



**FEDERATION BANCAIRE DE L'UNION EUROPEENNE  
BANKING FEDERATION OF THE EUROPEAN UNION**

Comité bancaire pour les Affaires sociales européennes

Banking Committee for European Social Affairs

Rue Montoyer 10 - B - 1000 Bruxelles -  
Téléphone 02/508.37.11 - Téléfax 02/502.79.66 / 511.23.28



**GROUPEMENT EUROPEEN DES CAISSES D'EPARGNE  
EUROPEAN SAVINGS BANKS GROUP  
EUROPÄISCHE SPARKASSENVEREINIGUNG**

Rue Marie-Thérèse, 11 - B -1000 Brussels -  
Telephone 02/211.11.11 - Fax 02/211.11.99



**EUROPEAN ASSOCIATION OF COOPERATIVE BANKS  
GROUPEMENT EUROPEEN DES BANQUES COOPERATIVES  
EUROPÄISCHE VEREINIGUNG DER GENOSSENSCHAFTSBANKEN**

Rue de la Science 23-25, Bte 9 - B-1040 Brussels -  
Tel. (02)230.11.24 - 230.14.19 - Fax (02) 230.06.49



**UNI-EUROPA**

Rue de l'Hôpital, 31/Box 9 - 1000 Brussels - Belgium  
Tel: (+322) 234 56 56 - Fax: (+322) 235 08 70 –  
Email: uni-europa@union-network.org - Web: <http://www.uni-europa.org>

*Traduzione libera dal testo originale inglese. In caso di dubbi, prevarrà esclusivamente detto testo originale inglese*

**Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore bancario su:**

## **APPRENDIMENTO LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA NEL SETTORE BANCARIO**

### Introduzione

In occasione della riunione plenaria per il dialogo sociale nel settore bancario, tenutasi nel giugno 2001, è stato stabilito di includere nel programma di lavoro 2002 la tematica dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e di costituire uno specifico gruppo di lavoro. La presente dichiarazione congiunta è uno dei risultati di tale lavoro.

Le parti sociali del settore bancario sono convinte che l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita sia un elemento essenziale tanto per la competitività delle aziende quanto per l'occupabilità dei lavoratori. Le parti sociali hanno accolto con favore il 'Quadro d'azione per lo sviluppo delle competenze e dei livelli di qualificazione lungo tutto l'arco della vita' di CES/UNICE/CEEP (di seguito, "il Quadro d'azione CES/UNICE/CEEP")<sup>1</sup> ritenendolo un contributo positivo per il settore bancario. Esse hanno altresì raccolto dati dalle parti sociali di 18 paesi in merito alle definizioni, al quadro normativo e alle prassi di apprendimento permanente nel settore bancario. I dati raccolti sono stati integrati in un inventario dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (di seguito, "l'inventario").

Come obiettivo generale, le parti sociali intendono determinare i fattori fondamentali per la costruzione di una cultura dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. In tal senso, risultano imprescindibili le quattro tematiche prioritarie emerse dall'inventario:

1. Definizione e previsione delle competenze professionali.
2. Riconoscimento e validazione di competenze e qualifiche.
3. Informazione, accompagnamento e consulenza su principi, diritti e responsabilità.
4. Occupazione e riqualificazione attraverso la mobilitazione delle risorse.

Le parti sociali del settore bancario convengono sul fatto che le quattro priorità di cui sopra possano essere esaminate più a fondo nel modo descritto nel Quadro d'azione CES/UNICE/CEEP.

### *1. Definizione e previsione delle competenze professionali.*

I requisiti per accedere a posti di lavoro di medio livello nei servizi finanziari variano enormemente in base alla mansione e al paese; rispetto a un decennio fa, il personale bancario necessita di conoscenze più ampie. A seguito della generale

---

<sup>1</sup> Definito il 28 febbraio 2002.

deregolamentazione nel settore, le banche sono in grado di proporre una gamma più vasta di prodotti e servizi.

Si dovrebbe promuovere l'accesso all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, per tutti i lavoratori e in tutte le aziende, al fine di adattare al meglio tale cultura alle attuali e future esigenze dei livelli di qualificazione. Un aspetto, questo, che è particolarmente importante nell'attuale scenario del settore finanziario, sempre più complesso e caratterizzato da un accesso non omogeneo all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Per il settore bancario europeo, di conseguenza, lo sviluppo delle qualifiche professionali costituisce una priorità per le sfide che interessano:

- i giovani, per quanto riguarda il loro orientamento professionale e il loro inserimento nella vita attiva;
- i dipendenti privi delle competenze necessarie quando si introducono nuovi metodi di lavoro;
- i dipendenti, per quanto riguarda la gestione della carriera professionale e alla capacità di mantenere l'impiego, nonché in relazione all'introduzione di nuovi metodi di lavoro o nuove tecnologie che richiedono nuovi livelli di qualificazione.

## *2. Riconoscimento e validazione di competenze e qualifiche*

Le parti sociali ritengono che il riconoscimento e la validazione delle competenze sia essenziale perché:

- ciascun dipendente sia consapevole e incoraggiato ad ampliare le proprie competenze nel corso della sua vita professionale;
- ogni impresa sia fornita degli strumenti in grado di identificare e di gestire al meglio le competenze interne.

L'attuazione di quanto sopra contribuirà a sviluppare la discussione in corso sulla trasparenza e sul riconoscimento di competenze e qualifiche.

Occorre una chiara identificazione e articolazione delle competenze che sono oggetto della formazione ai dipendenti delle banche e che sono utili per lo svolgimento del loro lavoro.

Le parti sociali del settore bancario apprezzano pienamente il valore di piani di formazione aggiornati costantemente e disponibili per tutti i dipendenti.

È importante che i piani di formazione integrino anche le prospettive degli stessi dipendenti in merito alle proprie esigenze formative, e che questi siano ben informati sugli esiti specifici, a breve o lungo termine, delle determinate attività formative.

Un simile inequivocabile impegno dell'organizzazione, in favore della formazione e dello sviluppo personale, nonché di una stretta interrelazione dei due aspetti, si riscontra per esempio nelle banche olandesi (piani di sviluppo personale per ogni dipendente) e nel caso del concetto "Risparmi basati sulla competenza" della compagnia assicuratrice svedese Skandia.

Skandia rappresenta un ottimo esempio di buona prassi per consentire a un istituto finanziario di trarre vantaggio dalla creazione di una cultura dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Skandia ha messo a punto il concetto di “Risparmi basati sulla competenza” ritenendo che la competenza sia fondamentale per la concorrenzialità. "Se pensi che la competenza sia onerosa... prova con l'incompetenza!". Questo concetto va a integrare il budget per la formazione del personale Skandia e intende migliorare il livello delle conoscenze generali dei dipendenti e, pertanto, aumentare la redditività di Skandia. Il concetto è caratterizzato da tre elementi chiave: un piano di sviluppo personale, un piano di ‘risparmi basati sulla competenza’ e un servizio basato sul web per lo scambio delle competenze. Il piano di sviluppo personale è preparato da Skandia di concerto con il dipendente. Vale la pena notare che il concetto consente al personale di acquisire conoscenze e seguire corsi di formazione anche non strettamente inerenti il settore finanziario; di conseguenza, non si tratta necessariamente di una formazione specifica alle mansioni svolte.

Un altro esempio è Enbicredito, in Italia, che mostra in modo significativo come la riqualificazione può servire a mantenere in impiego i dipendenti bancari. Enbicredito effettua il monitoraggio delle esigenze di formazione professionale nel settore finanziario italiano e fornisce servizi di orientamento per i dipendenti in merito ai pacchetti formativi e di trasferimento.

### 3. *Informazione, accompagnamento e consulenza su principi, diritti e responsabilità*

Le banche dovrebbero essere agevolate nel loro percorso per diventare learning organisation (organizzazioni che apprendono), dove ogni singolo dipendente apprende e migliora in ambito lavorativo, a vantaggio proprio ma anche reciproco e dell'intera organizzazione. Se alimentato in uno scenario di reciproca responsabilità, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita originerà una situazione vantaggiosa per tutti, datori di lavoro e dipendenti.

Le parti sociali del settore bancario dovrebbero prendere in considerazione i seguenti principi, diritti e responsabilità:

- tutti gli attori – autorità pubbliche nazionali ed europee, datori di lavoro e lavoratori – condividono la responsabilità di lavorare insieme per sviluppare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e di sostenere i singoli ad assumersi la responsabilità della propria formazione.
- I dipendenti hanno la responsabilità e il dovere di essere partecipi al processo di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.
- Insieme, le parti sociali dovrebbero condurre il dialogo sociale ai livelli appropriati e, laddove opportuno, mettere in atto accordi riguardanti istruzione e formazione sul luogo di lavoro.
- Sui datori di lavoro incombe la responsabilità fondamentale di assicurare i mezzi per sviluppare le competenze della forza lavoro.
- Le parti sociali incoraggiano i dipendenti a migliorare le proprie qualifiche e competenze generali.
- Ogni dipendente ha il diritto di seguire corsi di formazione per svolgere nel modo migliore le proprie mansioni.
- Le attività di apprendimento necessarie per svolgere le mansioni dovrebbero avere luogo durante l'orario di lavoro ed essere a carico del datore di lavoro.
- Nell'ambito dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita possono presentarsi opportunità di congedo di formazione.
- Le parti sociali, a tutti i livelli, dovrebbero prendere in considerazione le modalità per documentare e riferire sugli investimenti in materia di apprendimento e sviluppo.

Le possibilità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita possono essere sia interne sia esterne al luogo di lavoro. Spetta congiuntamente ai datori di lavoro e ai dipendenti, di conseguenza, identificarle e trarne vantaggio. In tal senso, il dipendente potrebbe utilizzare il proprio tempo libero oppure il datore di lavoro potrebbe assicurare permessi. Gli eventuali accordi specifici andrebbero discussi dalle parti sociali al livello appropriato.

### 4. *Occupazione e riqualificazione attraverso la mobilitazione delle risorse*

A tutti i dipendenti, a prescindere dalla funzione e dal tipo di contratto di lavoro, dovrebbero essere sistematicamente offerte possibilità di seguire corsi di formazione e opportunità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Va assolutamente evitato di supporre che determinati gruppi di dipendenti, p.e. donne o lavoratori anziani, non siano interessati allo sviluppo personale.

Le parti sociali riconoscono la necessità di promuovere pari opportunità fra tutti i dipendenti, anche in merito all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Occorre prestare attenzione affinché i lavoratori atipici, come il personale part-time o i dipendenti del turno serale, non siano esclusi dalle possibilità formative in ragione del loro orario di lavoro.

Di conseguenza, le aziende e i responsabili della formazione dovranno comprendere le esigenze di tali lavoratori e prevedere orari e sedi opportune.

L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita contribuirà inoltre a sviluppare competenze trasferibili, migliorando in tal modo l'occupabilità dei dipendenti.

\*\*\*

Steen A RASMUSSEN  
Presidente del Banking Committee  
per gli Affari sociali europei

Giancarlo DURANTE  
Vicepresidente del Banking Committee  
per gli Affari sociali europei

Laurie DUFAYS  
Vicedirettore  
European Savings Banks Group

Jean-Pierre JACOB  
Presidente del Comitato Affari sociali  
European Association of Cooperative Banks

Sandy BOYLE  
Presidente  
UNI-Europa Finance (Bank)