

FABI ED OTOE, IL SINDACATO GRECO, SI SONO INCONTRATI AD ATENE

Sistemi incentivanti a confronto

L'iniziativa nel Programma Europeo "Leonardo Da Vinci". La parte incentivante nel sistema greco spazia dal 5 al 40% per il top management, stock option comprese

PARTE PRIMA

a cura di **Leonardo Comucci** e del
Dipartimento Internazionale e Progetti

Per due anni consecutivi, il Dipartimento Internazionale e Progetti ha partecipato al bando per le proposte progettuali relative agli scambi formativi dei quadri sindacali, annualmente istituito dall'Autorità Nazionale italiana L.d.V., che ha premiato l'iniziativa della FABI per l'efficacia ed i contenuti del progetto. Grazie all'entusiasmo con il quale i sindacati europei, partners delle attività progettuali, hanno partecipato all'iniziativa, possiamo dire di aver pienamente onorato gli obiettivi del programma, che è quello di favorire il sorgere di una comune cultura europea nel mondo del lavoro

e della formazione. Si tratta di uno studio realizzato sul tema del "salario incentivante", tema relativamente nuovo e, soprattutto, terreno di sperimentazione e sfida nel confronto fra le parti. Lo scambio di informazioni fra i sindacati ha comportato un inquadramento generale dell'ambiente contrattuale e di welfare ove collocare le diverse esperienze. Dopo aver confrontato quattro paesi europei di diversa impronta negoziale, tessuto economico ed impostazione del dialogo sociale, siamo in grado di dare uno sguardo ai diversi paesi e confrontare le nostre esperienze.

Il primo dei tirocini realizzati ha riguardato la Grecia. La delegazione FABI, composta da Angelo Di Cristo, Franco Savi e Daniela Piccini del Dipartimento Internazionale e Progetti, Leonardo Comucci del Diparti-

mento Formazione, Umberto Tavernari e Roberto Riva del Dipartimento Contrattualistica, ha recentemente partecipato ad un tirocinio-scambio, finanziato dall'Unione Europea, realizzato in partnership con OTOE, il sindacato dei bancari greci. Si tratta del progetto "Incentive", realizzato su iniziativa della Segreteria Nazionale FABI nell'ambito del Progetto Leonardo Da Vinci, dedicato al raffronto dei sistemi incentivanti nei paesi europei.

Gli incontri sono stati particolarmente formativi, sia per la specifica competenza degli interlocutori che per la grande disponibilità dimostrata dai colleghi di Atene.

La dirigenza di OTOE, in primis il Presidente Dimitri Tsukalas e Aristotele Lakas (Presidente dell'Istituto di Formazione Sindacale INE) ci hanno preliminarmente illustrato le strutture nazionali del loro sindacato, consistente in una confederazione, nella quale OTOE rappresenta il settore finanziario/bancario.

È interessante notare come il sistema normativo greco che disciplina il rapporto di lavoro dipendente è costituito primariamente da disposizioni di legge, successivamente da un contratto di durata biennale che fissa i minimi salariali a livello nazionale per tutti i settori merceologici ed infine dai contratti integrativi aziendali stipulati, nel nostro caso, nei diversi istituti di credito.

Nella sostanza, gli emolumenti nel settore bancario vengono percentualmente incrementati rispetto ai minimi salariali, a seconda della posizione anagrafica e culturale del singolo dipendente, con aumenti percentuali legati alla propria condizione familiare, al-





La delegazione Fabi con i colleghi greci, dirigenti nazionali e rappresentanti sindacali aziendali, presso la sede ad Atene del sindacato OTOE, in occasione del seminario di incontri nell'ambito del Progetto Incentive. **Nella pagina accanto**, un momento dell'incontro sul piano incentivante aziendale alla Eurobank di Atene. A sinistra, in primo, piano, Aristotele Lakkas, presidente dell'Istituto di formazione sindacale INE, Thodoros, rappresentante sindacale di Eurobank, il responsabile risorse umane della stessa banca e la sua vice. A destra i componenti del gruppo di lavoro della Fabi

l'anzianità di servizio, ma anche al conseguimento della laurea e/o per attestazioni di conoscenza di lingue straniere. Lo stipendio medio di un collega bancario greco si aggira sui 1.100 euro netti circa.

Per ciò che riguarda più specificatamente i sistemi incentivanti esistenti nelle principali banche greche e il ruolo che hanno le organizzazioni sindacali sull'eventuale condivisione di questi piani incentivanti, abbiamo avuto l'opportunità di capire il sistema incentivante aziendale di Euro Bank, creato e strutturato dall'istituto di credito e, come spesso avviene in Italia, solo "comunicato" ai sindacati. È sostanzialmente emerso che sono le fasce più alte in ruolo a beneficiare in maniera quantitativamente più rilevante in termini di ritorni economici di tale sistema incentivante.

Gli incontri sono successivamente proseguiti con l'Associazione Bancaria Greca per una discussione ad ampio raggio sul confronto tra i sistemi incentivanti previsti dalle maggiori banche italiane e quelle greche. Interessanti riflessioni sono emerse dai contributi dei vari dirigenti del sindacato ellenico, in particolare da Theodoro Papavlasopoulos e Dimitri Kominos (Segretari Nazionali OTOE), Dimitri Tsukalas, Aristotele Lakas e dai molti rappresentanti sindacali aziendali greci, proprio sulle modalità di funzionamento del sistema incentivante nelle banche greche.

Un primo dato che emerge è che la situazione è decisamente variegata, proprio come in Italia: alcune banche cercano un accordo con il sindacato aziendale o almeno una condivisione; la maggioranza dà solo

un'informativa, ed alcune invece adottano i sistemi incentivanti del tutto unilateralmente. Il sindacato OTOE ha sottolineato come le risorse destinate al sistema di retribuzione variabile vengano, di fatto, sottratte alla parte fissa della retribuzione, sottraendo spazi contrattuali.

Sempre per ciò che attiene il sistema incentivante greco di settore, la percentuale rispetto alla "retribuzione annua lorda" (RAL) varia a seconda degli inquadramenti dei colleghi bancari: si parte da un 5 % per le posizioni medio/basse, 10-20 % per il middle management fino al 30-40 % per il top management, comprendendo anche le stock options. Accanto al salario incentivante vero e proprio, là dove previsto e disciplinato, abbiamo il salario variabile contrattualizzato che, oltre al riconoscimento di aumenti retributivi nella busta paga al raggiungimento degli obiettivi prefissati dai contratti integrativi aziendali, può prevedere anche fringe benefits e aumenti degli zainetti delle pensioni integrative.

Altro interessante incontro si è tenuto al centro formativo dell'Agricultural Bank of Greece, alla presenza di rappresentanti aziendali e rappresentanti sindacali di OTOE. Durante la visita a tale centro formativo, decisamente ben organizzato e funzionale, grazie anche al finanziamento della Comunità Europea, abbiamo appreso dalla responsabile del centro, Maria Saridaki, che la formazione viene erogata non solo per i dipendenti dell'Agricultural Bank of Greece, ma anche per numerosi altri istituti di credito. Le materie di insegnamento sono le più varie: vengono, ovviamente, privilegiate le

materie finanziarie e bancarie, ma è possibile apprendere anche le lingue straniere, grazie ad un efficientissimo laboratorio linguistico.

Sono state, inoltre, analizzate tutte le differenze rispetto alla situazione italiana: è emerso il problema della necessaria formazione decentrata in Italia, influenzando lo sviluppo sul territorio molto ampio, mentre in Grecia il problema è ridotto, vista l'alta concentrazione dei bancari greci nella zona di Atene.

Inutile sottolineare l'importanza di questi confronti a livello europeo tra sindacati bancari partners e l'incontro anche con strutture Human Resources di banche (solitamente solo le più "illuminate" si rendono disponibili a questi incontri, organizzati dal sindacato ospitante).

Le diverse organizzazioni sindacali europee si troveranno sempre di più ad operare con i medesimi problemi in un mercato unico che tende ad uniformarsi rapidamente. Le soluzioni adottate possono essere un valido stimolo per riflessioni più generali sui vari istituti del nostro contratto collettivo e, primo fra questi, proprio il sistema incentivante.

Lo stipendio medio di un collega bancario greco si aggira su 1.100 euro netti al mese. Sensibili le differenze con la realtà italiana

(Incentive 1ª parte – continua)
Sunto delle relazioni dei partecipanti
a cura di Leonardo Comucci