



SEGRETERIA ORGANO DI COORDINAMENTO CARIVE
c/o Sede Territoriale del Veneto – via Felisati 14 Venezia Mestre
e-mail: dircredito.carive@libero.it
Tel. 0415042598 - fax 0415054750 - cell. 3289615796

Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività similari e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate

SUCCEDE CHE

INFORMATIVA DIRCREDITO AI DIPENDENTI DELLA CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA

CCNL: lavori in corso

di Benedetta Breveglieri

Direttore Responsabile
rivista Incontri idee & fatti
(ed. Dircredito)

Il 40% dei lavoratori del settore del credito è rappresentato dai quadri direttivi. Una categoria in crescita progressiva e che suggerisce, di fatto, un consolidamento del rapporto fiduciario con l'azienda di provenienza. Tuttavia, il quadro direttivo è spesso volte non adeguatamente formato e retribuito e sconta, suo malgrado, responsabilità che sarebbero destinate all'area dirigenziale.

Se da un lato, quindi, il quadro direttivo esercita una realtà professionale che sarebbe di competenza di una fascia dirigenziale più elevata, si ritrova, dall'altra, più vicino alle difficoltà delle aree professionali che, a loro volta, si trovano trasferite dall'azienda funzioni e mansioni generalmente attribuite a fasce più alte. Un meccanismo di ampliamento dei ruoli di responsabilità e di esercizio delle attività che coinvolge tutta la categoria dei lavoratori del credito e che chiede, in un rinnovo contrattuale, un necessario adeguamento.

L'intero settore dei dipendenti di questo settore è fortemente "stressato" da un quadro normativo rigido a cui corrispondono pressioni commerciali aggressive che tradiscono, ovviamente, livelli di rischi sanzionatori a carico del dipendente sempre maggiori. È in quest'ottica che il rinnovo della piattaforma contrattuale cerca nuove soluzioni che corrispondano all'attuale scenario, sia economico che normativo, con l'obiettivo finale di raccogliere le esigenze di tutta la categoria, tutelandone i principi. Non è un caso che in questi ultimi anni le indagini svolte dalla Banca d'Italia, dalla Guardia di Finanza e dalla Magistratura si siano moltiplicate con risultati sanzionatori pesantissimi contro il lavoratore (quadri direttivi per la maggior parte). I dipendenti del settore svolgono la propria attività in una rete di normative di riferimento e di leggi (dall'antiriciclaggio, alle leggi sulla privacy e sull'usura, la MIFID e via dicendo) senza essere tempestivamente formati rispetto ad uno scenario normativo in continua evoluzione. L'ABI deve intervenire. Il controllo che si compie sul singolo lavoratore è ormai una prassi consolidata, così come le pressioni commerciali che si inseguono in modo violento e spesso dannoso, e la mancanza di informazione all'interno di un'azienda che, da parte sua, dovrebbe essere in grado di proteggere.

Il quinto capitolo del contratto "Doveri e diritti del personale - Provvedimenti disciplinari" dovrebbe essere rivisitato e cioè: la

piena applicazione della legge 190/1985, che tiene indenne il quadro direttivo anche dalla colpa grave, ponendo in linea la responsabilità contrattuale ex art. 39 CCNL con quella civilistica, cambiando la frase "salvo i casi di dolo o colpa grave" in "salvo i casi di dolo"; la riformulazione del 1° comma dell'art. 38, per ottenere la piena esigibilità della norma che prevede l'accollo delle spese legali da parte dell'azienda per il lavoratore sottoposto ad azioni penali o civili in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni. Le banche si dovrebbero altresì impegnare a farsi carico di tutte le spese legali che il lavoratore sosterebbe per pagare il salario dell'avvocato che si è scelto senza costrizioni di sorta e, in caso di cause di lunga durata, senza l'anticipazione di tutti gli oneri da parte del lavoratore; la riformulazione del 3° comma dell'articolo 34 del CCNL, quando si prescrive che "l'azienda deve porre il lavoratore in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa", con l'introduzione dell'obbligo di estendere questa conoscenza anche alle normative di legge con ricadute sull'operatività quotidiana in termini di responsabilità penali, civili ed amministrative a carico dei lavoratori stessi; di una maggiore esigibilità nella previsione del 4° comma dello stesso articolo, in relazione al tema sviluppato nel capitolo della formazione circa l'obbligatorietà dei corsi in aula sulle materie normative. La formazione, infatti, non è da considerarsi un costo superfluo per l'azienda, perché grazie ad essa i lavoratori possono sostenere l'esercizio della propria professione con talento e competenze adeguate e in coerenza con le direttive di Banca d'Italia e della Responsabilità Sociale. Questo non può ovviamente prescindere dall'ottenimento di un buon livello di produttività e di un'attenta garanzia nei confronti del lavoratore. La formazione, quindi, dovrà essere certificata, anche per uno sviluppo di carriera, ma anche nel caso opposto di licenziamento o di cessione di azienda o ramo d'azienda.

Il rapporto di fiducia fra azienda e lavoratore deve essere quindi perseguito, ma non tradito da parte dell'azienda stessa. Rispetto alla quantità di servizio giornaliero erogato dal quadro direttivo, la modalità dell'auto gestione non ha in effetti funzionato. Le prestazioni straordinarie prodotte dal dipendente non devono essere confuse come "dovute" in corrispondenza del ruolo e dell'inquadramento. Il quadro direttivo ha il diritto di avere una corrispondenza retributiva o di recupero, specie quando svolge attività lavorativa il sabato, la domenica e nelle giornate festive infra-settimanali nell'ambito di prestazioni eccezionali ed occasionali, così come avviene per le aree professionali. Seguendo questo percorso, nella contrattazione di secondo livello

verranno definiti i criteri di recupero, i criteri di quantificazione e di retribuzione dell'apposita erogazione, così come le procedure di rilevazione delle ore "extra" lavorate. Nei criteri proposti, si richiede ovviamente che il recupero delle ore lavorate in più possa essere utilizzato a giornate intere se richiesto dal lavoratore. Esigibile, visto che il quadro direttivo non può nemmeno usufruire delle 23 ore di permesso banca ore, così come non può utilizzare il permesso di una giornata ex comma 6 dell'art. 94 del CCNL. Rispetto e riconoscimento delle prestazioni straordinarie, dunque, che non debbono essere confuse con i premi di fine anno e il sistema incentivante che si basano su criteri di discrezionalità dell'azienda, e che non delegano nulla alle ore erogate in più e al servizio "straordinario" svolto.

I Parametri retributivi dovrebbero essere aumentati, in particolare del QD3, le cui mansioni sono quasi le stesse del QD4 e i rischi equivalenti. Si riafferma che il salario di anzianità non è un automatismo, ma un compenso giustificato dalla maggiore anzianità ed esperienza del lavoratore. La proposta è anche quella di rivalutare l'incremento minimo temporaneo previsto nel 3° comma dell'art. 79 del CCNL da euro 3.000 a euro 3.900 per garantire un incremento salariale anche ai quadri direttivi di 2° livello con più di nove scatti.

Una riflessione dovuta è sul ruolo della donna che registra, purtroppo, velocità diverse in tema di inquadramenti a livelli più alti e di riconoscimento di ruolo. Anche se il livello di retribuzione determinato nel contratto è equivalente per entrambi i generi, tradisce in effetti una disomogeneità nelle incentivazioni e nelle promozioni accordate in misura maggiore alla presenza maschile. L'ABI stessa ammette l'esistenza di "differenze nella parte alta della piramide". Alla fine dello scorso 2009, infatti, i dati registravano una presenza media del 46,3% di uomini contro il 26,6%, con una differenza particolarmente significativa nei due livelli più alti (QD 3 - QD 4 per il 23% degli uomini e solo l'8% delle donne). Tuttavia, sebbene i contratti di apprendistato siano delegati più alle donne che agli uomini, la percentuale media di laureati nel settore, legge una componente femminile più elevata (il 37% contro il 33%). In Italia restiamo, in questo panorama di riferimento, un po' indietro. I nostri vicini del Nord Europa, infatti, sempre secondo le statistiche ABI, riflettono una presenza femminile del settore equilibrata. Le ragioni sono evidentemente di natura culturale. La gestione domestica è di responsabilità di entrambe i sessi, così come la cura dei figli. Pregiudizi, questi, che debbono essere risolti con l'individuazione esatta dei parametri necessari: flessibilità di orario e diversificazione dello stesso secondo la struttura di appartenenza (direzione, rete commerciale etc.) dando al personale interessato la possibilità di compensare giornalmente o settimanalmente l'orario, senza decurtazioni economiche o conseguenze negative sui percorsi professionali o sulle valutazioni di merito; una diversa organizzazione del lavoro e la possibilità di ricorso a specifici momenti formativi per la comprensione delle differenze di genere con una corretta valorizzazione delle qualità e dei talenti presenti nelle donne; la modifica del 4° comma dell'art. 53 del CCNL, che prevede la promozione di specifici e adeguati percorsi formativi di aggiornamento e di reinserimento dopo le assenze di maternità, lunga malattia o congedi parentali; l'adozione di nuovi strumenti di formazione e di valorizzazione delle figure professionali, con attenzione particolare, da parte dei valutatori, di riconoscere i talenti femminili; l'accordo del part-time ai quadri direttivi.

Crediamo che riconoscere l'esigenza di un intervento migliorativo del contesto contrattuale equivalga a prendere una posizione a favore del sistema bancario nella sua interezza.