

LE ESPERIENZE: COINVOLGERE ED ORGANIZZARE

Contributi e testimonianze di dirigenti sindacali delle categorie sulla rappresentanza e la tutela dei quadri in alcuni particolari settori

Milano 11-12 Settembre 2013

Intervento di Stefano Favilli -Consulta Nazionale Fisac (Federazione Italiana Sindacato Assicurazione Credito)

Buongiorno,

ringrazio innanzitutto la Camera del Lavoro di Milano e Agenquadri Lombardia, in particolare l'Amico Domenico Severino, per l'invito a partecipare ed intervenire nell'ambito di questo corso di formazione, auspicando di poter dare spunti ed idee in particolare per la campagna di sindacalizzazione che vedo presente fra gli obiettivi di questo corso.

Prima di parlare delle personali esperienze della federazione alla quale appartengo, ritengo fondamentale fare alcune premesse e dare un contributo di carattere metodologico e statistico per affrontare ogni attività di carattere sindacale che voglia indirizzarsi ad una parte di un settore produttivo e, in particolare, per quanto riguarda la categoria dei quadri direttivi e Dirigenti, è, a mio avviso, fondamentale quantificare e localizzare preventivamente i destinatari della ns. attività, in particolare per studiare le modalità di approccio e la comunicazione.

Gli ultimi dati pubblici disponibili, rilevabili dal sito dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI), sono riferiti al 31.12.2010 e sono contenuti nel Rapporto 2011 sul Mercato del Lavoro nell'Industria Finanziaria – Appendice statistica

http://www.abi.it/DOC_Lavoro/Rapporti-statistiche/Mercato-del-lavoro/Personale-bancario/Personale-bancario/133042166756227_appendice_statistica.pdf

Da questo Rapporto estrapolo alcuni dati che possono rappresentarci sinteticamente la composizione di questo Settore.

Nel settore bancario ed assicurativo, che comprende circa 330.000 addetti, i QD ed i Dirigenti rappresentano il 40,4% (Dirigenti 2,1%-QD 38,3%); in particolare ci sono aziende di credito, anche di notevolissima importanza, che hanno una % anche più alta di QD e Dirigenti (Unicredit per esempio ha una % di QD e Dirigenti del 55%); nel decennio 2000-2010 i Dirigenti sono passati dall'1,5% al 2,1% ed i QD dal 29,1% al 38,6%; nel Settore i M sono il 57% (di questi il 50,4% sono D. o QD) le F sono il 43% (di queste il 28% sono D. o QD); i laureati sono il 35,3% e l'età media dei D. è di anni 50,4 e dei QD 46,8.

Alcuni dati riferibili alla sola Regione Lombardia

-Dirigenti 3,5% - QD 42% - Aree Professionali 54,5%

-i Dipendenti costituiscono il 24,2% dell'intero settore nazionale e gli sportelli sono il 18,2% dell'intero settore nazionale, con una dimensione media di 7,6 addetti per sportello.

I QD sono territorialmente dislocati su tutto il territorio nazionale, e sono spessissimo responsabili di unità produttive, anche di modeste dimensioni, a seguito della politica attuata dalle aziende, tesa ad una graduale riduzione degli addetti per unità, con l'accentramento di attività nell'ambito di Centri-Consorzi ecc.

I Dirigenti sono prevalentemente nelle Direzioni Generali e nei principali presidi Territoriali che seguono Regioni o Aree Geografiche.

Questa premessa, forzosamente non esaustiva, porta a dover individuare specifiche attività sia di contatto nei e verso i luoghi di lavoro, sia per gli strumenti di comunicazione.

Ma occorre anche riflettere su come sia cambiato, in particolare, il ruolo del QD all'interno dei settori bancario ed assicurativo e, conseguentemente, come debba adeguarsi il rapporto fra il sindacato ed i QD ed i Dirigenti

Il QD che opera nei settori bancario ed assicurativo, ma in particolare in quello bancario, ha subito negli ultimi anni profondi mutamenti della propria operatività: mutamenti dovuti sia alle diverse modalità di contatto della clientela, con l'uso dell' Internet Banking , anche se gli accessi via web sono nel ns. paese soltanto al 63% (Francia 80%, Germania 85%, Paesi Bassi 94%) sia alle continue nuove normative nonché le modifiche a preesistenti normative, che negli anni si sono accresciute, riveniente da organismi comunitari/nazionali nonché aziendali, che hanno sì modificato il ruolo dei QD ma in particolare ne hanno accresciuto le responsabilità.

Responsabilità che derivano: -dalla legge; -dai contratti; -dalle normative aziendali che vedono ultimamente un'evolversi in codici comportamentali o codici etici;

i **rischi** del lavoro sono connessi a:

-operatività specifica (p.e. Antiriciclaggio, Trasparenza, Mifid ecc.);

-le norme sulla sicurezza sul lavoro.

Necessità quindi di **conoscenza dei rischi** unitamente a quelli che sono i diritti/doveri perché:

-il quadro normativo relativo alla responsabilità civile verso i terzi, lascia ampi margini alla valutazione discrezionale del datore di lavoro;

-crescente responsabilità in capo ai lavoratori, in particolare i QD e Dirigenti, che investono la sfera patrimoniale, disciplinare, civile e, talvolta, anche **penale**;

-presenza di **pressioni commerciali** sempre più pesanti ed aggressive, con l'assunzione spesso di "scorciatoie" operative che possono rivelarsi pericolose.

Tralasciando tutti gli aspetti legati alla lotta all'antiriciclaggio, che spesso ci vedono presenti nell'assistenza ai colleghi (ma di questo dirò dopo), si pensi, in particolare, all'attenzione verso la lotta all'evasione fiscale, che ha visto nel 2012 l'autorizzazione per 19mila accessi dell'Agenzia delle Entrate e 9mila della Guardia di Finanza, nonché la Superanagrafe dei conti correnti che, con il prossimo 31.10, vedrà l'invio da parte degli intermediari finanziari dei dati 2011.

Da ricordare inoltre, come si legge nel Comunicato, del luglio scorso riferito all'attività 2012, dell'UIF –L'Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia [Unità che è subentrata, dal 2008, all'Ufficio Italiano dei Cambi (UIC) nell'attività di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo] che le segnalazioni di operazioni sospette (SOS) provengono per il 19% dalla Lombardia, che è al vertice delle regioni italiane (Lombardia: nel 2008 3.800 segnalazioni – Nel 2012 12.100).

<https://www.bancaditalia.it/homepage/notizie/uif/Comunicato.pdf>

Il QD ed il Dirigente si trova pertanto da un lato fra modifiche organizzative e dall'altro a dover mantenere una costante conoscenza degli strumenti operativi ed anche di ottimizzazione nella gestione del personale di riferimento e quindi nel contatto con il sindacato cerca spesso di trovare

soluzioni forti ed informazioni importanti perché il loro ruolo li vede un po' "imprenditori" di se stessi.

Non dobbiamo inoltre dimenticare che il contatto con i QD ed i Dirigenti consente di raccogliere importanti informazioni di carattere gestionale e di indirizzo dell'azienda.

Proprio per questo loro ruolo, importante e mutevole, l'approccio del Sindacato deve essere di forte spessore, una sorta di "attività dedicata per questa categoria" ed il contenuto delle "reciproche informazioni" deve essere di consistente livello, pena la scarsa considerazione dell'interlocutore sindacale.

Legandosi a questo, la Segreteria Nazionale della FISAC, proprio per dare ulteriore impulso alla **sindacalizzazione** di questa importante categoria, ne ha assegnato lo specifico seguimento ad uno dei suoi componenti, la Compagna Elena Aiazzi : fra le attività poste in essere è stata costituita la Consulta Quadri che vede la presenza di Compagne e Compagni provenienti da varie Regioni italiane e la cui attività, anche di carattere congiunto, ha dato luogo a vari incontri e manifestazioni ed alla creazione di materiale che è stato pubblicato sul nuovo sotto-sito appositamente creato per la categoria, come dipartimento, nell'ambito del sito nazionale Fisac.

Come Consulta Quadri, abbiamo iniziato un percorso che ci ha portato ad esaminare in maniera più approfondita le condizioni dei diritti e delle tutele dei QD e dei Funzionari delle assicurazioni, nell'ottica di migliorare la qualità della ns. rappresentanza.

Questa attività e questo materiale hanno già dato e daranno, mi preannunciano già altre manifestazioni , lo spunto per effettuare iniziative sui vari territori, promossi anche da Compagne e Compagni che fanno parte della Consulta.

Iniziative che hanno visto spesso la presenza, a fianco delle Compagne e dei Compagni, di soggetti di elevata professionalità, proprio perché si ritiene necessario dare risposte il più possibile qualificate.

Iniziative che hanno visto come destinatari Quadri Sindacali o sono state aperte a tutti i Lavoratori.

Posso confermare, sulla base di varie esperienze, riferendomi anche all'intervento del Compagno Marco Locati, che **a livello territoriale** (parlo in particolare della personale attività svolta o vissuta in Provincia di Firenze) si è rivelato fondamentale lo stretto rapporto con le Camere del Lavoro ed in particolare, per quanto attiene soprattutto al tema della "responsabilità" il rapporto con l'Ufficio Vertenze con il quale , direttamente o tramite legali, siamo riusciti a dare assistenza ai colleghi, che molto spesso, pur ricoprendo ruoli gerarchicamente anche elevati e operando commercialmente in maniera estremamente valida, rivelano tratti di consistente fragilità.

Abbiamo visto che questa esperienza si è rivelata assai utile anche per far fronte alle iniziali attività di consulenza a fronte di contestazioni, fornendo le prime indicazioni comportamentali ai colleghi.

Questo rapporto, che nasce proprio perché i colleghi (Dirigenti e QD) ci chiamano, fa sì che si sia sempre più considerati un valido interlocutore, sia in prima battuta, quando la richiesta di consulenza è magari su contestazioni, magari solo di carattere disciplinare, sia che si debbano affrontare problematiche ben più consistenti [Antiriciclaggio – Mutui e/o Coperture di Tasso concessi ad Enti Pubblici (truffa ed usura)].

L'altra cosa importante è che cerchiamo il più possibile di condividere le esperienze (veniamo contattati anche da altri Comprensori), proprio perché siamo convinti che, per questa attività, non sia indispensabile la presenza di "splendidi solisti" ma sia necessaria la maggior diffusione possibile, proprio nell'ottica di una più ampia e partecipata sindacalizzazione.

Questa premessa, forzosamente non esaustiva, porta a dover individuare specifiche attività sia di contatto nei e verso i luoghi di lavoro, sia per gli strumenti di comunicazione.

Per concludere, riferendomi a quanto detto in chiusura della premessa, il contatto con i Lavoratori , per quanto riguarda un'operatività attiva, cioè quando è il Sindacato a visitare/contattare i colleghi, è avvenuto cercando di sensibilizzare le Strutture Sindacali sulle problematiche di questa categoria, sia, per quanto riguarda un'operatività passiva, cioè quando sono i Lavoratori a cercare il Sindacato, cercando di accrescere il rapporto con le Strutture della Camera del Lavoro per far sì che i Lavoratori trovino sindacalisti sempre più pronti a rispondere, direttamente o tramite esperti, alle domande di consulenza ed assistenza che ci vengono poste.