

Il Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi tra passato e futuro

2° Congresso Nazionale UGL Credito
Roma 28-29 Ottobre 2005

Relazione di Massimo Bernetti

Sommario

<i>Il Contesto Nazionale</i> _____	<i>1</i>
Il mondo del libero mercato _____	1
<i>I Quadri Direttivi</i> _____	<i>2</i>
Ieri, oggi e domani _____	2
I sistemi incentivanti e le politiche di budget _____	4
Chiediamo maggiore attenzione verso l'istituzione "familiare" _____	6
Formazione del personale _____	7
I problemi non finiscono qui _____	8
Serve un vero sistema partecipativo _____	9
Il punto di vista "economico" _____	10
Gli impegni futuri dell'UGL Quadri Direttivi _____	11

Il Contesto Nazionale

Il mondo del libero mercato

Il nostro è un paese dalle grandi potenzialità, che in pochi decenni ha realizzato il miracolo di passare da una povertà diffusa e tangibile ad essere parte degli otto paesi più sviluppati ed importanti del pianeta.

Ma non dobbiamo illuderci, conservare lo sviluppo è più faticoso che arrivarci. Il nostro prodotto interno lordo non cresce più, le esportazioni si riducono, gran parte del sistema Italia è facilmente aggredibile dai paesi in via di sviluppo, Cina ed India in primis, ed il sistema dei distretti industriali fatica a reggere le sfide dell'economia globalizzata.

Le imprese per “stare” sul mercato globale hanno intrapreso la strada più semplice e, nello stesso tempo, più discutibile: la politica della riduzione dei costi, in particolare, del costo del lavoro. Conseguentemente da un lato, sono rimesse in discussione consolidate conquiste sociali – in particolare quelle in campo previdenziale e sanitario - e si richiedono maggiori flessibilità e precarietà del lavoro mentre dall'altro, cresce il ricorso alla cassa integrazione ed il numero dei licenziamenti.

Le famiglie italiane, secondo un rapporto del Censis, hanno paura del futuro, perché considerano sempre più a rischio i posti di lavoro e vedono venir meno gran parte delle tutele dello stato sociale.

Questo modello competitivo e di crescita economica distorta e sbilanciata è il risultato di un adeguamento acritico alle teorie economiche del libero mercato e dell'obiettivo della massima remunerazione del capitale.

Principi, purtroppo, venerati anche dal mondo creditizio, all'interno del quale è collocata la categoria dei **Quadri Direttivi** che mi pregio di rappresentare.

I Quadri Direttivi

Ieri, oggi e domani

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, del Luglio 1999, ha introdotto profondi cambiamenti ed innovazioni, prima fra tutte, la nascita della nuova area professionale dei Quadri Direttivi.

Una confluenza, quella degli ex quadri direttivi e funzionari, in un'unica area professionale che è stata, per diversi anni, causa di un forte disagio in seguito ad una non corretta applicazione delle norme contrattuali previste in materia.

Per ovviare a tali incongruenze e permettere una reale valorizzazione della categoria, il Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi dell'UGL Credito, ha voluto puntare, prima di tutto, sull'armonizzazione normativa dei Quadri Direttivi.

Una richiesta accolta, anche se parzialmente, dal sistema creditizio.

Lo spartiacque, rappresentato dalla linea di demarcazione tra il secondo ed il terzo livello dell'area dei Quadri Direttivi, è stato rimosso e, conseguentemente, ai quadri direttivi di primo e secondo livello sono state estese gran parte delle previsioni contrattuali del terzo e quarto livello.

Pur permanendo ancora delle differenze tra i quattro livelli retributivi, è altrettanto evidente che non sarebbe bastato questo rinnovo contrattuale, alla luce anche delle diverse "sensibilità sindacali" in materia, per arrivare ad una reale omogeneizzazione dei Quadri Direttivi.

Un segnale importante, quindi, che se da un lato consideriamo come l'inizio di una riscoperta della professionalità e delle capacità della categoria, in questi ultimi anni, a nostro avviso, trascurata dall'altro, getta le basi per rinnovato spirito di corpo ed una forte

coesione della categoria, in grado di supportare con maggiore forza le proprie rivendicazioni.

Ciò non significa, però, che oggi per i Quadri Direttivi sono tutte rose e fiori, anzi.

Diverse sono, infatti, le problematiche oggi ancora presenti e sulle quali il Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi dell'UGL Credito auspica un concreto impegno "risolutorio" da parte sia dell'Abi che delle aziende di credito.

Oggi la stragrande maggioranza delle gestioni sono impostate all'esclusiva creazione di valore per gli azionisti e per l'alto management.

I governi aziendali non si fermano di fronte ai vincoli degli organici insufficienti, ai ritmi lavorativi sempre più stressanti ed ai carichi di lavoro crescenti ma, al contrario, gestiscono le risorse umane in modo asettico, sopraffacendo, a volte, il rispetto della dignità dei lavoratori.

Tutto ciò non ha permesso una corretta ma auspicabile, gestione delle risorse umane, immolando anche la formazione e lo sviluppo professionale dei lavoratori sull'altare delle politiche di budget – quelle a tutti i costi.

La nostra iniziativa sindacale dovrà al contrario riuscire ad affermare il concetto, già espresso dal professore Robert Lamb, docente di strategia manageriale alla NY University, che in una pubblica conferenza sostenne: «Nell'ultima decina d'anni abbiamo assistito ad una progressiva erosione di quel senso di moralità che in altri tempi era automaticamente alla base della condotta negli affari. Far quattrini, e farli in fretta, è diventato un valore assoluto e nessuno sembra preoccupato di come si fanno, perché chi è ricco è ammirato, indipendentemente dal come abbia raggiunto lo status».

Non si tratta, quindi, di disquisire sul profitto ma su come e con quali costi sociali esso si genera.

In questa delicata fase economica, segnata da preoccupanti segnali di declino, è importante, quindi, cercare di rilanciare una cultura finanziaria "eticamente" orientata.

Il nostro sforzo dovrà pertanto riuscire ad affermare degli standard di qualità di vita nel lavoro che, attraverso accordi a livello nazionale o aziendale, consentano al Sindacato un ruolo di controllo, una più attenta e mirata tutela individuale e collettiva ed, infine, una giusta conciliazione dei tempi "famiglia-lavoro".

A tal fine è auspicabile l'istituzione di commissioni aziendali, pariteticamente rappresentate, che, considerando i principi della

responsabilità sociale d'impresa, predispongano i regolamenti riguardanti i sistemi incentivanti.

Regolamenti che dovranno porsi come obiettivo quello di legare l'attività svolta dagli addetti degli uffici interni con quella compiuta dai colleghi della rete, favorendo una visione unitaria dell'impegno profuso, anche se con gradualità diverse, da tutti i lavoratori.

D'altra parte un sistema creditizio "socialmente responsabile" non dovrebbe mai dimenticare che il diritto alla qualità della vita lavorativa dei lavoratori è un dovere riconosciuto anche dalla dottrina sociale della chiesa, secondo la quale: *"bisogna garantire il rispetto d'orari «umani» di lavoro e di riposo oltre che il diritto di esprimere la propria personalità sul luogo di lavoro, senza essere violati in alcun modo nella propria coscienza o nella propria dignità"*.

Chiediamo maggiore attenzione verso l'istituzione "familiare"

Il nostro contesto socio-economico pone spesso le persone, e più frequentemente le donne, di fronte a dilemmi difficili, a scelte drammatiche tra "essere in casa" oppure "lavorare fuori casa".

Alla donna, ed ancor di più se Quadro Direttivi, resta il problema del doppio ruolo: lavoratrice e soprattutto, figura di riferimento per il sistema relazionale familiare.

La rigidità e l'insensibilità dei governi aziendali penalizzano pesantemente le persone che entrano e agiscono nel mercato del lavoro con carichi familiari.

Di fatto l'organizzazione del lavoro e dei tempi impediscono, soprattutto ai Quadri Direttivi, di contemperare il fronte lavorativo e quello familiare.

Per ovviare a tale problematica, a giudizio del Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi, occorre mettere la famiglia, oggi più che in passato, al centro delle nostre proposte sindacali, sostenendo positivamente la rete di relazioni ed i rapporti che al suo interno si sviluppano.

Sulla proprietà della conoscenza, della tecnica e del sapere si fonda la ricchezza delle Nazioni industrializzate molto più che su quella delle risorse naturali.

In Francia la nuova legge sulla “formazione professionale lungo tutto il corso della vita” ha sancito che lo scopo della formazione professionale continua è quello di: *“favorire l’inserimento o il reinserimento professionale dei lavoratori, di permettere la conservazione del lavoro, di favorire lo sviluppo delle competenze e l’accesso ai diversi livelli di qualificazione professionale, di contribuire allo sviluppo economico e culturale e alla promozione sociale e mira anche a permettere il ritorno al lavoro delle persone che hanno interrotto la loro attività professionale per occuparsi dei figli o di congiunti o genitori non autosufficienti”*.

Per tale ragione la tematica della formazione del personale, sia dei Quadri Direttivi che dei colleghi bancari, assume sempre di più, un ruolo importante e strategico e, conseguentemente, uno degli obiettivi prioritari da perseguire.

I problemi non finiscono qui

In questi ultimi anni le aziende hanno tenuto occupati gli uffici studi e le società di consulenza, per predisporre piani di razionalizzazione funzionale di solito tendenti ad esternalizzare tutte le attività consentite dal ccnl.

Migliaia di lavoratori, in gran parte Quadri Direttivi, sono stati e, molti altri, potranno vedersi sganciati dal comparto centrale del contratto, rischiando d'essere sottoinquadriati o di finire in società esterne al gruppo di partenza con salari più bassi e trattamenti previdenziali e assistenziali meno favorevoli.

È pertanto, prioritario prevedere nei prossimi CIA un ampliamento della normativa contrattuale di gruppo al fine di:

- potenziarne il sistema delle relazioni industriali;
- tutelare al meglio la mobilità nel gruppo, concordando più ampie garanzie salariali ed occupazionali.

Altrettanta attenzione dovrà essere posta al problema, ancora irrisolto, relativo all'autogestione dell'orario di lavoro che in tantissime realtà non trova affatto applicazione poiché il quadro direttivo, in particolare quello della rete, si trova nel fatto impossibilitato ad applicarla.

Serve un vero sistema partecipativo

Da sempre, riteniamo che l'azionariato dei dipendenti rappresenti uno strumento di redistribuzione della ricchezza prodotta e di democrazia del mondo del lavoro organizzato.

Per tale ragione e al fine di dare concreta e manifesta attuazione alle previsioni ed agli impegni assunti dal Governo nel "Libro Bianco sul Lavoro", nonché alle nuove istanze provenienti dal mondo dei lavoratori (stakeholder) circa la responsabilità sociale d'impresa, chiediamo alle banche l'adozione di uno "statuto partecipativo dei lavoratori", che preveda:

- l'istituzione di un organismo pariteticamente costituito, dotato di congrui poteri d'indirizzo, controllo, decisione e gestione nelle materie inerenti all'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, la formazione professionale, la sicurezza, la salute e la salubrità degli ambienti di lavoro, il sistema dei premi incentivanti e la regolazione e risoluzione delle controversie collettive;

- la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa, in sostituzione dei perversi sistemi incentivanti, ovvero il trasferimento ai lavoratori dipendenti di una quota del reddito d'impresa mediante l'assegnazione d'azioni.

L'attuale situazione economica del Paese ed il livello raggiunto dal costo della vita rafforzano la valenza per un forte impegno delle strutture sindacali nella negoziazione del salario di produttività allo scopo di ridurre la quota destinata a salario incentivante, in gran parte a discrezione aziendale.

Riguardo agli aumenti contrattuali ci limiteremo a rilevare che gli ultimi incrementi accordati, ancorché migliorativi di quanto inizialmente offerto dall'ABI, non sono ancora sufficienti a colmare la notevole differenza esistente e che dovrà essere quindi recuperata, tra la retribuzione contrattuale d'ingresso e le retribuzioni globali annue medie rispettivamente dei dirigenti e dei Quadri Direttivi.

A tal fine è doveroso sottolineare che, nonostante la retribuzione contrattuale d'ingresso dei dirigenti ammonti a circa 56.000 euro annui, la retribuzione media effettiva degli stessi (secondo il rapporto ABI 2004 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria) si attesta, invece, sui 180.000 euro annui, con una differenza in positivo, di ben il 220%.

Al contrario, la retribuzione media dei Quadri Direttivi si attesta sui 57.000 euro annui con una progressione "positiva", rispetto alla retribuzione contrattuale media d'ingresso ammontante a circa 36.000 euro annui, solamente del 60%, ben il 160% in meno rispetto alla categoria dirigenziale.

Al centro della questione della sindacalizzazione c'è la presenza del sindacato sul territorio, ovvero le politiche organizzative finalizzate ad una maggiore presenza del sindacato sui luoghi di lavoro e nel territorio.

Poiché l'obiettivo è rafforzare l'organizzazione e renderla più capace di incidere nel territorio, avrà una grande importanza l'ottimizzazione ed il rafforzamento della struttura organizzativa, sia a livello nazionale che territoriale.

Tali rafforzamenti dovranno essere sostenuti attraverso una nuova ed auspicabile, più equilibrata distribuzione delle risorse associative, per dare allo stesso, idonei mezzi per sostenere la crescita sindacale e per sviluppare l'attività ed i servizi associativi.

Auspichiamo, inoltre, la costituzione di un coordinamento quadri confederale, in grado di studiare ed approfondire le problematiche della categoria per tutte le federazioni.

La strada che abbiamo davanti è tortuosa ma, certamente, non impossibile.

Il Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi dell'UGL Credito continuerà, pertanto, nella sua opera d'informazione e di tutela sindacale dei colleghi cercando nel contempo, di far riaffiorare quel senso di "unità" e di "partecipazione attiva" - dispersi da ormai troppi anni - indispensabili per poter riaffermare con forza la nostra "dignità professionale".
