionali come fondazioni, enti religiosi, soggetti non profit (tutti attenti alle scelte di allocazione del capitale) o ancora i fondi chiusi che investono secondo criteri di eticità. In pratica spostare l’attenzione verso le ripercussioni dell’investimento stesso sull’economia “reale” al fine di modificare i comportamenti finanziari in senso più sociale e investire in tutte le attività che si muovono in un’ottica di sviluppo umanamente ed ambientalmente sostenibile, considerando i valori etici, sociali ed ambientali nella definizione delle scelte di investimento in aggiunta ai parametri più tradizionali come il rendimento finanziario.

L’Ired nord ha pubblicato negli anni scorsi un Repertorio di strumenti finanziari per nuove imprenditorialità, che conteneva numerose schede sintetiche su prodotti ed intermediari “sostenibili” presenti nel mondo.

Anche il finanziamento al “Commercio equo e solidale” (cioè il circuito commerciale con cui Associazioni prevalentemente del nord del mondo acquistano prodotti agricoli o di altro genere direttamente dai produttori dei Paesi in via di sviluppo a prezzi tali da ampliare il margine dei produttori rispetto all’intervento di grandi intermediari o di gruppi multinazionali) è un campo di intervento interessante da esplorare in ottica sostenibilità, così come, già detto, la rinuncia ad una parte della remunerazione dell’investimento stesso al fine di destinare il corrispettivo al finanziamento di iniziative di carattere sociale, culturale od altro e a fondo perduto.

Naturalmente una Banca che vuole dotarsi di processi e di prodotti sostenibili ha mille campi d’azione oltre a quello dell’investimento. Io ho voluto fare solo un esempio ma altri ancora ce ne sarebbero. Senza dimenticare

che la Sostenibilità passa anche (e spesso soprattutto) per il tipo di rapporto che la Banca instaura con i propri Clienti. Una Banca sostenibile intrattiene rapporti corretti e leali con la sua clientela, conoscendola in tutti i suoi aspetti, da quelli economici a quelle più generali e che vadano oltre quelli indicati dalla normativa Mifid, troppo spesso generica e non completa. Vendere i servizi od i prodotti che “realmente” generano utilità alla Clientela (innanzitutto quella retail) è il criterio di base per definire una Banca sostenibile o meno.

Come si vede la sfida è aperta. Molto altro ci sarebbe ancora da dire, ma soprattutto da fare. Un Sindacato che si propone di accettare questa sfida verso la trasformazione, è un Sindacato pronto ad essere un protagonista del cambiamento del sistema bancario. Perché, in fondo, tocca proprio a noi rendere “sostenibile” la Sostenibilità. Così come dobbiamo provare a sognare una visione del mondo in cui lavorare in una Azienda di Credito possa essere un modo “utile” per vivere il tempo di lavoro. Utile per il lavoratore, utile per l’Azienda ed utile per la collettività tutta. Un saggio cinese diceva che anche il cammino più lungo inizia sempre con un passo e si svolge passo dopo passo. Io credo che questo Seminario sia un passo importante verso la Sostenibilità, un traguardo a cui tutti dobbiamo arrivare.

Maurizio Testa

Coordinatore Ufficio Nazionale Sostenibilità-Rsi Fisac-Cgil