

BCC al rinnovo contrattuale, da dipendenti a soci lavoratori

Questo cambiamento è la chiave per un successo in campo sociale del movimento cooperativo e la banca di credito cooperativo può essere il terreno fertile per lo sviluppo di una nuova figura di operatore



di Werner Pedoth
Responsabile Coordinamento nazionale BCC

Il mondo del Credito Cooperativo ha seguito in questi anni il destino generale del settore del credito, condividendone i sacrifici per riportarlo a livelli competitivi, in linea con la media europea. I lavoratori del settore hanno, pagato insieme con tutti gli altri, il prezzo dei ritardi accumulati dal nostro sistema e le difficoltà connesse alle necessità di rinnovamento.

La piattaforma del CCNL è stata presentata nel luglio 2007. Dopo la pausa estiva, in ottobre è prevista la ripresa delle trattative. Di solito il confronto nel settore si svolge contemporaneamente a quello del comparto Abi. La prassi ormai consolidata prevede che il contratto con Federcasse sia siglato "dopo" quello delle banche ordinarie. Questa consuetudine da la sensazione - poco piacevole - che la trattativa sia strettamente dipendente da quanto succede nel settore concorrente. Probabilmente una certa inevitabile forma di emulazione esiste, ma il mondo cooperativo sempre più spesso presenta differenziazioni ed ha bisogno di percorrere una strada propria. Per questo sarebbe auspicabile che la trattativa - perlomeno - fosse "parallela" e con la possibilità di concludersi, prescindendo da quella con Abi. La corsa alle privatizzazioni, le fusioni e la globalizzazione dell'economia hanno per molti anni dato la sensazione che il Credito cooperativo fosse obsoleto e non idoneo ad affrontare le sfide competitive moderne. Mentre il settore bancario in generale cercava le soluzioni dei suoi problemi, ricorrendo alle grandi fusioni e alla trasformazione di molti Istituti di credito e Fondazioni in società di capitali, il Credito Cooperativo si ritagliava una fetta di mercato radicata nel territorio e rivolta al mondo produttivo artigiano e della piccola impresa, dimostrando in pieno che la grande banca non copre le esigenze di accesso al credito di tutte le fasce economiche e produttive del sistema sociale. La filosofia del Credito Cooperativo, basata sul riequilibrio distributivo delle risorse di un territorio, ha dunque vinto la sfida lanciata dai grandi gruppi e dalle tendenze di moda della finanza mondiale. Il successo si è

basato molto anche sull'anticipo che il settore ha dimostrato di avere nella gestione della responsabilità d'impresa. Questo concetto oggi viene usato in modo strumentale da chi, per eccesso di liberismo, ha procurato seri danni all'immagine del settore bancario in generale. Il Credito Cooperativo, invece, ha il concetto di responsabilità sociale nel suo Dna, cioè nei principi fondanti del movimento.

Questa caratteristica diventa oggi un bene importantissimo da gestire e valorizzare, senza dimenticare che il "fattore umano" e, quindi, i lavoratori saranno la leva su cui poggiare lo sviluppo futuro. Il Credito Cooperativo dovrà, tuttavia, superare la cronica assenza di un sistema organizzativo che realizzi i vantaggi della grande azienda unendoli a quelli della capillare adesione al territorio. Il superamento della frammentazione passa anche dalla creazione di un sistema di relazioni sindacali e di un contratto collettivo che raccolga e soddisfi le esigenze di tutti indipendentemente dalla collocazione regionale.

CHE COSA CONTRATTARE

Il comunicato unitario di alcuni mesi or sono riportava quattro argomenti fondamentali che meritano un approfondimento. Il primo di questi pilastri non a caso riguarda la "Responsabilità sociale d'impresa". Considerando le caratteristiche del settore, questo argomento non è di secondaria importanza. La fortuna delle aziende e dei lavoratori del settore sarà direttamente proporzionale alla capacità di rispondere correttamente e con sensibilità sociale alle richieste dei diversi portatori di interessi.

› Tra questi, in primis la clientela, che deve trovare in azienda prodotti di qualità, informazioni corrette e consulenze adeguate al proprio profilo di rischio. L'argomento è di grande interesse perché molti clienti hanno subito i danni di gestioni spregiudicate e hanno perso la fiducia nei confronti dei bancari. Le aziende del settore inoltre devono rafforzare la loro vocazione territoriale, incrementando le attività destinate ai soci e in genere al territorio in cui operano. In questo quadro deve innestarsi un nuovo rapporto con i dipendenti, volto a trasformare il lavoratore in socio interessato al buon andamento dell'azienda. Il lavoratore di un'azienda socialmente responsabile non deve essere pressato da richieste di prestazioni non compatibili con gli interessi degli altri attori sociali e deve accedere alla distribuzione del

valore prodotto col proprio lavoro.

› Il secondo pilastro su cui poggia il rinnovo contrattuale e quello salariale. Come detto in precedenza, per diversi rinnovi contrattuali e per motivi che ora non menzioniamo, i salari hanno perso potere d'acquisto e, cosa peggiore, si è verificata una spaccatura generazionale proprio in campo economico. Questo rinnovo deve essere l'inizio di un cambio di tendenza, che riporti i salari a livelli accettabili e che riduca o elimini le norme che hanno penalizzato le nuove generazioni. Il taglio generazionale nel settore è stato un errore che non deve più essere ripetuto. La forza dei lavoratori risiede nella compattezza e nella solidarietà. Qualunque norma che danneggi la solidarietà dovrà essere in futuro evitata.

› Il terzo pilastro è la crescita professionale. Sulla crescita professionale e sugli inquadramenti si gioca una parte importante anche degli aumenti retributivi. La definizione delle mansioni e la relativa retribuzione costituiranno in futuro un elemento importante per tenere i salari in linea con l'impegno professionale. Sempre più spesso negli ultimi anni incontriamo colleghi altamente qualificati, che operano con inquadramenti troppo bassi. Il quarto pilastro sarà quello che deve sostenere il cambiamento della relazione tra il lavoratore, l'azienda e il sindacato.

I tempi sono ormai maturi per trasformare il rapporto dei lavoratori da dipendenti a soci lavoratori. Questo cambiamento è probabilmente la chiave per un successo in campo sociale del movimento cooperativo.

La banca di credito cooperativo è il terreno fertile per lo sviluppo di una nuova figura di operatore che si ponga nei confronti della clientela in modo non impersonale, distaccato e freddo. In un quadro di generale partecipazione sociale, anche le relazioni sindacali e le contrattazioni di secondo livello potrebbero assumere un volto nuovo, aderente a principi di comune responsabilità. Il contratto che ci accingiamo a rinnovare è decisivo, perché gli eventi hanno stabilito che il settore non è moribondo e non è destinato a sparire nel vortice delle fusioni, né a morire per effetto di normative ostili. Anzi, il piccolo mondo del Credito Cooperativo entra nel futuro economico dell'Europa con pieno diritto. Con altrettanto pieno diritto i lavoratori devono pretendere il riconoscimento della professionalità acquisita in un settore sul quale nessuno qualche anno fa avrebbe scommesso.

CCNL: ecco quali sono le richieste dei quadri direttivi

Centrali sono il problema del recupero economico e il tema della vendita fuori banca, sia per quanto concerne la normativa sui promotori finanziari, sia relativamente alle recenti novità sul collocamento di prodotti assicurativi

di Giuliano Xausa

Responsabile nazionale Coordinamento Quadri Direttivi

Ottobre, e l'estate è solo un ricordo. Tutti hanno ormai archiviato le ferie. Una, due, tre settimane durante le quali si è potuto staccare un po' la spina. Dormire la notte senza i grattacapi del lavoro (speriamo!), passare un po' più di tempo con la famiglia (ci contiamo!), spegnere il cellulare aziendale (dubitiamo!).

Ma è bastato il primo giorno, anzi, la prima ora di lavoro per riportarci subito ad una realtà ben diversa. La scrivania piena di scartoffie! Report e budget, mail e statistiche, circolari e nuovi prodotti, campagne e convention, riunioni e solleciti, insoluti e ispezioni, reclami e contenziosi, derivati e condizioni, straordinari dei colleghi (tassativamente da non pagare) e ferie ancora da pianificare.... Per i più sfortunati, magari anche una contestazione disciplinare.

E allora, preso subito dalla disperazione, chiami il tuo sindacalista (FABI, naturalmente!) e ti sfoghi con lui. Chiedi del contratto, dello stato della trattativa. Confidi nel suo rinnovo e riponi in esso tante aspettative. Ripensi all'amaro in bocca, rimasto dopo gli ultimi rinnovi contrattuali, dove l'area Quadri Direttivi è stata assai penalizzata sia a livello economico sia - e ancor più - a livello normativo, e ti convinci che sia giunto il momento di invertire la marcia.

Tante sono le tematiche dove ti aspetti interventi decisi: la responsabilità professionale, ad esempio. Il settore del credito, in questo ultimo decennio, sta vivendo un continuo e radicale cambiamento.

Il principale - che qualche anno fa avremmo difficilmente immaginato - è quello delle pressioni commerciali asfissianti. Queste spesso ci fanno distogliere lo sguardo dall'applicazione costante e puntuale della normativa interna, correndo il rischio da una parte di incorrere nelle sanzioni disciplinari aziendali, dall'altra di venire chiamati in causa dai clienti. In questo ultimo caso, il CCNL stabilisce che per i Quadri Direttivi le aziende devono tenere a proprio carico la copertura della responsabilità civile verso terzi, salvo il caso di dolo e colpa grave.

Si ritiene ora indispensabile che detta copertura venga estesa anche alla colpa grave

e che il contratto detti norme più severe per una giusta sintesi tra vendita etica e pressioni commerciali.

I Quadri Direttivi si aspettano di trovare nel Contratto nazionale un'attenzione particolare al tema della vendita fuori banca, sia per quanto concerne la normativa sui promotori finanziari, sia relativamente alle recenti novità sulla vendita di prodotti assicurativi (Isvap).

Altro tema importante è quello della prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi. Deve essere rivista, superando le gravissime lacune esistenti circa l'autogestione dell'orario, il rapporto fiduciario ed il riconoscimento delle prestazioni significative eccedenti l'orario standard. Le banche hanno colpito la nostra dignità riconoscendo con grande enfasi - ma solo sulla carta - l'autogestione della nostra prestazione lavorativa.

Ci aspettiamo norme più precise per riaffermare con forza il principio dell'autogestione e ribadire che la prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati nell'ambito di un rapporto fiduciario.

Argomento scottante è anche quello del sistema incentivante, sinora a totale discrezione aziendale. Ci aspettiamo che venga finalmente ricondotto entro i binari della negoziazione. Inoltre, vanno introdotte regole certe e condivise in riferimento agli incentivi individuali, legati al raggiungimento degli obiettivi, visto che essi costituiscono in alcune aziende una parte importante della retribuzione.

Per quanto riguarda i percorsi professionali, bloccati dalla compressione dei livelli retributivi dei Quadri Direttivi a quattro (prima, per i soli funzionari, erano previsti 12 livelli), riteniamo che aumentare il numero di detti livelli permetterebbe un inizio di sblocco, fermo restando che si dovrà cercare di limitare al massimo la fungibilità, soprattutto verso il basso. Questa, infatti, dovrebbe essere circoscritta a situazioni contingenti e temporanee, garantendo la possibilità di riprendere lo sviluppo professionale ed evitando, così, blocchi o retrocessioni definitive.

Anche sulla formazione ci aspettiamo di incontrare una controparte sensibile ed attenta. Gli ultimi anni sono stati molto duri per le figure medio-alte, vista la velocità del cambiamento che attraversa il settore del credito.



I mutamenti organizzativi, le nuove tecnologie, le fusioni, l'evoluzione del mercato e, non ultima, la pretesa delle aziende di chiedere a meno persone di fare sempre di più, determinano l'assoluta necessità di maggiore formazione. Questa, tuttavia, non deve limitarsi ad una finzione, ad un mero obbligo formale, né ridursi a semplice addestramento, ma deve essere veramente efficace e possibilmente certificata.

Per ultimo, ma sicuramente centrale, è il problema del recupero economico. Dopo alcuni rinnovi contrattuali, che hanno visto notevoli penalizzazioni per la categoria dei Quadri Direttivi, ci aspettiamo un'inversione di tendenza e la riappropriazione di spazi negoziali sulla retribuzione, intesa nel suo complesso. La variazione della scala parametrica va sicuramente in questo senso. Al contrario, il recupero della sola inflazione non basta più!

Molte sono le difficoltà del nostro vivere quotidiano, troppe le responsabilità dei Quadri Direttivi, se paragonate alla retribuzione.

Inevitabile, quindi, che molte siano le aspettative della categoria, in vista del rinnovo del CCNL. Ottobre. Il mosto comincia a diventare vino e gli enologi parlano di una produzione di grande livello. Anche per i Quadri Direttivi, dopo anni di "calamità", di parassiti, di siccità e grandinate ci auguriamo sia una buona annata!