



## COORDINAMENTO NAZIONALE QUADRI DIRETTIVI

**VICENZA**  
**26/27 FEBBRAIO 2002**

**I**l Coordinamento Nazionale dei Quadri Direttivi della F.A.B.I. si è riunito a Vicenza per compiere, attraverso un ampio confronto, l'analisi delle problematiche oggi presenti nel Settore a seguito dell'introduzione dell'Area dei Quadri Direttivi nel CCNL del Credito.

Tali analisi hanno la pretesa di rappresentare unicamente un contributo per lo studio e l'approfondimento dello "stato delle cose" in categoria.

I partecipanti ai lavori, sono stati impegnati in quattro diversi gruppi all'interno dei quali si è sviluppato il dibattito su argomenti specifici e sulla scorta delle indagini presentate nel recente convegno tenuto a Milano lo scorso 21 gennaio, si sono compiute le relative analisi. I quattro temi discussi sono stati:

- 1) i Quadri Direttivi e la prestazione lavorativa;*
- 2) i ruoli chiave e la preposizione alle filiali;*
- 3) il lavoro per obiettivi e la remunerazione dei Quadri Direttivi;*
- 4) i percorsi professionali e la formazione dei Quadri Direttivi.*

Le conclusioni individuano innanzitutto l'esigenza, manifestata trasversalmente tra tutti i gruppi di lavoro, di **riaffermare la centralità del "ruolo" del sindacato** conseguendo, nel contempo, la **garanzia della sostanziale esecutività delle norme contrattuali** (es. ricerca delle soluzioni "condivise", trasparenza delle informative aziendali, in particolare in materia di opportunità di sviluppo professionale dei Quadri Direttivi). Questa esigenza necessita della riconsiderazione delle modalità di relazione tra le OOSS e le Aziende.

Strettamente connessa è la necessità di individuare meccanismi o strumenti normativi che consentano di superare automaticamente e/o con l'intervento delle OOSS l'inerzia, la non volontà o la distorta applicazione delle norme da parte aziendale.

Segnatamente ai punti di dibattito, che hanno coinvolto i singoli gruppi, è emersa l'esigenza che sia meglio definita la figura del Quadro Direttivo per ciascun livello e sia data **certezza e congruità alla remunerazione** in rapporto alla singola prestazione ed alla sottostante natura fiduciaria del rapporto stesso.

La soluzione è stata individuata, da un lato in un **maggior approfondimento delle declaratorie professionali** per ciascun livello e dall'altro in una **più precisa normativa delle prestazioni aggiuntive**, distinguendo quelle già previste, da quelle imputabili a carenze strutturali (riduzione di personale, aumento dei volumi ecc...) e vista la loro diversa natura, retribuendole in maniera differenziata; fatta salva la priorità riconosciuta all'autogestione individuale dell'orario, la

cui realizzazione dovrà essere resa possibile anche mediante l'introduzione di strumenti sanzionatori.

E' stato riaffermato, inequivocabilmente, che la prestazione del Quadro Direttivo è orientata al conseguimento degli obiettivi aziendali: **la retribuzione pertanto è il corrispettivo di una prestazione professionale data** e non di un risultato conseguito al quale non deve essere necessariamente correlata.

In tema di prestazioni lavorative, l'analisi effettuata ha evidenziato che alle difficoltà generali della categoria, riguardo alla gestione dei tempi di lavoro, per il personale femminile, si aggiungono i problemi comuni alla donna che vuole affermarsi nell'ambito del proprio lavoro. Vanno quindi ricercati strumenti normativi, che permettano **un sistema di effettive pari opportunità per le donne Quadro Direttivo**.

La **preposizione alle filiali**, in termini di inquadramento, e la definizione dei ruoli chiave debbono essere momenti di confronto e di condivisione a livello aziendale. Detto confronto dovrà avere cadenze periodiche, effettuarsi con procedure conosciute e verificabili dalle OOSS e dal lavoratore ed infine tener conto di più parametri oggettivi (es. numero dei dipendenti dell'unità, volumi operativi, livello di responsabilità, specializzazione tecnica, ecc.).

La professionalità specifica richiesta al Quadro Direttivo, in termini di accresciuta responsabilità attribuita e di prestazione pretesa, anche nei **ruoli chiave**, non trova ancora corrispondenza in un adeguato riconoscimento economico tabellare.

Nel contesto attuale, la remunerazione del ruolo chiave dovrebbe essere intesa come **riconoscimento economico non indennitario**, di una professionalità messa a disposizione dell'azienda con carattere di continuità.

La sempre maggior quota di **salario variabile** derivante dal perseguimento degli obiettivi aziendali definiti, richiede che l'entità ed i criteri di erogazione formino specifico oggetto di confronto negoziale, ponendo particolare attenzione agli obiettivi di carattere qualitativo in ragione della loro maggior difficoltà di misurazione.

E' necessaria una raccomandazione affinché: ci sia una **reale negoziazione anche nell'attribuzione dei budget individuali** e che il sistema incentivante sia concretamente posto in relazione ad obiettivi di gruppo.

In tema di **formazione e di percorsi professionali**, argomenti tra loro strettamente interdipendenti, si è sottolineata la necessità che siano **ben definite le figure professionali** aziendali esistenti e/o richieste alle quali riferire il piano formativo relativo.

Mediante confronto negoziale, **va delineato il percorso professionale** per ciascuno di detti profili, cadenzandone i momenti e le modalità di passaggio di livello.

Va rafforzata la presenza del sindacato nel campo della formazione prevedendone l'intervento concreto in termini complessivi (es. programmi, criteri, finalità, ecc.) e vanno individuate delle previsioni normative che consentano ai lavoratori di fruire della formazione annuale contrattualmente contemplata, indicando delle modalità di recupero, anche economico, per quella eventualmente non effettuata.

**Il curriculum formativo e le posizioni professionali ricoperte** nell'ambito aziendale dovrebbe essere oggetto di certificazione da rilasciarsi al Quadro Direttivo.

