



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI  
Aderente a UNI Global Union

## UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento nazionale

### PARTECIPA AL TUO FUTURO ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DELL'8 MAGGIO

## Per la UIL il coinvolgimento dei lavoratori dovrà essere uno dei pilastri fondamentali su cui sviluppare una rinnovata democrazia economica

### La democrazia economica per l'Europa. Il modello UIL di partecipazione e responsabilità sociale

Nell'ultimo periodo si è riaperta la discussione sulle prospettive della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese nel più generale quadro della democrazia economica. Se vogliamo dare una prospettiva concreta e un approdo utile a questa discussione dobbiamo avere ben chiari i motivi per i quali fino a oggi non si è riusciti a produrre soluzioni condivise. Questo perché è mancata nel movimento sindacale una posizione comune tra UIL, CGIL e CISL, ma soprattutto perché il sistema delle imprese, pur con qualche lodevole eccezione ha sostanzialmente rifiutato di discutere seriamente il tema. **Oggi una nuova consapevolezza sembra maturare sia tra i sindacati che tra le imprese.**

Le risposte strategiche di medio e lungo termine sul piano economico e sociale, alle dinamiche della competizione internazionale e all'esigenza di tutela e consolidamento del modello sociale europeo, sono incompatibili con la cultura della conservazione, con la "cattiva politica" e con il corporativismo degli interessi consolidati.

A tal fine è fondamentale dare corpo e soluzione alla discussione sulla partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, in una prospettiva più generale di democrazia economica. La partecipazione è, infatti, strettamente connessa con la vita democratica del Paese e con la nostra idea di libertà. Come cantava Gaber nel 1972 "la libertà non è star sopra un albero, non è neanche il volo di un moscone, la libertà non è uno spazio libero, libertà è partecipazione". **Non c'è vera libertà se non è accompagnata da una partecipazione attiva dei cittadini e dei lavoratori alla vita democratica, in tutte le sue articolazioni e manifestazioni.** E il Sindacato, con i corpi intermedi del Paese, deve necessariamente essere il luogo nel quale questa visione prende forma e diventa agire quotidiano permeando la società, la politica, il lavoro e l'impresa. La debolezza del sistema politico attuale e l'indebolimento anche dei relativi momenti partecipativi, chiama il movimento sindacale a essere interprete di una declinazione nuova di partecipazione.

Il Sindacato può in tal modo essere soggetto primo di modernizzazione anche in una realtà sociale in continua trasformazione e di sempre più difficile interpretazione. Per farlo non può essere soggetto super partes ma è chiamato a partecipare direttamente a questa trasformazione attraverso

Largo Mattioli, 3 - 20121 MILANO  
tel. 02 87943419 - 02 87942579  
fax 02 87942580

Via Goito, 2 - 10125 Torino  
tel. 011 6694884  
fax 011 6695008

e-mail: [intesasanpaolo@uilca.it](mailto:intesasanpaolo@uilca.it)

web: [www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)

un'assunzione diretta di responsabilità nell'indirizzo delle scelte economiche e sociali. Favorendo - attraverso la visione confederale - una sintesi comune di interessi differenziati e, soprattutto, esplicitando e costruendo valori condivisi capaci di essere i pilastri sui quali si fonda non solo l'idea di lavoro e di impresa ma, più in generale, quella di democrazia e di Paese che vogliamo.

### **L'impresa. Luogo di contrattazione e di partecipazione degli interessi per la produzione e la redistribuzione della ricchezza**

I cambiamenti indotti dagli scenari nazionali e internazionali, investono la dimensione impresa nella sua intera struttura e relazioni, imponendo il cambio di approccio alle priorità di medio e lungo periodo e spostando l'attenzione su "ciò che si produce, come si produce e come si distribuisce".

**Per sviluppare tale processo la UIL è convinta che un moderno, articolato e variegato sistema di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese sia un volano sul quale far leva per riprendere un processo di crescita del nostro sistema produttivo e della nostra economia.**

La concezione partecipativa della UIL è fondata sulla scelta associazionista propria della cultura riformista, laica e democratica.

**Questa concezione va oltre la naturale divergenza di interessi tra datore di lavoro e dipendenti. Il salario e il profitto per l'imprenditore sembrano essere proporzionalmente conflittuali. Ma questa è solo una concezione miope della relazione che intercorre tra lavoratore e azienda.**

**La responsabilità sociale e la partecipazione sono, infatti, da intendersi come una reale forma di investimento che l'azienda compie per incrementare a medio lungo termine la propria capacità di produrre ricchezza e competere sui mercati.**

**Un adeguato livello di coinvolgimento (in particolare in chiave di aggiornamento e valorizzazione delle competenze professionali) e di compartecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda rappresenta un valore aggiunto prezioso e irrinunciabile cui imprese e Sindacato devono mirare e perseguire congiuntamente.**

**Una concezione, questa, tipicamente "associazionistica" del lavoro, della produzione, dei rapporti sociali che supera il tradizionale conflitto capitale-lavoro ricercando proprio nella partecipazione responsabile l'emancipazione e la liberazione progressiva del mondo del lavoro.**

**Lo sforzo e l'impegno innovativi, tenuto conto della conformazione tipica del tessuto imprenditoriale italiano, caratterizzato essenzialmente da piccole e medie imprese diffuse e radicate sul territorio, vanno estesi alle altre parti del sistema sociale prefigurando in chiave strategica, senza per questo vincolarne rigidamente i processi, forme di coinvolgimento delle energie migliori del mondo del lavoro con il mondo dell'associazionismo nel territorio e con la nuova dimensione del consumo responsabile e sostenibile.**

**Nella nostra concezione lo sviluppo del modello partecipativo non può essere confinato solo alla sfera economica, ma va inquadrato in una visione più ampia della partecipazione su cui fondare un nuovo assetto del lavoro e dell'impresa.** Tanto più nel contesto attuale dove si registra una progressiva terziarizzazione dei lavori e un ricorso sempre più frequente all'istituto dell'appalto. Un processo che rischia di deresponsabilizzare l'impresa rispetto a tali tematiche.

**Quella della partecipazione deve invece essere una scelta profonda di democratizzazione del mondo dell'impresa capace di permeare tutti i livelli del tessuto produttivo.** Inoltre anche le positive esperienze territoriali o aziendali devono uscire da una dimensione limitata e in questo il Sindacato deve svolgere un ruolo decisivo di trasferimento e diffusione di esperienze e informazioni.

### **La partecipazione nella grande impresa**

Largo Mattioli, 3 - 20121 MILANO  
tel. 02 87943419 - 02 87942579  
fax 02 87942580

Via Goito, 2 - 10125 Torino  
tel. 011 6694884  
fax 011 6695008

e-mail: [intesasanpaolo@uilca.it](mailto:intesasanpaolo@uilca.it)

web: [www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)

**La partecipazione dei lavoratori nel contesto della grande impresa deve fondarsi sullo sviluppo e sull'implementazione del sistema duale societario.** Pur con una legislazione in materia particolarmente innovativa, i modelli fino ad ora adottati in Italia non hanno però dato i risultati sperati riscontrando poco interesse da parte delle aziende.

**La UIL ha da sempre individuato nella formula statutaria duale la soluzione più idonea per portare nel sistema italiano forme concrete di partecipazione. Affiancare agli attuali livelli di gestione dell'azienda dei consigli di strategia e vigilanza che abbiano poteri di controllo, sorveglianza e che partecipino al percorso decisionale, lasciando però all'imprenditore la fase di gestione.**

Questo modello effettivamente duale vogliamo affermarlo anche nell'ambito della governance dell'INPS e dell'INAIL con consigli di strategia e vigilanza che abbiano il potere di definire gli indirizzi strategici e verificarne effettivamente l'attuazione; di approvare in via esclusiva e vincolante il bilancio di previsione e quello consuntivo; di approvare il piano industriale e finanziario dell'istituto e i regolamenti generali. In questo caso la UIL propone di far eleggere direttamente dai lavoratori e dai pensionati iscritti agli Enti i propri rappresentanti nei consigli come ulteriore elemento per consolidare la rappresentanza e la rappresentatività delle parti sociali. Tale elezione potrebbe prendere a riferimento, nelle modalità, quanto già oggi accade nei Fondi Pensione Negoziali nei quali tutti i lavoratori iscritti, così come le aziende associate, eleggono i propri rappresentanti negli organi di amministrazione e controllo sulla base delle liste presentate dalle rispettive parti sociali di riferimento.

**La nostra idea della partecipazione non è mai coincisa con i modelli di "co-decisione" e tantomeno con i modelli di "co-gestione" poiché essi non si attagliano alla nostra concezione del Sindacato come "libera associazione", semmai rinviano al Sindacato "istituzione" (ipotesi pure prevista nella nostra Costituzione) e a un modello spinto come quello tedesco che ci sembra, ancor più oggi, difficilmente importabile nella nostra economia. È questo spirito volto al "controllo", alla "sorveglianza", al "coinvolgimento informativo e comunicativo e consultivo", più che alla "cogestione" e alla "codecisione", che può affermare un efficace modello di partecipazione.**

Uno schema quello proposto dalla UIL che consentirebbe ai lavoratori di divenire attivamente partecipi della vita dell'impresa senza confusione di ruoli e black out decisionali. **Per questo per la UIL tale modello partecipativo non può essere legato al solo azionariato. La partecipazione deve, infatti, essere un diritto di tutti i lavoratori a prescindere dalle quote azionarie possedute.** Peraltro per quanto riguarda specificamente le forme di azionariato va detto che nell'esperienza italiana esse hanno interessato, in prevalenza, alcune aree del management con evidenti vantaggi per quest'ultimo cui però hanno corrisposto scarsi risultati sul piano del recupero di efficienza aziendale, mentre raro e comunque ininfluenza sul miglioramento di performance del sistema è stato il caso dell'immissione dei lavoratori nell'assetto proprietario.

**Diverso è il senso di un azionariato attivo esercitato non in maniera slegata, ma in maniera collettiva e consorziata sul modello di quanto la UIL propone nel caso della previdenza complementare.** La previdenza complementare oltre ad essere uno strumento decisivo per il futuro pensionistico di milioni di persone attraverso i fondi pensione negoziali può, infatti, realizzare forme avanzate di partecipazione offrendo ai lavoratori la possibilità di influenzare insieme le scelte delle aziende di cui i fondi detengono pacchetti azionari.

Per quanto riguarda il settore pubblico va detto che gli esempi di partecipazione presenti sono stati messi in grave difficoltà dagli ultimi interventi normativi effettuati sul comparto. L'indebolimento o la scomparsa delle esperienze virtuose, come quella dei nuclei di valutazione della produttività, hanno penalizzato non solo i lavoratori ma anche i livelli di efficienza della stessa Pubblica

Amministrazione. Il tutto aggravato da un attacco alla contrattazione che, attraverso il blocco reiterato, impedisce qualsiasi dinamica partecipativa contrattualmente gestita.

In generale non può esserci partecipazione senza rafforzamento della contrattazione non solo quindi come veicolo di incremento salariale ma anche come miglioramento dell'organizzazione di impresa e del lavoro in senso inclusivo e partecipativo. Una partecipazione costante, non da richiamare solo ed esclusivamente nei momenti di crisi dell'impresa o legandone le dinamiche agli incrementi di produttività, ma come elemento centrale.

### **La partecipazione nella piccola e media impresa**

Il territorio è la sede su cui risiede e si sviluppa la catena dei valori, dei principi e delle regole della partecipazione e dell'appartenenza alla medesima comunità. Nel territorio risiedono le ragioni dell'essenza civica solidale.

Le esigenze del bene comune rendono necessario il superamento dei recinti che ne impediscono la realizzazione.

La prospettiva della partecipazione e della responsabilità sociale e di impresa, soprattutto sul territorio, implica una scelta di approccio volontario e di natura strategica che investe innanzitutto la sfera economica e quella sociale, che porta a interagire la rete di tutti gli attori interessati attraverso forme e strumenti che il sistema delle relazioni sceglie di innovare, implementare e sviluppare.

Nel sistema impresa, anche se lentamente, si fa strada la convinzione che la sostenibilità è la scelta che permette di sostituire la navigazione a vista con una prospettiva di medio e lungo termine, che consente risparmi, ma offre anche fattori di innovazione, di competitività e maggior profitto.

La nascita e lo sviluppo delle reti, soprattutto nelle PMI (alcune filiere le hanno già attivate), permettono di conseguire miglioramenti delle economie di scala, di scopo e delle performance aziendali, di affrontare in modo nuovo i processi di innovazione tecnologica, organizzativa, gestionale e manageriale.

Non si tratta di un processo legato solo alle piccole imprese, ma può invece essere esteso anche a quelle grandi imprese che hanno però una forte frammentazione delle unità produttive sul territorio e dove il processo partecipativo non può quindi fermarsi a livello centrale, ma deve per forza di cose calarsi fino al singolo posto di lavoro.

In tale direzione è decisivo utilizzare gli spazi di partecipazione che la normativa attuale già rende disponibili, ad esempio cogliendo le opportunità dell'attuale legge sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro che già prevede un virtuoso coinvolgimento dei lavoratori negli specifici processi aziendali, sia a livello di unità produttiva che a livello territoriale.

Va anche in tale contesto sottolineato come il sistema di contrattazione e bilateralità sia uno straordinario veicolo di partecipazione. Tutto il welfare contrattuale costruito in questi anni è uno dei frutti migliori di questa visione che permette un ritorno partecipativo non solo al singolo e alla collettività dei lavoratori contrattualmente definita, ma anche e più in generale alle loro famiglie e alle loro più strette relazioni.

Lo spostamento dell'attenzione dal processo di produzione alla gestione e condivisione determina un salto di paradigma che mette al centro la persona e, quindi, il lavoro intellettuale e professionale. Valore organizzativo tanto più nello scenario di internazionalizzazione delle imprese, che sposta l'accento dalle qualifiche alle competenze e che spinge tutto il sistema della formazione ad aggiornare investimenti, finalizzazione, incentivazione ed efficacia dei risultati.

Sul territorio agisce anche un'area di imprese, il Terzo Settore che, dato il loro "legame fiduciario con le comunità", assume sempre più importanza sia sul piano occupazionale (centinaia di migliaia di istituzioni e organizzazioni, milioni di addetti e operatori) sia su quello del welfare, dell'inclusione e della coesione.

Un'area, costituita da associazioni ma soprattutto da aziende micro e PMI, che necessita di regolazione e maggior trasparenza per distinguere l'effettiva utilità sociale dagli interessi privati che spesso sconfinano in evasione fiscale e improprietà dei rapporti di lavoro.

**Sul fronte del lavoro e su quello sociale, date le caratteristiche del sistema impresa nel territorio, il modello partecipativo della UIL proietta la contrattazione e la bilateralità nella sfera della responsabilità sociale con al centro il lavoratore e il cittadino.**

**Il lavoratore, innanzitutto, attore e protagonista dell'organizzazione e della vita aziendale.**

L'intelligenza, la conoscenza e la competenza sono sempre più asset strategici della competitività e della crescita dell'impresa. Il lavoratore avrà quindi un ruolo decisivo.

Se fra le imprese il concetto di concorrenza viene gradualmente sostituito con quello di competizione collaborativa, anche quello di conflitto e contrapposizione tra lavoro e impresa ha la necessità di riconfigurarsi e affermarsi come partecipazione e cooperazione.

**Un profondo cambiamento culturale che investe in termini evolutivi il modello delle relazioni industriali chiamato non più solo a contemperare il confronto e la sintesi di interessi diversi, ma anche a proiettarsi nella dimensione sociale della crescita responsabile e sostenibile, anche attraverso:**

- sviluppo e diffusione degli accordi quadro e di partenariato tra imprese e sindacati e in sinergia con le istituzioni per promuovere la CSR (obiettivi, strumenti e incentivi agli investimenti) nelle imprese, nelle filiere, nella catena delle forniture e delle subforniture;
- accordi e progetti per l'integrazione della CSR nell'istruzione, formazione e ricerca;
- assumere in chiave strategica, in materia di appalti pubblici, il rapporto con il recepimento legislativo delle Direttive europee e la conseguente attuazione dei criteri e delle clausole occupazionali, contrattuali, sociali e ambientali;
- promozione della legalità, del welfare e del consumo sostenibile con accordi di partenariato con il mondo delle Associazioni e delle imprese del Terzo Settore.

In questa direzione è fondamentale per lo Stato l'attuazione, chiara e tangibile, della semplificazione burocratica e normativa.

Il modello di partecipazione sul territorio così concepito si prefigura come motore per la realizzazione della rete di nuove alleanze sociali finalizzata al conseguimento del benessere comune.

Crediamo che si debba lavorare per l'inclusione di tutti gli attori dell'economia nell'esercizio di una vera cittadinanza economica che fondi lo status activae civitatis delle organizzazioni e che faccia dunque dell'impresa un insieme di attori i quali, ciascuno per la sua parte, lavorano perseguendo fini comuni: la crescita dell'impresa, l'aumento del benessere dei lavoratori in quanto produttori e consumatori e il miglioramento delle performances dell'intero sistema sociale.

È questo l'habitus che deve assumere una vera cultura partecipativa.

### **Europa e scenari internazionali – le prospettive della partecipazione**

Oggi le imprese, aiutate dalla legislazione europea in materia di società e di mercati finanziari, si muovono agevolmente all'interno del mercato unico europeo, al di là delle frontiere nazionali e - di conseguenza - le catene e le filiere di creazione del valore sono divenute maggiormente transnazionali in ragione della necessità delle imprese di essere competitive sui mercati globali.

Il nuovo contesto di globalizzazione economica e il proliferare di imprese multinazionali richiedono poi un'attenzione particolare e meccanismi di partecipazione adatti alla dimensione sovranazionale. E' da sempre evidente la resistenza con cui le grandi compagnie si oppongono a tutte quelle regole e convenzioni sugli standard di qualità e di tutela, in Europa e nel mondo, in materia di produzione e commercio, non rispettandole o scavalcandole, causando in tal modo l'abbattimento degli standard in termini di diritti e qualità del lavoro, con riflessi nefasti anche nei bisogni primari.

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO  
tel. 02 87943419 - 02 87942579  
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino  
tel. 011 6694884  
fax 011 6695008

e-mail: [intesasanpaolo@uilca.it](mailto:intesasanpaolo@uilca.it)

web: [www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)

Tragedie come quella di Prato non devono più avvenire.

Gli strumenti ci sono: la Strategia Europea per la RSI, i Piani Nazionali dei Paesi Europei, gli orientamenti e i Piani dell'ONU, le Linee Guida dell'OCSE la cui diffusione e controllo in Italia sono attribuiti al PCN (Punto di Contatto Nazionale) istituito presso il MISE, le Convenzioni ILO.

Questi strumenti identificano le sedi della responsabilità politica e istituzionale. C'è un principio che va salvaguardato "la legalità e i diritti del lavoro devono venire prima di qualsiasi interesse economico". Nel nuovo contesto globale spetta in primis al Sindacato, in Italia e in Europa, esercitare il suo ruolo, anche attraverso la costituzione di alleanze sotto l'egida della CES.

I diritti di partecipazione agli organi dell'impresa e le varie forme pratiche di cooperazione esistenti a livello nazionale, rischiano di diventare inutili se non superano le proprie frontiere.

Ma il cammino verso la creazione di un modello comunitario di partecipazione non è né semplice né lineare.

La nozione comunitaria di partecipazione dei lavoratori e la disciplina dei suoi istituti più importanti, quali i diritti di informazione e consultazione, la partecipazione dei lavoratori negli organi societari, la partecipazione economico-finanziaria dei dipendenti, hanno progressivamente acquisito un profilo autonomo dalle corrispondenti discipline nazionali, influenzandone l'evoluzione con la successiva ricaduta dopo l'elaborazione in sede europea.

La partecipazione dei lavoratori negli organi societari di amministrazione e controllo è invece oggetto di varie proposte di direttiva presentate dalla Commissione fin dai primi anni '70 ma mai approdate in atti normativi.

**La UIL ritiene che il diritto europeo debba dare ai lavoratori gli strumenti per affrontare e gestire la mobilità transnazionale delle imprese.**

La differenza di evoluzione che si verifica tra le esigenze delle imprese da un lato e i diritti dei lavoratori dall'altro, crea un diritto societario europeo che rischia di mettere in crisi le disposizioni nazionali sulla partecipazione dei dipendenti.

In tal senso si registra l'atteggiamento negativo della Commissione Europea sulla revisione della regolamentazione europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori. Le Direttive interessate da questa revisione sono tre (la Direttiva quadro 2002/14 sull'informazione e consultazione dei lavoratori, la Direttiva 98/59 sui licenziamenti collettivi e la Direttiva 2001/23 sulla tutela dei lavoratori in caso di trasferimento di impresa).

Di fatto questa iniziativa della Commissione è volta a unire queste tre Direttive per renderle meno vincolanti e, quindi, con un impatto diretto e negativo sui diritti dei lavoratori. La UIL seguirà con particolare attenzione l'attuazione delle disposizioni avanzate dalla Commissione Europea e vigilerà affinché non vengano attuati tentativi di deregolamentazione che possano indebolire diritti a livello europeo e/o nazionale.

La UIL ritiene inoltre, che integrare il diritto societario europeo in un quadro di Responsabilità Sociale contribuirebbe all'Europa sociale.

Tutto questo passa attraverso il consolidamento e l'applicazione dei diritti di coinvolgimento dei lavoratori riconosciuti a livello europeo.

Diventa, dunque, centrale il ruolo e l'impegno delle Federazioni di categoria e di settore, dei Comitati Aziendali Europei, dei Comitati di Dialogo Sociale Settoriali. La risoluzione adottata dal Parlamento europeo il 12 settembre 2013, in tema di contrattazione collettiva transfrontaliera e dialogo sociale transnazionale, indica il percorso per estendere i diritti dei lavoratori oltre i confini nazionali. La risoluzione, che dovrà essere seguita da ulteriori interventi legislativi indispensabili per rendere esigibile la contrattazione transnazionale, a cominciare da regole certe riguardo la dimensione transnazionale della rappresentanza e delle relative deleghe alla contrattazione, prevede il pieno coinvolgimento nei negoziati dei Comitati Aziendali Europei e delle Federazioni Sindacali europee, che sono sedi naturali per individuare la necessità/opportunità di un accordo societario

transnazionale, per avviare i negoziati nonché per contribuire a garantire la trasparenza e la divulgazione di informazioni ai lavoratori interessati in merito agli accordi.

Alla luce di tutto ciò la UIL riconferma la centralità del modello di dialogo sociale per realizzare un'Europa sociale.

La partecipazione dei lavoratori diviene peraltro ancora più importante nell'ottica del mercato globale. La tecnologia, la globalizzazione, la deregolamentazione e la concorrenza spietata hanno, infatti, dato potere ai consumatori e agli investitori sottraendolo ai cittadini. Si è realizzata una sorta di schizofrenia nell'individuo che si dissocia in consumatore e cittadino.

Oggi la prima di queste due dimensioni tende a divenire esclusiva a danno della seconda. È dunque la dimensione della cittadinanza come costruzione sociale e politica delle condizioni di esistenza della democrazia che viene progressivamente erosa e delegittimata dall'affermarsi del capitalismo globale. Nella nostra concezione, invece, l'essere consumatore qualifica l'individuo solo in un aspetto della sua vita, mentre l'essere cittadino lo qualifica come soggetto depositario di diritti e doveri sociali, economici e politici.

L'attuale deficit di democrazia può essere colmato solo ridefinendo l'intero sistema. È l'insieme del capitalismo globale - Società per Azioni, banche e mercati finanziari – che necessita di un legislatore sopranazionale, di una global governance.

Si deve tendere a un nuovo equilibrio che ha bisogno di nuove istituzioni internazionali dotate di poteri regolatori perché il capitalismo della globalizzazione possa riprendere a coniugarsi con la democrazia.

Il processo di globalizzazione va governato, promuovendo un coordinamento delle politiche che agevoli la capacità redistributiva e decisionale dei governi come nel caso degli investimenti esteri, della tassazione, della concorrenza e degli standard lavorativi, limiti l'instabilità finanziaria, dia vita a una maggiore azione congiunta internazionale su alcuni temi importanti come l'ambiente e la povertà e consenta a ciascun Paese di perseguire, nell'ambito degli accordi globali esistenti e di quelli che si formeranno, delle politiche nazionali produttive e distributive congruenti con le necessità e i desideri dei propri cittadini.

( documento tratto dalle tesi del XVI congresso nazionale della UIL - Marzo 2014 )

## **Partecipa anche tu, partecipa insieme alla Uilca, partecipa al futuro**

Milano, **31 marzo 2014**

**A cura del Dipartimento partecipazione  
Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo**

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO  
tel. 02 87943419 - 02 87942579  
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino  
tel. 011 6694884  
fax 011 6695008

e-mail: [intesasanpaolo@uilca.it](mailto:intesasanpaolo@uilca.it)

web: [www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)