Le esperienze internazionali

Accordo innovativo sulla carriera dei bancari irlandesi

L'Unione delle Banche Irlandesi (Allied Irish Banks) e l'Associazione Bancari Irlandesi (Irish Bank Officials Association - IBOA) si sono di recente accordati su una struttura di carriera che include aumenti di salario ed introduce nuovi sistemi di prestazione. L'accordo si basa su ciò che è noto come accordo di partnership di "seconda generazione", accordo che le due parti hanno concluso nel 2005.

Un nuovo accordo sulla struttura di carriera, annunciato nel febbraio 2006 tra Allied Irish Banks (AIB) e l'Irish Bank Officials Association (IBOA), dà conto di un significativo cambiamento all'AIB. Oltre ad un pagamento d'implementazione del 2,5%, l'accordo prevede aumenti nelle scale salariali junior e direttive, un nuovo sistema retributivo a prestazione e gratifiche. Kevin Foley, della Commissione sui Rapporti di Lavoro (LRC), ha elaborato questo nuovo accordo-quadro. L'accordo è stato reso noto dopo che AIB ha annunciato risultati di profitto pari a 1,7 miliardi di euro per il 2005, e riguarda la maggior parte del personale bancario (8.000 unità) nella Repubblica d'Irlanda. Le trattative sono state attentamente monitorate da altre importanti banche irlandesi e dalle parti sociali impegnate in dialoghi a livello nazionale circa un nuovo programma di partnership.

INIZIATIVA DI PARTNERSHIP AZIENDA-SINDACATO

La Struttura di Carriera consegua da un patto concluso tra AIB ed IBOA nel novembre 2005 riguardante il loro accordo di partnership di "seconda generazione" che, a sua volta, derivò da un'iniziativa tra le due parti siglata nel 2002. Lo scopo del secondo accordo di partnership è di sostenere le accresciute modalità di problem-solving a livello locale e, nel contempo, di assicurare una maggiore attenzione alle questioni strategiche al vertice del management sindacale. In occasione della conferenza annuale sui rapporti di impiego - tenuta nel marzo 2006 dal settimanale indipendente irlandese "Industrial Relations News" (IRN) - il successo di questa iniziativa è stato valutato in base al fatto che il numero di istanze locali demandate a livello centrale era calato del 75%. L'intero processo di partnership all'AIB è presieduto da Peter Cassells, precedentemente a capo del National Centre for Partnership and Performance (NCCP) ed ex Segretario Generale dell'Irish Congress of Trade Unions (ICTU). Esempi di queste partnership azienda-sindacato sono rari in Irlanda, nonostante il successo del paese nel partenariato so-

ciale a livello nazionale dal 1987. L'Amministratore Delegato dell'AIB, Eugene Sheehy, ha affermato che il partenariato nell'AIB è stato come "la fenice che risorge dalle ceneri del conflitto del 1992", riferendosi all'importante sciopero dei bancari di quell'anno. L'accordo del 2003 stabilì che non si sarebbe dovuta mettere nessuna "camicia di forza" al programma di cambiamento e trasformazione dell'AIB, ma che la cosa migliore sarebbe stata applicarsi alla consultazione e agli accordi, aderire agli accordi già esistenti ed impegnarsi per una contrattazione fondata sul consenso. Il partenariato di seconda generazione è stato basato su questo approccio e il nuovo accordo sulla struttura di carriera sottolinea il concetto di cambiamento e di compenso connesso al rendimento.

Nel redigere l'accordo sulla struttura di carriera, Foley ha raccomandato che tutti i materiali sviluppati per sostenere l'implementazione "riflettano i principi della partnership AIB/IBOA".

VANTAGGI CONNESSI AL RENDIMENTO

Nell'ambito della Struttura di Carriera, nuovi processi di gestione delle prestazioni saranno posti in atto, con riesami più regolari e maggior responsabilità prevista a tutti i livelli, come anche una forte attenzione allo sviluppo.

Il personale dell'AIB potrà scegliere se rimanere all'interno dei sistemi retributivi ad incremento automatico o spostarsi nei sistemi basati sulla prestazione. In ogni caso, l'accordo non prefigura un "doppio" sistema di carriera in banca. Mentre il sistema di retribuzione è facoltativo, le nuove tabelle di misura del rendimento saranno le stesse per tutto il personale. Non è la prima volta che l'AIB e l'IBOA siglano un accordo che comporta cambiamenti significativi all'interno della banca, nel contesto del loro rapporto di partenariato. Nel 2001, il personale si assicurò un accordo salariale che variava da un minimo dell'1% ad un massimo del 16%, al di sopra dei termini dell'accordo nazionale sul partenariato sociale di allora, chiamato PPF (Programme for Prosperity and Fairness).

Nel commentare il nuovo accordo sulla struttura di carriera, il Segretario Generale dell'IBOA Larry Broderick ha affermato che la sua implementazione "introdurrà gravi cambiamenti all'interno dell'AIB, ma che, tuttavia, il cambiamento avverrà attraverso l'accordo e, ancor più importante, apporterà considerevoli vantaggi al personale". L'accordo prevede i seguenti vantaggi per il personale:

Aprire nuove frontiere: la proposta di Ensemble

Ensemble è una giovane società di consulenza nata con l'obiettivo di assistere gli imprenditori delle medie aziende italiane nei processi di generazione di valore aziendale. La connotazione con la quale si è differenziata sul mercato è l'internazionalizzazione, con una particolare attenzione alla zona sud del Mediterraneo, ritenendo che il nostro paese storicamente abbia avuto una collocazione più mediterranea che nel corridoio Est-Ovest. Ensemble è presente con uffici e personale propri a Tunisi, Tripoli, Teheran, Buenos Aires e Pechino, quest'ultima sede limitatamente ad un presidio nell'area legale. In Italia ha uffici a Roma e Milano ed una rete di Area Manager che presidiano alcune regioni italiane. Vale la pena soffermarsi sulle caratteristiche professionali di questi Area Manager. Si tratta di colleghi recentemente usciti dal sistema bancario, o perché pensionabili o perché rientrati nel piano esuberi di qualche istituto di credito. Nella loro carriera bancaria, hanno occupato posizioni in ambito Corporate in qualità di Direttori di Area, Capi Area, Responsabili Centri Impresa, Gestori Corporate. Nel piano di rafforzamento previsto, Ensemble intende selezionare e inserire nuovi Area Manager in Piemonte, Liguria, Lombardia (almeno 3), Veneto (almeno 2), Emilia Romagna (2), Toscana, Umbria, Marche, Abruzzo, Lazio e Campania. Il ruolo degli Area Manager prevede, nei territori che presidiano, un'attività di monitoraggio delle medie aziende locali, una selezione di quelle realtà imprenditoriali che, o per vocazione propria o perché costrette da un mercato estremamente competitivo, si vedono nella necessità di trovare sbocchi commerciali all'estero, ma non sono in grado di farlo per mancanza di competenze, di relazioni, di conoscenze dei mercati esteri. Il passo successivo è il contatto diretto con le aziende individuate, avvalendosi del supporto dei manager Ensemble degli uffici di Milano e Roma. La gestione dell'imprenditore, in tutte le fasi successive del rapporto, rimane in carica all'Area Manager. La strategia di Ensemble è di proporre gratuitamente all'imprenditore una prima panoramica delle opportunità commerciali del paese prescelto. Una volta che l'imprenditore abbia deciso di studiare la realtà di quel paese e voglia arrivare a predisporre un business plan, prima di prendere la decisione finale, Ensemble chiede un modesto contributo per coprire le spese vive delle strutture estere che devono compiere questo studio e negozierà con l'azienda una success fee qualora parta l'attività commerciale. A quel punto, l'imprenditore ha tutti gli elementi per la sua scelta finale. Chi fosse interessato contatti il Centro Servizi FABI ai numeri telefonici 06-6783150, 347-5308211 oppure all'indirizzo e-mail centroservizi@fabi.it

- un aumento salariale pensionabile del 2,5% per tutto il personale;
- un aumento fino al 15% nelle scale salariali per il personale junior;
- un aumento fino al 7,5% nelle scale salariali per i livelli direttivi;
- l'introduzione di un nuovo sistema salariale volontario basato sul rendimento;
- gratifiche/bonus che vanno dal 3,7% al 7,3%.

AIB ha affermato che l'accordo offrirà "uno sviluppo di carriera, rendimento e ricompensa più moderno ed attento, per supportare e sostenere sia l'elevata prestazione sia la cultura etica all'interno della banca". La Struttura di Carriera è un elemento chiave del programma dell'AIB per il raggiungimento di questo obiettivo.