

Relazione Introduttiva Assemblea Nazionale Quadri

Care amiche e amici delegati, graditi ospiti

Si chiude oggi, con l'Assemblea Nazionale Quadri, il lungo percorso congressuale della nostra Federazione.

Un percorso congressuale in cui assume sempre più valore quella “ sottile vena di follia visionaria della nostra federazione” che ci ha consentito di tenere insieme, nello stesso sindacato, il personale esecutivo e i Quadri.

Dalle molteplici assemblee Territoriali e Regionali e dai documenti finali emergono chiaramente gravi fenomeni di disagio derivanti dal venir meno degli spazi di autonomia contrattualmente definiti e che sommati alle costanti pressioni commerciali, evidenziano come, nei piani Aziendali, i Quadri non assumono un ruolo propositivo ma, anzi, sono considerati meri esecutori d'ordini.

I continui processi di cambiamento nella nostra Azienda, in ragione del Piano Strategico (Poste 2020), sarebbero potuti essere l'occasione per una piena valorizzazione del loro ruolo.

Ma così non è stato.

I Quadri intendono partecipare appieno ai processi di trasformazione organizzativa e culturale che attraversano l'Azienda, dando il loro originale contributo di idee e soluzioni al lavoro comune.

Per questa ragione permane fra le priorità la FORMAZIONE.

Vanno però definiti percorsi certi di formazione per aggiornare/rinnovare le conoscenze e le proprie competenze, sia attraverso l'istituzione di crediti formativi sia attraverso la CERTIFICAZIONE spendibile nel mercato del lavoro.

Non come fatto episodico quindi, ma come elemento imprescindibile della vita lavorativa di ciascuno in una manutenzione continua e crescita delle risorse professionali per contrastarne la rapida obsolescenza.

Siamo consapevoli che “il cambiamento”, connesso alla necessità di occupare spazi di mercato più ampi, comporti nuove forme di lavoro e flessibilizzazione della prestazione lavorativa.

Purtroppo, nella nostra Azienda ci troviamo di fronte a varie forme di flessibilità per lo più imposte e, più che di flessibilità, bisognerebbe parlare di accresciuta discrezionalità (se non arbitrio) che inevitabilmente sta portando a nuove forme di assoggettamento.

I Quadri non hanno paura della parola “flessibilità” se intesa come elasticità, se flessibilità vuole significare, essere comunque protagonisti e artefici di un futuro che vede profondamente cambiato il terreno su cui si esercitano i diritti connessi al lavoro ma dove anche si conferisca il giusto peso a capacità personali e professionali dei lavoratori.

Tempo e spazio, nel lavoro attuale, si dilatano e si comprimono, i ritmi si intensificano, sfumano i contorni di luogo di lavoro, saltano distanze e confini, i compiti sono sempre più massificati e diffusi.

Il nuovo modello produttivo ha cambiato non solo i contenuti del lavoro e le modalità di vivere i luoghi di lavoro ma ha anche infragilito ed in alcuni casi scomposto diritti, tutele e certezze che pensavamo aver conquistato per sempre.

Per i Quadri si sono sviluppati ambiti di lavoro sempre più caratterizzati dall'economia della promessa che spesso è solo un'economia dell'illusione.

Alle vecchie forme di controllo si sono sostituite nuove pratiche meno visibili, ma non per questo assenti.

Il controllo è sempre presente sebbene maggiormente celato. Il tempo è scandito da una logica metrica (piani d'azione, canvass, budget, pressioni commerciali di ogni genere) alla ricerca di un'efficienza sovrumana.

E' a rischio la salute dei lavoratori coinvolti.

La finanziarizzazione spinta accresce sempre più le responsabilità in capo ai Quadri che si trovano schiacciati da una parte, il richiamo al rispetto del codice etico dall'altra, le pressioni, sempre più insistenti, a collocare prodotti con grado di rischio medio alto.

Col risultato che sull'altare degli obiettivi da raggiungere a tutti i costi si potrebbe rischiare di sacrificare il proprio posto di lavoro.

Il criterio per valutare la prestazione lavorativa è troppo spesso confuso con il giudizio sulla persona, gestito in maniera distratta e frettolosa, soggetto a pressioni improprie, frammentato in segmenti arbitrari, non è impostato più su "*cosa si è fatto*" ma su "*quanto si è fatto*".

Lo strumento della valutazione del personale deve essere trasparente con finalità ben esplicitate, tese al reale miglioramento delle prestazioni, all'individuazione dei reali bisogni formativi per farli diventare rapidamente percorsi professionalizzanti e che coinvolga tutti in un reale processo di crescita professionale.

A prescindere dalle condizioni in cui si svolge l'attività, oggi, l'azienda, divide i Quadri tra chi "vale" e chi non "vale" e tra chi ha "successo" e chi non ha "successo".

Un processo colpevolizzante d'individualizzazione della prestazione lavorativa.

Il concetto di lavoro collettivo e d'interesse comune perde di nitidezza a vantaggio di quello individuale.

Politiche meritocratiche discrezionali, usate come ombre per coprire fattori devianti, hanno creato una forte mancanza di solidarietà, il pronome "*NOI*" è stato sostituito con "*IO*".

All'accelerazione produttiva si è associato un effetto di rallentamento dei diritti (sempre più apparenti) e il fronte della tutela del lavoro rischia di frantumarsi in mille rivoli.

Non v'è dubbio che quando **il risultato viene prima della Persona** siamo alla presenza di **sottomissione e sudditanza**.

Da una parte il Quadro che vende la sua prestazione per un tempo illimitato, dall'altra il risultato e il lavoro che ritornano a una dimensione quasi semischiavistica.

Urge riflettere attorno a questa parte del mondo del lavoro, tenere l'orecchio a terra, guardare all'evoluzione dei mestieri, delle competenze, delle professioni ed ad una sua eventuale ricomposizione in termini collettivi e solidali, sapendo che non è facile individuare la terapia giusta sospesi come siamo *tra il "non più e il non ancora"*, sapendo che è profondamente cambiato il terreno su cui si esercitano i diritti ma che non bisogna restare rannicchiati aspettando che passi la nottata.

La tecnologia non ha cambiato solo i contenuti e l'organizzazione del lavoro ma anche la vita delle persone e di conseguenza ha determinato anche un cambiamento culturale. Quando cambia la vita materiale delle persone, cambiano anche il modo di pensare e il sistema dei bisogni che noi dobbiamo vedere ed analizzare per attrezzarci a comprendere meglio, per trovare le giuste risposte che puntino sui diritti e sulle persone.

E' finito un mondo e ne inizia un altro tutto da costruire e da interpretare dove noi dobbiamo essere protagonisti. Dobbiamo riflettere, partecipare, orientare, indirizzare, dare forma al cambiamento, pensare a una sua ricomposizione secondo disegni e schemi che segnino, però, nuove regole.

Ricollocare garanzie fondamentali all'interno della nuova organizzazione del lavoro, mettere in collegamento le elaborazioni di tutela del passato con il linguaggio del presente sono imperativi non più rinviabili.

Riuscire a guardare la realtà con occhi nuovi e freschi, sta qui la differenza tra chi vuole abbracciare il futuro e chi vuole rimanere fermo.

L'orizzonte è aperto spetta a noi, e solo a noi, individuare il sentiero d'uscita.

Riorganizzazioni continue, chiusure di reparti, soppressione di funzioni, job rotation, sottopongono il Quadro a riadattamenti continui, a vivere una situazione di incertezza, di sostituibilità che, in mancanza di regole certe e di garanzie, piega, deforma, mette continuamente in crisi "l'io professionale" della persona.

L'Azienda considera i Quadri oggetti d'arte di valore (ma sempre oggetti).

Un quadro lo attacchi al muro, lo metti dove vuoi affinché svolga la sua funzione di arredo, lo ammiri quando vuoi ma tace, non parla e non ti disturba.

E' il sogno di ogni azienda non avere dei dipendenti ma dei seguaci.

I Quadri, invece, devono uscire dall'angolo, recuperare il tempo perduto, guardare al futuro, farsi sentire, pretendere considerazione e coinvolgimento, mettere i piedi su tutto ciò che li riguarda, vivere un nuovo protagonismo e soprattutto rifiutarsi di fare i maggiordomi.

Non v'è progetto che possa funzionare senza il contributo fattivo dei Quadri.

Dirigenti e manager, per i buoni risultati raggiunti stappano bottiglie di spumante, fanno le inaugurazioni, tagliano nastri, si scambiano auguri, percepiscono bonus, ma sono i Quadri che governano la barca.

I Quadri, lavoratori in mezzo agli altri lavoratori, devono pretendere di avere la possibilità di discutere della nuova organizzazione del lavoro, non accettare passivamente, partecipare alla costruzione di una nuova identità aziendale dove al centro c'è la Persona, fondata sull'umanità, capace di avvertire la comunanza del destino.

Una nuova azienda dove si può ancora fallire e ricominciare, senza che il valore e la dignità ne siano intaccati; dove è consentito alle PERSONE di restare PERSONE oltre l'obiettivo, oltre il risultato, oltre la performance.

Il principio *“del noi siamo”* è per noi Quadri una filosofia di vita che contrapponiamo a quella obsoleta *“dell'io sono”*.

Il mio problema è uguale al tuo, “sortirne da solo è l'avarizia, sortirne insieme è la strategia vincente”.

L'imperativo deve essere uguaglianza, trasparenza, parità di opportunità, certezze.

Parità di opportunità vuol dire essere tutti uguali ai nastri di partenza (ecco il principio che dobbiamo riaffermare) e se poi uno arriva prima è giusto che venga premiato.

I quadri non hanno paura della parola meritocrazia se questa abbandona i panni di strumento camuffato di discrezionalità elargitiva e diventa obiettivamente giusta, trasparente e regolata.

Non è accettabile che lavoratori che svolgano lo stesso lavoro percepiscano stipendi completamente diversi.

Quadri *discount* e Quadri con remunerazione nella versione *accessoriata*.

Bisogna riportare uguaglianza almeno nei diritti minimi, lo stipendio appunto.

Così come non è accettabile che a uffici dello stesso cluster e dalle stesse potenzialità vengano assegnati budget completamente diversi, a volte uffici più in difficoltà in termini di risorse umane e strumentali hanno addirittura budget più alti.

La mancanza di indicatori e di misuratori certi, trasparenti e condivisi circa risultati e merito ha esaltato agevolmente arbitrio e discrezionalità.

Il ritorno al passato, ieri era il Padrone oggi è il superiore gerarchico che, in maniera arbitraria e spesso discriminatoria (chi ha scioperato escluso dalla meritocratica) premia non il merito ma spesso, obbedienza e fedeltà.

Discrezionalità e arbitrio, merito e diritti non sono una questione lessicale.

I premi meritocratici, elargizioni unilaterali veri strumenti di pressione più che di valorizzazione, nascondono il grande problema dell'affermazione dei diritti individuali.

Non siamo contro le politiche meritocratiche a prescindere ma qui non si tratta di distribuire galloni o appuntare medaglie ma di far crescere lavoratori e lavoratrici valorizzando al massimo competenze e professionalità individuali.

I sistemi incentivanti hanno assunto ormai una valenza esponenziale nel computo del reddito complessivo dei Quadri perciò non sono più concepibili comportamenti da parte dell'azienda che non siano trasparenti e responsabili.

Deve essere individuato un sistema di relazioni bilaterali che ci consenta la piena partecipazione strutturale a tutte le fasi dallo studio alla verifica dello stesso.

Occorre voltare pagina anche sulla job rotation (mai contrattata e mai condivisa) da pratica finalizzata alla crescita ed al miglioramento del Quadro è diventata ormai arma di ricatto, vero e proprio arbitrio.

Ha trasformato la categoria in un popolo di senza fissa dimora. Se non fai ciò che dico io ti trasferisco in terre lontane.

Ti spostano se non raggiungi gli obiettivi (e quindi non sei bravo) ma ti spostano anche se li raggiungi (e sei bravo). Se sei bello ti tirano le pietre, se sei brutto ti tirano le pietre, qualunque cosa fai tu sempre pietre in faccia prenderai.

Non v'è dubbio che va innalzato il grado di democrazia e di coinvolgimento all'interno dell'azienda, oggi tristemente appiattito solo sulla parte datoriale.

Va fatta chiarezza anche sull'orario di lavoro dei Quadri.

Sebbene contrattualmente quantificato in 36 ore settimanali, la tendenza aziendale è stata, negli ultimi anni, quella di avvicinare l'orario praticato a quello del personale con funzioni direttive.

Va riaffermato con forza che la categoria dei Quadri non è una via di mezzo tra lavoro dipendente e lavoro autonomo.

Il tentativo in atto da parte aziendale di esaltare autonomia e autogestione nasconde l'insidia di deregolamentare ruolo, funzioni e profilo operativo.

E' vero che la prestazione del lavoratore/Quadro richiede per sua natura un margine di iniziativa e discrezionalità, una certa autonoma operativa, ma non bisogna fare confusione.

Questo non vuol dire attribuire profili di tipo dirigenziale in capo ai Quadri, assoggettandoli a quello che noi abbiamo definito orario esteso.

La logica delle promesse del sistema premiante non può né soppiantare né snaturare la fattispecie contrattuale di lavoratore dipendente.

Bisogna respingere ogni imposizione in peius,

Bisogna riaffermare con forza che la prestazione del Quadro non è soggetta ad *orario esteso* e per evitare equivoci rivendicare, anche per i Quadri, la certificazione della prestazione lavorativa.

Andranno definiti in maniera dettagliata gli ambiti di applicazione della flessibilità oraria, le casistiche, i confini, la durata, i mestieri.

Riflessione a parte merita il lavoro straordinario che va certamente contenuto e ottimizzato ma, anche per i Quadri, una cosa deve essere certa: se fatto deve essere pagato.

Alcune riflessioni sul tema rinnovo contrattuale sono d'obbligo.

Dopo mesi di trattativa alla stretta finale l'azienda dichiara dirimente e pregiudiziale per il rinnovo la costituzione dell'area unica dei Quadri.

Tralasciando talune indegne posizioni sindacali che, di fatto, avevano dato il loro assenso, è emerso in quel contesto il valore che l'azienda attribuisce ai propri Quadri.

Ma come si può proporre in maniera pregiudiziale l'area unica (minimo tabellare A2 e fungibilità totale) senza tener conto delle molteplici professionalità presenti nell'attuale Area Quadri?

Come si può, con questa proposta, prefigurare una Azienda che non dia o limiti notevolmente le prospettive di crescita professionale ai propri lavoratori?

Abbiamo espresso, nella Consulta del marzo scorso, la nostra opinione concordando nel ritenere inaccettabile nel metodo e nel merito la proposta aziendale.

E' necessario però che si sviluppi, al nostro interno, un dibattito approfondito sul tema area Unica (in cartella trovate uno studio comparativo tra i vari CCNL) per ricercare soluzioni che:

- Tengano conto di tutte le professionalità presenti nell'area Quadri
- Siano migliorative dal punto di vista economico/previdenziale
- Diano certezza del ruolo e della prestazione lavorativa
- Tendano al riequilibrio fra retribuzione fissa e variabile
- Definiscano regole chiare e condivise e la fungibilità non sia libero arbitrio
- Rivalutino l'indennità di funzione e amplino gli ambiti di riconoscimento dell'indennità di posizione
- Garantiscano una formazione continua

Temi questi che come ben si comprende richiedono approfondimenti e competenze che non si esauriscono in un tempo ristretto se si vogliono ricercare soluzioni condivise.

Temi che per essere definiti hanno bisogno di regole e stabilità.

E' necessario quindi che il nuovo Management, AD in testa, attivi un sistema di relazioni industriali in cui, attraverso la ripresa del dialogo sociale e con volontà reciproca, si possano costruire patti che durino; ***nel rispetto di chi firma ma soprattutto nel rispetto delle persone che si rappresentano.***

Come Organizzazione Sindacale, come Coordinamento Quadri, dobbiamo sempre ricercare e continuare a dare garanzie sulle modalità con cui si attua “il cambiamento” al fine di mettere i Quadri nella condizione di esercitare appieno il proprio ruolo.

E’ grazie al lavoro di tutti voi se anche nella categoria Quadri siamo una *bella anomalia*.

E’ stata questa sottile vena di follia visionaria che ci ha consentito di associare alla nostra Federazione oltre 6500 Quadri, che ripongono in tutti noi la loro fiducia per la nostra coerenza e capacità di affrontare i problemi e trovare le giuste soluzioni.

E’ nei Coordinamenti che diamo ascolto e potere di rappresentanza alle tante voci che compongono il panorama dei Quadri.

Dobbiamo rafforzare il ruolo del Coordinamento Quadri, a ogni livello, sfruttando il patrimonio di esperienza, conoscenza e di presidio di tutti questi anni, per un libera circolazione di idee e progettualità a tutela.

In ragione di ciò sarebbe opportuno avviare progetti mirati di formazione dedicata ai Quadri, per una presenza attiva che consenta la difesa della propria dignità, salvaguardia ed accentuazione del proprio ruolo, l’esercizio della funzione di rappresentanza in un contesto sempre più difficile e complesso.

Ma ogni sforzo sarà vano se non riusciremo a far recepire ai Quadri il valore dell’aggregazione, del mettersi insieme, di costituire una complessa ed articolata rete di reale influenza, di pressione, una vera e propria lobby a tutela e protezione di ambiti ed equilibri oggi divenuti delicatissimi nello scacchiere organizzativo aziendale ed in ossequio ad una logica antica, ma sempre valida: chi tocca uno di noi, tocca tutti quanti noi!

Buon Lavoro