



IL RINNOVO DEL CCNL ED I LAVORI DELLA COMMISSIONE SINDACALE UNITARIA

LE RICHIESTE DEI QUADRI DIRETTIVI

Non sono tutti i temi affrontati, ma questa sintesi ci dà il senso di quante siano le problematiche legate alla nostra categoria. Non sappiamo quante di esse potranno trovare spazio nella piattaforma unitaria, ma siamo certi saranno fatte proprie da tutta la FABI

di *Giuliano Xausa*, Responsabile nazionale Coordinamento Quadri Direttivi

Gia a gennaio ha terminato il suo lavoro la commissione Quadri Direttivi, istituita per predisporre la piattaforma di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di categoria. Commissione, si è riunita nei locali della FABI e dai rappresentanti FABI è stata presieduta. Hanno partecipato tutte le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo. È stata un'importante occasione per condividere le sensazioni comuni legate a quest'Area, analizzare i tanti problemi esistenti, formulare proposte di miglioramento.

Vogliamo fare una panoramica dei molti rilievi effettuati, consci poi che sarà compito delle Segreterie Generali, compatibilmente con le proposte delle altre commissioni, farne propri i più importanti.

Giova in premessa ricordare che la nostra Area rappresenta circa il 40% dell'intera categoria, con una tendenza alla costante crescita. Un'Area numericamente importante e certamente non in contrapposizione con quella delle Aree professionali. Tutelare i quadri direttivi, infatti, significa salvaguardare l'intera categoria. Troppe responsabilità sono state trasferite negli anni alla nostra categoria,

senza opportune politiche di formazione e senza adeguate azioni compensative sulle retribuzioni. Cosa sia stato sacrificato poi negli ultimi rinnovi contrattuali, è chiaro ormai a tutti.

Sulla prestazione lavorativa-orario di lavoro risulta evidente la necessità che venga meglio quantificato, che sia permessa non solo teoricamente l'autogestione e che, oltre certi limiti, la prestazione aggiuntiva venga in qualche modo remunerata. Il recupero delle ore prestate in eccedenza possa, quindi, avvenire anche a intere giornate.

Deve essere chiaro poi che nessuna confusione deve essere fatta tra le erogazioni per il lavoro prestato e quelle derivanti da sistemi incentivanti. Si pone anche il tema del recupero delle prestazioni eccedenti in caso di sostituzione del quadro direttivo da parte del lavoratore appartenente alle aree professionali.

Ha trovato grande rilievo nelle riflessioni il tema dei rischi professionali, argomento che coinvolge non solo i quadri direttivi, ma l'intera categoria. Sul tema, fra le tante richieste, trovano particolare attenzione quella legata alla piena applicazione della legge 190/1985, che tiene indenne il quadro direttivo anche dalla colpa grave, escludendo solamente il

caso di dolo. Per quanto riguarda l'accollo delle spese legali da parte dell'azienda, viene richiesta la piena esigibilità e la libertà facoltà di scegliere un proprio legale di fiducia.

L'evoluzione dei mercati, delle competenze necessarie per rispondere alle esigenze della clientela e le nuove normative di legge rendono ormai obsoleto l'attuale sistema degli inquadramenti. Sarà necessario farne una compiuta riflessione.

Sul tema della formazione, il consenso è unanime sul fatto che essa vada rilanciata e che sia continua nel tempo, certificata, ma soprattutto che sia coerente con i principi fondanti della responsabilità sociale e dell'etica di vendita. Sul tema delle pari opportunità, risulta evidente come le donne siano ancora discriminate, con enormi differenze soprattutto nella parte alta della piramide.

Devono essere ricercati maggiori strumenti di flessibilità di orario, di organizzazione del lavoro, di compatibilità con le necessità familiari. Per quanto concerne gli scatti di anzianità, si riafferma che il salario di anzianità non è un automatismo, ma un compenso giustificato dalla maggiore esperienza del lavoratore. Non ha trovato poi ancora piena

soluzione il problema del passaggio da Quadro Direttivo di secondo livello a quello di terzo. Si è riflettuto anche sul tema trasferimenti, visto che la problematica è cresciuta di importanza anche a seguito delle riorganizzazioni del sistema bancario, delle fusioni e delle ristrutturazioni aziendali. Si ritiene che la rigorosa attenzione per la qualità dell'ambiente lavorativo sia un presupposto indispensabile per garantire uno sviluppo sano e sostenibile delle banche.

Sistemi incentivanti poco trasparenti, elevati negli importi, variati in corso d'opera; continue e sistematiche pressioni commerciali, destinate a incidere sulla la sfera psicofisica del lavoratore, vanno esattamente in senso contrario. Monitoraggi individuali e statistiche di risultati resi di dominio pubblico non possono essere accettati. Su questi ultimi temi si ritiene che potrebbero essere utili accordi di clima aziendale.

Sui patti di non concorrenza e stabilità sono necessarie regolamentazioni, che li rendano trasparenti e meno discrezionali, mentre si ritiene debba essere ridotto il fenomeno delle consulenze esterne, in un periodo in cui la maggior parte delle banche ha attuato politiche massicce di riduzione del personale. ■