

Sistema incentivante e prestazioni aggiuntive

La partita non è chiusa e continuerà con la trattativa di secondo livello. Parola di FABI

di **Giuliano Xausa** responsabile nazionale Coordinamento Quadri direttivi



Nella foto
Giuliano Xausa

Una chiacchierata tra gli amici Quadri direttivi, quella <ospitata in questo spazio. Chiacchierata non priva, tuttavia, di riflessioni, di analisi, di approfondimenti e di consigli pratici.

Rimane fermo l'impegno della FABI, attraverso i suoi sindacalisti, Quadri direttivi e non, di difendere, a tutti i livelli, ogni iscritto che ne abbia necessità.

Due sono i temi che vogliamo trattare adesso: il sistema incentivante e le prestazioni eccedenti.

In premessa, dobbiamo segnalare che, come rappresentanti FABI dei Quadri Direttivi, non siamo aprioristicamente contrari ai sistemi incentivanti che, se applicati con i crismi del dettato contrattuale, sono senza dubbio da preferire all'abitudine di molte aziende di erogare, invece, le cosiddette "una tantum", a loro mera discrezione.

È, a nostro parere, un'insana iniziativa che sminuisce la nostra professionalità, che ci rende più deboli e che favorisce i soliti becери metodi di premiare

presente, altresì, che il nuovo CCNL prevede che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella direttiva 2004/39/CE, la Mifid, e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance; ciò a maggior tutela dei nostri rischi professionali.

Ci sentiamo di affermare che, ultimamente, i vari sistemi incentivanti delle aziende sono abbastanza chiari e comprensibili nella struttura, mentre permane grande aleatorietà nell'oggettività sia dei budget iniziali assegnati, sia nei dati a consuntivo. Inaccettabili sono poi le variazioni in corso d'anno.

Il principio che ci vede assolutamente contrari, invece, è quello della solidarietà previsto in molte aziende; principio secondo il quale, pur in presenza di un risultato personale o di squadra adeguato, il premio si annulla se la struttura gerarchicamente superiore, o la banca stessa, non raggiunge l'obiettivo.

La logica impone che chi abbia centrato l'obiettivo debba essere comunque premiato.

Concludiamo, ricordando che sempre il nuovo CCNL, pur non avendo sancito una trattativa forte sull'argomento sempre sostenuta dalla FABI, prevede l'intervento - se richiesto - dell'Abi e delle Segreterie Nazionali dei sindacati.

Ciò per favorire maggiori garanzie, perché nel tempo i sistemi incentivanti siano più oggettivi e trasparenti.

Il secondo argomento ci viene suggerito da un'iniziativa del governo e che riguarda anche le prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi.

Sappiamo che è intenzione dell'esecutivo detassare gli straordinari. La conseguenza inevitabile, visto il risparmio aziendale e la maggiore remunerazione del lavoratore, sarà quello di incentivarne l'utilizzo, strin-

gendo così ulteriormente la forbice retributiva tra le Aree professionali e i Quadri Direttivi, i quali, come è noto, non percepiscono gli straordinari.

Purtroppo, anche questo argomento, sostenuto con forza dalla FABI che richiedeva l'obbligo dell'apposita erogazione, nel rinnovo del CCNL non ha trovato soluzione, così come non ha trovato spazio una maggiore flessibilità dell'autogestione (recupero durante l'intera giornata) che poco sarebbe costato alla parte datoriale.

Rimane confermato, tuttavia, l'art. 78 comma 3 del CCNL "l'azienda valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo".

Consigliamo, pertanto, a tutti i Quadri Direttivi di continuare o di riprendere ad autocertificare le prestazioni aggiuntive effettuate sia per renderne evidente l'entità sia per marginare la tendenza delle aziende a ridurre queste erogazioni a quantità ridicole, pagate con la logica forfetaria dell'una tantum.

Se riteniamo difficile percorrere la strada della detassazione di una parte della retribuzione dei Quadri Direttivi, come FABI ci attiveremo in tutte le aziende nella trattativa di secondo livello, nell'intento di trovare intese che sanciscano il riconoscimento della maggiore prestazione lavorativa.

I vari sistemi incentivanti delle aziende sono abbastanza chiari e comprensibili nella struttura, mentre permane grande aleatorietà nell'oggettività sia dei budget iniziali assegnati, sia nei dati a consuntivo. Inaccettabili sono poi le variazioni in corso d'anno

sempre gli stessi, soprattutto se amici o amici degli amici.

Il sistema incentivante, al contrario, se basato su elementi oggettivi e trasparenti (art 44 comma 4 CCNL) garantisce minimi principi di equità. Teniamo