

# Together We Can!

## *I sindacati europei a confronto*

Al 2° congresso di Uni Europa, ad Atene, oltre 700 delegati da 32 paesi hanno discusso sugli effetti perversi della globalizzazione nel mondo del lavoro. Mauro Bossola eletto nell'Executive Board

### a cura del Dipartimento Internazionale e Progetti

**N**ei giorni 23, 24 e 25 aprile 2007 si è tenuta ad Atene la 2ª Conferenza Europea di UNI, Union Network International, che raggruppa i sindacati dell'intero settore dei servizi e del terziario. Più di settecento delegati provenienti da 32 paesi, riuniti attorno all'efficace slogan "Together we can" (insieme possiamo).

La FABI era presente con una delegazione guidata dal Segretario generale aggiunto Mauro Bossola, e dai colleghi Angelo Di Cristo, Luca Panfietti e Franco Savi del Dipartimento Internazionale e Progetti. È stato, quindi, un importantissimo momento di incontro fra tutti i sindacati europei, nel senso più ampio del termine, con la partecipazione di rappresentanti dalla Russia, dalle Repubbliche ex sovietiche e dalla Turchia, accanto ai paesi occidentali di più consolidata presenza sindacale. All'apertura dei lavori, il Presidente della Repubblica Ellenica, Karolos Papoulias, ha rivolto un breve saluto ai partecipanti alla conferenza nel grande Teatro Megaron Musiki di Atene. Da sottolineare la calorosa ospitalità dei sindacati ellenici organizzatori dell'evento: in testa i colleghi di OTOE, il sindacato dei bancari greci, con i quali la FABI intrattiene intensi e costanti rapporti.

La conferenza è stata presieduta da Frank Bsirske, del sindacato tedesco Ver.di, Presidente di Uni Europa, e dal Segretario generale Bernadette Ségol che ha personalmente seguito, da infaticabile organizzatrice, ogni fase della conferenza. Non poteva mancare Philip Jennings, Segretario generale della struttura mondiale di UNI, che ha sede a Nyon (CH), entusiasticamente salutato dai delegati.

Al centro della 2ª Conferenza, le grandi sfide che i lavoratori europei stanno affrontando, con i temi propri della globalizzazione, contro la delocalizzazione di milioni di posti di lavoro e le minacce al welfare nei paesi europei, ma anche della deregolamentazione interna, dalle minacce ai fondi pensionistici alla denuncia dei sindacati del commercio contro il lavoro nei giorni festivi, che tende ad interessare



Al tavolo di presidenza della Conferenza di Atene: Frank Bsirske, Presidente, di Uni Europa e Bernadette Ségol, Segretario generale, di Uni Europa. A sinistra, Mauro Bossola



tutti i settori del terziario. Una mozione di solidarietà nei confronti dei lavoratori cinesi – ai quali vengono negati basilari diritti sindacali, ma che si stanno organizzando nei

primi sindacati liberi – ha inteso incoraggiare l'inizio di una nuova evoluzione socioeconomica del gigante asiatico.

I temi attinenti alle pari opportunità hanno avuto un forte ruolo comunicativo, essendo il 2007 l'anno europeo anti-discriminazione; è stata anche lanciata una forte campagna anti-razzista, con incisivi poster realizzati da giovani artisti, su iniziativa del sindacato inglese dei grafici. Il settore finanziario è stato al centro di una forte dichiarazione del Segretario Generale Jennings, che ha attaccato l'atteggiamento dei vertici aziendali nei grandi piani di fusioni di aziende creditizie, fra le quali ABN Amro, dove sono annunciati forti esuberanti senza iniziare il doveroso confronto con le rappresentanze sindacali.

Jennings ha annunciato il forte impegno di UNI Europa contro un inaccettabile decisionismo dei vertici aziendali, che vorrebbero procedere a queste grandi fusioni senza adeguate procedure di consultazione e negoziazione con i sindacati, perché nessun posto di lavoro sia perduto per "esuberanti". UNI sensibilizzerà tutti i sindacati del credito affinché le aziende finanziarie rispettino i diritti dei lavoratori in ogni paese dove sono operanti e non, come avviene in alcuni casi, rispettando i diritti sindacali nei paesi di origine e negandoli in paesi di nuovo insediamento.

Un altro tema portante è stato l'impatto negati-

vo che i private equity groups e gli hedge funds impongono sulle economie reali dei vari paesi dove si protendono le loro mire speculative: alla ricerca spasmodica di profitti immediati, taluni operatori finanziari – ma c'è chi li chiama "pirati" – si prefiggono la devastazione delle realtà socioeconomiche locali, smembrando aziende sane, tagliando rami produttivi importanti e, quindi, posti di lavoro, competenze specialistiche, risorse basilari per le regioni interessate, al solo scopo di massimizzare gli utili immediati. UNI ha sollevato questo problema all'attenzione dei leaders politici in occasione della conferenza G8 che si è tenuta in Germania lo scorso giugno.

Particolare solidarietà è stata manifestata ai sindacati greci, che stanno lottando contro una nuova proposta di legge che obbligherebbe i fondi pensione di 13 banche greche a fondersi nel sistema pubblico, in violazione di accordi contrattuali vigenti e, inoltre, abolirebbe le norme di garanzia consentendo ai fondi pensione forme di investimento ad alto rischio.

In conclusione della conferenza, è stato eletto dai delegati il Segretario generale aggiunto della FABI Mauro Bossola, fra i componenti del Comitato Esecutivo (Executive Board), principale organismo direttivo di UNI Europa, con rappresentanti delle aree geografiche e dei vari settori in cui UNI è presente.

Un'affermazione di rilievo per la FABI, nel momento in cui il Congresso europeo di UNI ha riconosciuto al settore finanziario un ruolo peculiare nelle trasformazioni in atto, ed affidato ai sindacati del credito un ruolo di grande responsabilità anche nei confronti dell'intero settore del terziario.

# Gli incentivi in Italia e Spagna: ecco le implicazioni negative

*Fabi e il sindacato spagnolo del settore servizi hanno esaminato il sistema incentivante in vigore al Banco Popular, prima banca iberica per redditività. Il salario variabile, se non regolamentato, diventa uno strumento di pressione*

Un interessante scambio di esperienze, l'incontro tra la FABI ed i colleghi di FES-UGT (Federación de Servicios – Unión General des Trabajadores), l'associazione sindacale maggiormente rappresentativa nel settore terziario e bancario spagnolo.

I lavori hanno avuto come filo conduttore i diversi sistemi incentivanti presenti in alcuni istituti di credito spagnoli, tra i quali il Banco Popular, capogruppo del Grupo Banco Popular, terzo gruppo bancario per dimensioni in Spagna e primo in assoluto per redditività. Anche in Spagna, come in Italia, da parte degli istituti di credito vi è una forte attenzione alla verifica, anche giornaliera, dei volumi di vendita e dei conseguenti risultati commerciali ottenuti. Queste pressioni possono giungere ad essere la causa di sindromi da stress per i lavoratori bancari ed essere concausa di un generalizzato peggioramento delle condizioni di lavoro.

Dai colloqui avuti con Juan J. Vives Ruiz (Direttore delle Relazioni Sindacali), con José Luis Manso Zorzo (Direttore delle Risorse Umane) e con il rappresentante sindacale aziendale FES-UGT Luis Francisco del Corral Pindao, è emerso che il sistema incentivante adottato dal Banco Popular è suddiviso in 2 sezioni: un Bonus Anual e l'Incentivo a Largo Plazo = Plan Suma. Mentre il Bonus Anual dipende da una valutazione individuale del singolo che attiene alle competenze, disponibilità al cambiamento, attenzione al cliente, ore di straordinario, ecc., l'Incentivo a Largo Plazo si basa sul salario incentivante per obiettivi e considera anche la qualità dei risultati.

In particolare, vi è stata la presentazione dettagliata delle modalità per poter usufruire del sistema incentivante, che può raggiungere al massimo il 15% del salario base ed è caratterizzato dal tentativo di creare un metodo confrontabile ed omogeneo per tutti i dipendenti. Sempre in tema di retribuzione incentivante, la direzione del Banco Popular ha ammesso che è molto diffuso all'interno dell'Istituto di credito il cosiddetto Pacto Individual che, in sostanza, costituisce l'ossatura del Plan Suma, applicato in maniera generalizzata ai dipendenti del gruppo bancario.

Il Pacto Individual è un sistema per contrattare la propria retribuzione (in particolar modo quella variabile) con l'azienda, assai personalizzato, che dà particolare importanza agli incrementi produttivi ed alla vendita dei prodotti

e che ha come obiettivo la valorizzazione delle funzioni e delle competenze individuali. Nessun sistema ha, tuttavia, trovato la condivisione delle organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Altri momenti di confronto sono avvenuti presso la sede del sindacato spagnolo FES-UGT con diversi dirigenti sindacali tra cui David Le More ed Emilio Corral Aloras (Dirección Sectorial de Banca).

Quest'ultimo ha confermato che in Spagna, di fatto, tutto ciò che risulta salario variabile è prettamente emanazione del datore di lavoro e non è quasi mai condiviso dal sindacato.

È anche emerso che la retribuzione variabile non viene computata nel calcolo pensionistico, mentre eventuali patti individuali (come quello presente nel Banco Popular) possono valere anche ai fini pensionistici. Da sottolineare, infine, che solo il Banco de España (ex istituto di emissione) ha una commissione paritetica per la discussione e la disciplina del salario variabile.

Da queste premesse si sono sottolineate le incidenze sulla retribuzione dei lavoratori e l'impatto degli incentivi sul sistema retributivo e produttivo, con le possibili conseguenze "collaterali" derivanti dal sistema incentivante, attraverso l'analisi delle patologie che si possono verificare a causa delle forti pressioni psicologiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi individuati dal sistema incentivante.

La delegazione della FABI ha tratto diversi spunti di riflessione dai colloqui, che hanno riguardato anche argomenti diversi dal sistema incentivante.

Ramiro Garcia Perez, del gabinetto della Salute e del Lavoro di UGT ha analizzato, infatti, i cambiamenti produttivi e tecnologici che si sono verificati nel settore finanziario, esaminando le conseguenze sia per i lavoratori sia per i clienti.

In conclusione, anche in Spagna, come in Italia, sono oggetto di attenzione, nel confronto sindacale, gli aspetti del salario variabile, che può avere implicazioni negative in

quanto, se non regolamentato, può essere scorrettamente utilizzato come strumento di pressione. Questo perché, nella maggioranza dei casi, dipende da criteri stabiliti e applicati dall'azienda senza l'indispensabile confronto col sindacato.

Tutto il mondo è paese: un sistema incentivante non trasparente ed eccessivamente stressante ha ripercussioni negative sulle condizioni del lavoratore.

Va, infine, sottolineato che il sindacato spagnolo sta lavorando per ottenere una regolamentazione normativa del rischio di mobbing, come malattia psicosociale (il fenomeno riguarda dal 5 al 15% dei lavoratori banca-



*Due colleghi del sindacato FES-UGT: Jose Antonio Gracia, responsabile relazioni internazionali, e David Le More, relatore del Progetto Incentive. In alto: plaza Major a Madrid*

ri), nonché di una serie di malattie derivanti dall'attività bancaria (depressione, malattie nervose, stress, ansia, ecc.), tutte manifestazioni psicosomatiche acute – indubbiamente – dalle continue pressioni aziendali finalizzate esclusivamente all'incremento dei volumi.