

CONFERENZA NAZIONALE DI ORGANIZZAZIONE 2008

In occasione della Conferenza Nazionale di Organizzazione sono riportate qui di seguito alcune considerazioni e la sintesi delle attività fondamentali svolte dalla Confederazione Italiana Quadri CIQ - UIL.

Alla base del rapporto di lavoro c'è sempre un Patto tra azienda e lavoratore, in particolare tra Quadro e Azienda.

Ogni volta che si verifica un cambiamento, cambia anche una parte degli elementi che ne sono alla base.

Occorre quindi ripristinarlo, riadeguando le condizioni che ne garantiscono le reciproche convenienze.

La garanzia dei diritti di tutela e di valorizzazione del Quadro (occupabilità, evoluzione dei sistemi e degli istituti contrattuali specifici, Formazione Continua per lo sviluppo delle competenze) sono fattori fondamentali di ripristino di quel Patto. Rinnovare quel Patto – oggi, nella Economia della Conoscenza e della Competizione – è fondamentale.

L'impresa innovativa e competitiva esige maggiore comunicazione, più autonomia, corresponsabilizzazione e motivazione.

Il lavoro in genere, ma soprattutto il lavoro ad alta competenza e conoscenza, tende a diventare più autonomo, più qualificato e più complesso.

Al tempo stesso considerevoli aree del lavoro si precarizzano attraverso processi di deregolamentazione, in cui si confonde il confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, tra lavoro a tempo indeterminato e temporaneo.

In entrambi i casi le imprese richiedono una forte flessibilità, insistendo soprattutto su quella esterna, mentre le aziende più innovative, cioè quelle che fanno un intelligente utilizzo della flessibilità interna, sembrano essere anche quelle che hanno le migliori prospettive di sopravvivenza e di espansione.

Certamente la congiuntura storica attuale è segnata dal ruolo sempre più centrale della conoscenza nella organizzazione produttiva e nelle dinamiche delle nuove tecnologie, vale a dire la capacità di concepire strategie di innovazione, mobilitare le risorse umane, le competenze.

La Commissione europea ha sempre sostenuto che “la risorsa più importante dell'Europa è la sua gente”, sottolineando la rilevanza strategica che hanno le risorse umane nella competitività delle imprese e la valorizzazione della loro soggettività nella “economia della conoscenza”.

Dal momento che la valorizzazione porta direttamente alla conoscenza, i contenuti del lavoro, i tempi e gli spazi della produzione e la forma della remunerazione diventano intimamente legati.

Il lavoratore con elevate competenze e qualificazione professionale, dunque, non mette più a disposizione dell'impresa un tempo di lavoro, ma la sua personale soggettività, la sua intelligenza, la sua capacità di gestione, di organizzazione, la sua capacità ad assumere responsabilità e rischi e dunque a regolare i propri spazi e tempi in funzione degli obiettivi dell'impresa.

Tali responsabilità, che nella sostanza trasferiscono il concetto di mansione al livello più alto di competenza, si riferiscono sempre meno alla guida e alla supervisione di strutture e riguardano, sempre di più, la progettualità e lo sviluppo delle scelte strategiche di impresa.

L'adattabilità e la flessibilità delle risorse umane che hanno funzioni di responsabilità nelle aziende, dunque, richiedono certezze basate non più sulla "qualifica a vita" ma sulla tutela e alimentazione continua della competitività e della impiegabilità del loro background professionale.

L'impiego e lo sviluppo delle strategie e degli strumenti di sostegno sono dunque un passaggio fondamentale, nelle relazioni negoziali e contrattuali, per sostenere e riposizionare il rapporto tra sviluppo/competitività dell'impresa e avanzamento dei modelli delle tutele e della rappresentanza di questa parte importante del "capitale lavoro".

Questi lavoratori infatti si misurano ogni giorno con il cambiamento.

In primo luogo in azienda, ma anche come Quadri e Dirigenti del sindacato che hanno incarichi e responsabilità ai vari livelli dell'Organizzazione.

L'impresa innovativa e competitiva ha anche la necessità di essere più etica e responsabile.

L'impresa innovativa e competitiva ha infatti la necessità di mettere in campo quella **INTELLIGENZA** – della proprietà, della gestione e di chi ci lavora – capace di guardare al futuro oltre il domani, di confrontarsi con i lavoratori, di fare buoni accordi, di stabilire e sviluppare relazioni più avanzate, più stabili e durature, più efficaci, di guardare allo sviluppo e alla competitività dell'azienda non solo in termini economici ma anche sociali e territoriali.

Di fronte allo scenario della precarietà del lavoro a tutti i livelli, di un impatto ambientale e sociale dirompente che fa saltare i modelli sociali di dialogo e coesione, di una globalizzazione in cui profitto e consumismo si impongono come la "via maestra" di uno sviluppo senza regole e senza scrupoli, è sempre più forte la necessità di affermare e far crescere la cultura e la coscienza collettiva e condivisa dell'impresa e del lavoro fondate sui valori dell'etica e della responsabilità sociale.

Di fronte a questo scenario la Confederazione Italiana Quadri UIL si è fatta soggetto promotore e trainante del **Premio "Etica e Impresa"**.

Premio "Etica e Impresa".

Il Premio Etica e Impresa, e il Progetto più ampio di cui fa parte, rappresenta infatti il tentativo, innovativo per le sue caratteristiche, di fornire un contributo alla definizione e alla costruzione di un nuovo Modello di Impresa.

Un Progetto e un percorso, infatti, che hanno molti punti di forza.

Innanzitutto la composizione del Comitato Promotore.

L'aver messo insieme le Associazioni delle Alte Professionalità CGIL CISL UIL con le Associazioni del Management di Impresa e dei Direttori del Personale, senza nulla togliere

al ruolo di queste figure professionali e a quello delle rispettive rappresentanze sociali in azienda, indica una metodologia e un approccio che arricchiscono il concetto di bilateralità e offrono al confronto tra le parti sociali l'opportunità di un osservatorio che favorisce il superamento della interpretazione ideologica e ortodossa del "conflitto di classe".

Un secondo elemento è dato dalla sua non "ripetitività".

Ciascuna edizione infatti è dedicata ad un tema diverso che, come un tassello, concorre a formare gli elementi necessari a caratterizzare e qualificare l'impresa etica e responsabile, avendo sempre al centro la capacità di definire accordi e il ruolo della contrattazione. Infatti, mentre l'Edizione 2006 aveva al centro il tema della Responsabilità Sociale di Impresa, la Seconda Edizione 2007, più articolata, ha premiato la capacità e la responsabilità aziendale in materia di Pari Opportunità, di Integrazione Europea, di Responsabilità Sociale, di Mobilità come libera opzione e di Formazione e Promozione delle Alte Professionalità.

Nella Edizione 2008, le Categorie di Premio sono 5: innanzitutto Salute e Sicurezza sul Lavoro; vengono poi la Responsabilità Sociale, la Formazione dei Quadri e delle Alte Professionalità, la Formazione Manageriale, il Cittadino e la Società.

Altro elemento qualificante è la quantità e la varietà delle imprese che aderiscono alla iniziativa.

Dalle micro – aziende alle grandi imprese, passando dal settore manifatturiero, alla trasformazione e ai servizi (da Poste Italiane, Eni, Enel e Indesit, dalla ATM di Milano e CTP di Napoli, a piccole aziende come la T&D di Bologna e alla Toscana Colombini). Dalle imprese tradizionali a quelle altamente innovative (la ABB di Milano, la Toscana Fosber, la Vivenda di Roma, il Gruppo Toscano e, infine, la piccola ma innovativa Spaceland di Torino uscita dall'incubatore del politecnico) .

Ma non solo. Anche le Istituzioni Locali (come ad esempio la Provincia di Belluno) sono entrate in campo con la loro progettualità e la capacità di stabilire e attivare sistemi allargati ed efficaci di relazioni con tutte le rappresentanze ed i soggetti economici e sociali interessati.

Infine la progettualità politica e sociale di cui il Premio è parte integrante.

L'obiettivo è realizzare una struttura permanente e qualificata di ricerca, di analisi, di formazione e di proposta su tutti quei temi che, concretamente, incidono e investono il rapporto tra sviluppo di impresa, relazioni industriali e affermazione dei valori etici.

Un "tavolo di iniziative" sui fondamenti gestionali e operativi del rapporto impresa – lavoro – società, per contribuire a sciogliere quei nodi che impediscono alle domande di avere risposte adeguate.

A questo "tavolo di iniziative" i riferimenti fondamentali e naturali sono e restano gli accordi, tra le parti sociali ma anche tra queste e le istituzioni e il territorio, e i quadri normativi, generali, specifici e procedurali.

In questo percorso, l'Associazione dei Quadri e delle Alte Professionalità della UIL e la UIL stessa, non senza momenti di forte dialettica e confronto, sono state motore fondamentale nel far evolvere le scelte e le convinzioni di partenza, conferendo al Premio una connotazione nazionale e una progettualità politica di respiro strategico.

Il Premio "Etica e Impresa" si prefigura sempre di più come un Progetto di Partecipazione attiva al cambiamento e punto di riferimento per affermare, far conoscere e diffondere i valori dell'Etica e della Responsabilità Sociale, quali fondamenti di un nuovo modello di impresa e di una nuova cultura del lavoro e del dialogo sociale.

La Confederazione Italiana Quadri UIL ha inoltre concorso a realizzare o ha realizzato ulteriori iniziative.

Progetto “Risorsa Donna”

La CIQ – UIL è stato partner di tale Progetto della UIL.

Il progetto “Risorsa Donna, studio di fattibilità di modelli e processi innovativi per la valorizzazione del lavoro femminile nelle Assicurazioni” ha inteso individuare strumenti ed azioni innovative per portare ad una migliore valorizzazione della risorsa donna in una grande azienda assicurativa, la Ras del Gruppo Allianz, al fine di coinvolgere sempre più il personale femminile nella politica aziendale in un’ottica di convenienza reciproca.

Il progetto, nelle sue articolazioni, è stato finalizzato all’acquisizione di competenze necessarie alle dipendenti per **accedere a posizioni di responsabilità**, attraverso l’utilizzo di uno strumento specifico come il Bilancio delle Competenze e mediante una formazione mirata a sviluppare capacità relazionali – comunicative, in un’ottica di empowerment.

Le lavoratrici della Ras, oltre a rappresentare la consapevolezza di quel “valore aggiunto” che è proprio della diversità di genere hanno confermato due cose molto importanti. Innanzitutto, come è già emerso da applicazioni e sperimentazioni realizzate in altri contesti nazionali ed europei, le donne in genere e in particolare le lavoratrici ad elevata professionalità, sono fortemente consapevoli, motivate e disponibili ad affrontare tutti quei cambiamenti capaci di tutelare e valorizzare la propria soggettività lavorativa. In secondo luogo, le lavoratrici della Ras hanno anche dimostrato che cambiamento, autonomia, conoscenza e formazione sono parti integranti del proprio patrimonio professionale, sono le fasi indispensabili del proprio percorso professionale, che è e deve essere permanente.

In sostanza hanno sostenuto e dimostrato che **Conoscenza e Competenza** sono la “benzina” con cui alimentare quella parte fondamentale del capitale di impresa costituito dalle sue risorse umane, tanto più se si tratta di **Alte Professionalità**.

Formazione a Distanza per Quadri e Alte Professionalità UIL

La Confederazione Italiana Quadri CIQ - UIL, nell’estate del **2004**, d’intesa con l’Ufficio Formazione Confederale della UIL, insieme alla UIL di Roma e del Lazio e alla UILCA di Roma, ha realizzato un programma di Corsi per Quadri e Alte Professionalità, impegnati sindacalmente nelle strutture ai vari livelli dell’Organizzazione.

L’obiettivo formativo era quello di fornire la conoscenza delle chiavi di lettura e degli strumenti per affrontare il contesto e lo scenario in materia di **Cambiamento, Occupabilità e Adattabilità**.

I risultati qualitativi e di partecipazione conseguiti hanno dato una ragione in più per approfondire e diffondere questa azione formativa e per sostenere il valore della scelta formativa.

Per queste ragioni, la CIQ – UIL ha prodotto e diffuso, nel corso del **2005**, un supporto informatico, realizzato con la collaborazione dei vari **autori**, dell'**ENFAP** Nazionale e dell'**ISFOL** (l'Istituto per lo Sviluppo e la Formazione dei Lavoratori).

Il supporto informatico ha assolto alla funzione di far conoscere e saper usare la “**cassetta degli attrezzi**”.

Le materie trattate, sviluppate, arricchite e aggiornate rispetto ai corsi del 2004, sono state il **nuovo Mercato del Lavoro** (linee guida alla lettura del nuovo scenario normativo e all'impiego dei nuovi istituti),

la **Formazione Continua** (il suo sviluppo politico e normativo e linee guida ai Fondi Interprofessionali ed alla predisposizione dei Piani Aziendali),

i **Servizi di supporto alla Occupabilità** (strumenti e processi disponibili per tutelare e valorizzare la risorsa umana lungo l'arco temporale della vita lavorativa),

le **Pari Opportunità** (linee guida e strumentali allo sviluppo di azioni positive in azienda e nel territorio).

Inoltre, il supporto ha offerto alcuni “Valori aggiunti”:

ISFOL: Formazione Continua on line (collegamento interattivo con il **Portale** dell'ISFOL, dedicato alla Formazione Continua);

Archivio strumentale : **104 file** di supporto, divisi per capitoli, utili nel lavoro e nell'impegno sindacale di ogni giorno;

40 Esercitazioni individuali : accessibili, a scelta e senza vincoli, divise per capitoli.

La diffusione nel territorio, nei settori e nelle aziende, è stata consistente e articolata (**circa 1.000 copie**) : Piemonte, Lazio, Abruzzo, Campania; Trasporti, AgroAlimentari, Energia, Edili, Credito e Assicurazioni.

Infine, la Confederazione Italiana Quadri CIQ – UIL, ha avviato una attività progettuale e di collaborazione con la UIL Trasporti (comparto Ferrovie) e con la UILCA (Credito e Assicurazioni), in materia di politiche aziendali e contrattuali, allo scopo di rilanciare l'iniziativa sindacale della UIL per la tutela e la valorizzazione dell'area dei Quadri e delle Alte Professionalità.