



# **AGENQUADRI-FILCTEM: PER DARE VOCE ALLE TUE COMPETENZE**



## **Che cos'è Agenquadri**

**Agenquadri** intende rappresentare con autonomia politica, giuridica, amministrativa e di iniziativa, in forma organizzata, **quadri, dirigenti e lavoratori di alta professionalità**, per i quali sia richiesta un'elevata ed autonoma responsabilità decisionale e di controllo, in tutti i settori del lavoro.

**Tutti i quadri iscritti alla Filctem—Cgil sono automaticamente iscritti ad Agenquadri.**

L'Associazione ha funzione di **promozione, tutela e rappresentanza** per questi lavoratori, e nasce per **contribuire ad elaborare una politica** unitaria specifica di rappresentanza per l'area all'interno di un **corretto rapporto di solidarietà con l'insieme del mondo del lavoro dipendente.**

Ferma restando la titolarità contrattuale dei sindacati di categoria, esercitata con forme organizzative specifiche proprie, **l'Associazione partecipa alla definizione delle linee contrattuali e alle varie fasi della contrattazione.**

## Filctem e Agenquadri: le ragioni del progetto

È il momento di affrontare, sul piano della **riflessione teorica** come su quello della **proposta politica** e dell'**azione sindacale**, il tema delle **condizioni di vita e di lavoro dei quadri** e delle alte professionalità

Il **lavoro dipendente** è storicamente legato ai concetti di "mansione" o "compito", le cui caratteristiche sono via via state formalizzate, sempre all'interno dei **contratti collettivi**. Ed è a questa identificazione attraverso l'inquadramento contrattuale che fanno storicamente riferimento le organizzazioni sindacali.

Ma l'introduzione delle tecniche di **gestione delle risorse umane** e dei **sistemi di incentivazione legati alle performance**, che riguardano massicciamente i quadri, impone una certa **proattività** da parte delle rappresentanze sindacali su **modalità e strategie da adottare per assistere le alte professionalità stabilmente inserite nelle organizzazioni aziendali**.

Queste riflessioni, fatte insieme ad Agenquadri, Filctem e alcuni lavoratori del settore elettrico, della Sogin in particolare, ci hanno portato a costruire una **specifica piattaforma rivendicativa da sottoporre a tutti i livelli**, da quello contrattuale (sicuramente più complicato da negoziare) a quello aziendale o di secondo livello.

Visto che si parla tanto di contrattazione di secondo livello, **è con l'azienda che alcune delle questioni da noi sollevate si potrebbero superare con accordi specifici mirati al superamento di diverse problematiche**.

L'**approccio** che vogliamo adottare si sviluppa sostanzialmente su quattro filoni:

- **Trattamento economico**
- **Controllo di tutto ciò che viene definito "benefit"**
- **Arricchimento continuo della professionalità dei quadri**
- **Processi Formativi di carattere manageriale**

Tali temi vanno riportati dentro l'azione sindacale

Oggi la FILCTEM con il supporto di AgenQuadri vuole mettere a fattor comune le proprie esperienze rafforzando la propria capacità di rappresentare e **tutelare gli interessi dei quadri**, togliendo all'azienda il diritto di prelazione su queste figure, fondamentali per la gestione dei processi e per il raccordo tra management ed impiegati/operai, **riportando all'interno dell'interlocuzione sindacale le alte professionalità**

## Cosa proponiamo

**Sogin è oggetto di una importante ristrutturazione.** Anzi oggi ci troviamo in un momento cruciale del "sistema Paese" con la ripartenza del nucleare. Questo scenario non può escludere le esperienze dei lavoratori della Sogin.

Questa azienda deve governare tutto il processo, definendo il tipo di tecnologia da adottare, partecipando e condividendo la scelta dei siti, individuando il deposito nazionale e quant'altro sia legato al nuovo progetto.

**I lavoratori della Sogin, tutti, i Quadri**, in particolare, e tutte quelle persone che ci hanno sempre creduto oggi hanno una possibilità, quella di tornare sul mercato, quella di **gestire la nuova "mission"** trasferendo le proprie esperienze, le proprie competenze ai giovani, a tutti quelli che entreranno a far parte della squadra.

La **riorganizzazione** delle attività vedrà un rilevante **coinvolgimento di tutti, e sarà una sfida importante soprattutto per i quadri** e le alte professionalità "presenti" in azienda.

Filctem e Agenquadri ritengono fondamentale, in questa fase, la **massima valorizzazione del know-How presente in azienda nella gestione del cambiamento.**

## I miglioramenti economici e l'assegnazione dei benefit

E' il momento, di avviare una attenta analisi su una **revisione migliorativa** delle politiche relative alle assegnazioni dei **premi di risultato, non solo ai quadri coinvolti dal programma di Management by Objectives** (c.d. **MBO**), ma sviluppare una nuova strategia per coinvolgerli tutti, anche perchè non è più concepibile non assegnare obiettivi precisi ai quadri, è corretto invece coinvolgerli e responsabilizzarli in quelli che sono i processi aziendali.

Non possiamo certo dimenticare che molti quadri pur vedendo riconosciuta attraverso l'inquadramento la loro professionalità si trovano, a volte, in una paradossale situazione di svantaggio economico.

Pensiamo al **premio di risultato**: i quadri percepiscono il **premio di risultato** solo per la parte di **redditività** (che risulta dal rapporto fra Ebitda e Ricavi), ma **rimangono esclusi** dalla parte più consistente, legata alla **produttività/qualità** con un forte svantaggio economico.

E' immediato anche il riferimento ai **quadri che coprono turni e semiturni** svolgendo compiti di grande responsabilità e delicatezza e ai quali vengono corrisposte le stesse indennità che percepiscono gli altri lavoratori, con la differenza, contrattuale, che la maggior parte delle voci gli viene **assorbita dalla forfeizzazione**, vanificando **reperibilità, ore viaggio, straordinari legati all'avvicendamento dei turni, riposi compensativi** e quant' altro possa essere ricondotto ed incorporato all'assegno di merito, non sempre congruo e legato all'impegno ed alla competenza.

Altro esempio la situazione dei quadri cui è affidata la **responsabilità** piena nella **gestione di unità organizzative aziendali**, i quali, recepite le linee guida dettate dal management, devono rapportarsi con i siti, i territori, con le regioni, con i vari enti di controllo, con le autorità locali, per non parlare poi della cosa più complicata: gestire il personale, motivarlo definendo il percorso di lavoro valutare il rendimento.

Queste **responsabilità** sono, spesso, **paragonabili a quelle di un dirigente**, con una differenziazione sostanziosa che riguarda la parte economica.

Si evidenzia quindi la necessità di **una rivalutazione dell'indennità di funzione**, un altro tema da affrontare dell'istituto, insieme a quello della definizione del **sistema di gestione e di assegnazione delle modalità di riconoscimento dei benefit**.

In contratti diversi dal CCNL degli elettrici, che tra l'altro la FILCTEM—CGIL gestisce, come il CCNL Chimico Farmaceutico, è stata già negoziata con successo la rivalutazione dell'indennità di funzione, e visto che i due contratti non sono poi così diversi si potrebbe ipotizzare un risultato simile.

Sui criteri di assegnazione dei "Benefit" noi diciamo che intanto vanno definiti e resi trasparenti;

Non appena definito cosa per l'Azienda è considerato "Benefit" si deve aprire un confronto serio sulle modalità di assegnazione che non possono assolutamente essere lasciate in mano solo alla controparte, solo in questa maniera si riusciranno a tutelare quelle figure, che se pure di grande valore, possono avere difficoltà ad entrare in un sistema "meritocratico" gestito in maniera unilaterale.

## **L'arricchimento della professionalità e la formazione manageriale**

Il **sapere e la formazione sono questioni chiave** per i Quadri, e questo è il motivo per cui Filctem e Agenquadri, anche attraverso EUROCADRES (Associazione Europea dei quadri e delle alte professionalità ) ed i suoi membri, sono coinvolti in un gran numero di attività finalizzate all' apprendimento continuo, in particolare in materia di **formazione manageriale permanente**.

L'uso intensivo del lavoro di squadra, l'appiattimento delle gerarchie, la maggiore responsabilizzazione, la richiesta di lavorare in una modalità multi-tasking portano ad una sempre maggiore **complessità del lavoro dei quadri**. E la capacità delle organizzazioni aziendali di identificare le competenze chiave, di riconoscerle e di incoraggiarne lo sviluppo, rappresenta la base per nuove strategie competitive. In questo contesto **le parti sociali** a livello europeo, **affermano per i lavoratori di alta professionalità il diritto al continuo sviluppo di competenze e all'acquisizione di qualifiche**

**Per concludere Filctem ed Agenquadri sostengono**, pur sempre in un'ottica di solidarietà con tutti i lavoratori impiegati ed operai, per i quali si stanno valutando e definendo nuovi sistemi classificatori, sia essenziale il riconoscimento dell'alta professionalità delle figure chiave nella catena del valore aziendale.

Resta inteso che la sinergia tra Filctem ed Agenquadri nell'azione rivendicativa sulle alte professionalità non pregiudichi tutto ciò che quotidianamente viene rivendicato per gli impiegati e gli operativi, dove a livello contrattuale siamo impegnati in un nuovo sistema di classificazione atto a ridurre i livelli di inquadramento presenti oggi nel contratto di settore ridefinendo la scala parametrica per i prossimi rinnovi contrattuali.

Il nuovo sistema classificatorio porterà alla revisione di quelle che erano le vecchie mansioni, andando a ridefinire le professionalità legate alle nuove attività che evolvono insieme al mondo del lavoro.