



SISTEMA INCENTIVANTE

Nell'incontro del 10 aprile, le OO.SS. hanno presentato all'Azienda le proprie osservazioni in merito al sistema incentivante 2008.

L'incontro ha scontato la grave situazione relativa al sistema incentivante 2007 che si sta creando sulla rete per effetto del meccanismo perverso che vede la valutazione dei comportamenti penalizzata pesantemente dai risultati.

I lavoratori che hanno operato in condizioni organizzative e di mercato difficili vivono oggi una duplice delusione:

- non percepiranno il premio o lo vedranno notevolmente ridotto (l'Azienda non è stata ancora in grado fornire i dati di consuntivo del 2007),
- la valutazione delle prestazioni è drasticamente diminuita per un numero consistente di colleghi.

Le OO.SS. che peraltro non hanno condiviso il sistema incentivante del 2007 e non hanno sottoscritto alcun accordo sul sistema di valutazione, hanno denunciato le distorsioni che si stanno manifestando e la demotivazione che si sta diffondendo tra i colleghi.

Hanno inoltre chiesto un intervento urgente a rettifica del meccanismo che penalizza fortemente il giudizio di sintesi.

L'Azienda non ha accolto tale richiesta, ma ha dichiarato che ai fini gestionali (percorsi professionali, ecc.) verrà considerata la sola valutazione sui comportamenti e, quindi, la valutazione complessiva finale viene in tal modo "sterilizzata".

Per quanto riguarda il Premio di produttività, l'Azienda ha riconfermato che viene erogato a tutti coloro che hanno una valutazione dei comportamenti pari o superiore a 2, poiché in questo caso il punteggio finale non potrà scendere al di sotto di 2, indipendentemente dai risultati.

Si è poi affrontato il sistema incentivante 2008 per il personale di Rete della Banca dei Territori. Per le altre strutture l'Azienda ha confermato che non ci sono variazioni rispetto a quello dell'anno scorso.

In sistema di incentivazione del 2008 prevede:

- un premio base collegato al raggiungimento almeno del 95% dell'obiettivo Margine di intermediazione (MINT) di filiale/area,
- un incremento, conferma o decremento del premio base in funzione del raggiungimento di 3 obiettivi commerciali, diversificati per figura professionale,
- un premio individuale legato alla valutazione delle prestazioni non inferiore a 4.

Pur registrando che il sistema incentivante del 2008 si basa su risultati di segmento/filiale/mercato/area e non individuali e vede una semplificazione del funzionamento, le OO.SS. hanno denunciato come gli obiettivi dati, in considerazione delle note difficoltà del mercato si presentano difficilmente raggiungibili (in particolare i flussi netti su attività finanziarie e risparmio gestito).

Inoltre, i 3 obiettivi commerciali ritenuti "strategici" in aggiunta al premio base, essendo a loro volta obiettivi doppi sulla maggioranza delle figure professionali e che devono essere entrambi raggiunti al 100%, aumenta di fatto il numero degli obiettivi commerciali e quindi moltiplica la difficoltà di raggiungimento dell'obiettivo stesso con la conseguente penalizzazione o esclusione del premio base.

La costruzione del sistema incentivante 2008 rischia di portare un fortissimo aumento delle pressioni commerciali, già denunciate dalle OO.SS. in diverse Aree/Banche dei territori.

La costruzione degli obiettivi commerciali che si sommano al MINT sono molto complessi e sfidanti nel loro raggiungimento. Il comportamento dei Capi Area, Capi Mercato e Direttori è determinante nei confronti dei lavoratori della filiale per il raggiungimento dei diversi componenti di budget.

Esiste il rischio che, per la profonda crisi presente nel comparto finanziario e del Risparmio gestito nel paese, collegato alla conferma del Piano d'Impresa, si possano raggiungere risultati parziali negli obiettivi che penalizzano il raggiungimento del 100 % MINT. Il premio di squadra, oggetto dell'Accordo 2007 rischia essere quindi di essere vanificato, pur in presenza di un fortissimo impegno delle filiali.

Le OO.SS. hanno ribadito che il CCNL prevede che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella direttiva MIFID e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance.

Anche nel Protocollo del 5/04/2006 sullo Sviluppo Sostenibile vengono recepiti questi principi: qualità della relazione con i clienti, valorizzazione delle persone, deontologia professionale nei confronti della clientela, linee di condotta improntate al rispetto dei valori etici fondamentali, miglioramento continuo del clima aziendale.

Il MINT da raggiungere, molto ambizioso, deve a nostro parere essere raggiunto senza l'exasperazione delle pressioni di vendita sui prodotti che snaturano il rapporto corretto con il cliente alla luce anche della Direttiva MIFID. In particolare l'obiettivo del flusso lordo collocamenti relativo a Unit linked, Index linked, obbligazioni in fondi per i quali vi è un ristorno di commissioni al conto economico di filiale.

Abbiamo richiesto infine che il premio di squadra di € 400 venga mantenuto anche per il 2008 ai colleghi delle Strutture Centrali, per non dividere i lavoratori nel riconoscimento del raggiungimento degli obiettivi di budget rispetto alla Rete.

L'Azienda ha risposto negativamente sul mantenimento del premio di squadra per le Sedi Centrali ed ha parzialmente accolto alcune nostre osservazioni. In particolare:

- **Pressioni commerciali**

Il sistema incentivante è ritenuto coerente al fine di evitare pressioni commerciali improprie, in quanto non premia il raggiungimento di over budget, il MINT è l'obiettivo fondamentale e c'è il passaggio da obiettivi individuali a quelli di segmento/modulo/filiale. L'Azienda ha ribadito il proprio impegno a intervenire in caso di pressioni commerciali improprie.

- **Obiettivi commerciali**

Pur confermando il mantenimento degli obiettivi "doppi" all'interno dei 3 obiettivi commerciali per figura professionale, verrà inserito un meccanismo di compensazione tra i due obiettivi singoli (es. se raggiunto al 110% il Budget del flusso netto di clienti e al 90% quello del flusso netto di attività finanziarie, l'obiettivo commerciale è raggiunto al 100%).

- **Valutazione delle prestazioni**

L'azienda non ha accolto la nostra richiesta di separare la valutazione dei comportamenti dai risultati raggiunti, in quanto li ritiene coerenti alla valutazione complessiva delle prestazioni. Ha riconosciuto però che l'incidenza percentuale dei risultati per alcune figure professionali è troppo alta e, pertanto, modificherà il meccanismo di sintesi: il punteggio finale per tutto il personale sarà perciò composto per il 70% dalla valutazione dei comportamenti e dal 30% dai risultati.

Le OO.SS., pur riconoscendo l'accoglimento di alcune osservazioni, **hanno dichiarato di non condividere il sistema incentivante 2008 che rischia nuovamente di demotivare i colleghi ed hanno richiesto all'azienda la massima vigilanza sulle Aree/Banche dei Territori, per evitare pressioni commerciale improprie.**

Hanno inoltre ribadito la necessità di un intervento rispetto alle distorsioni del piano incentivi 2007. Al riguardo abbiamo richiesto di avere in tempi stretti i dati di consuntivo del sistema incentivante dell'anno scorso e gli importi destinati al sistema incentivante del 2008.

La procedura contrattuale sul sistema incentivante 2008 si è pertanto chiusa senza alcun accordo.

Milano, 11 aprile 2008