

## Informativa Sindacale - Sistema Incentivante

Stante il mancato raggiungimento di soluzioni condivise sul SISTEMA INCENTIVANTE, che l'Azienda intenderebbe introdurre senza accogliere le proposte e le osservazioni formulate dalle OO.SS., abbiamo richiesto –dopo aver attivato la procedura di confronto ai sensi dell'art. 26, CCNL 8/12/2007, l'assistenza della nostra Segreteria Sindacale Nazionale e dell'ABI.

Tale procedura, è uno strumento introdotto dal nuovo contratto con il quale si è inteso rafforzare il confronto tra le parti in materia.

L'erogazione degli incentivi deve avvenire sulla base di caratteri oggettivi e trasparenti, avulsa da modalità fondate su attribuzioni individuali, fonte di cannibalismi competitivi tra i colleghi, e favorente invece, attraverso la coesione solidaristica, meccanismi collettivi di ripartizione improntati a comportamenti etici; e ciò in coerenza con l'accordo concertativo sulla responsabilità sociale del 16.06.04 e la Direttiva europea MIFID, finalizzata alla tutela della clientela bancaria. La MIFID afferma infatti chiaramente che i budget aziendali e i sistemi incentivanti devono rispettare il profilo della propria clientela e dei principi di adeguatezza e appropriatezza. Questo significa che se finora i prodotti bancari potevano essere collocati indiscriminatamente, ora i dipendenti devono sentirsi liberati da un dilemma etico e godere quindi di maggiore dignità lavorativa. **Non solo, ma i principi declinati dalla stessa direttiva porterebbero ad escludere un sistema incentivante che crei una relazione diretta tra prodotto collocato e premio erogato, quindi basato su budget individuale.**

**Ove ciò non bastasse, il nostro CIA vigente prevede un protocollo, sulle relazioni commerciali ed etiche, in cui le OO.SS. dichiarano di considerare l'assegnazione di budget individuali non accettabile e controproducente.**

La nostra banca a vocazione locale, in coerenza con la Direttiva ed i principi richiamati, nel rapporto di vendita non deve seguire la logica del "mordi e fuggi", del piccolo cabotaggio, del ricavo immediato, ma deve perseguire la fidelizzazione nel tempo dei clienti e soci con sistemi incentivanti collettivi, improntati più alla coesione solidaristica che alla competizione. L'assegnazione di budget deve pertanto avvenire con riguardo all'etica della vendita piuttosto che alla vendita dell'etica.

**Abbiamo pertanto chiesto all'azienda di prevedere l'assegnazione dei budget per unità produttiva, ripartendo, al raggiungimento degli obiettivi, l'incentivazione su tutto il personale coinvolto, in rapporto ai diversi ruoli, con l'esclusione, quindi, di budget individuali.**

Quelle che seguono – riportate testualmente – sono le osservazioni critiche e le proposte che le OO.SS. aziendali hanno avanzato all'azienda con nota del 16 aprile u.s.. Riteniamo che solo con il loro accoglimento il sistema incentivante proposto potrà dirsi condivisibile, equo, trasparente ed esigibile.

- *il progetto prevede (con qualche eccezione per l'anno in corso) un sistema di erogazione di incentivi basato su obiettivi specifici a livello di singola figura professionale e non a livello di gruppi omogenei e quindi di "lavoro di squadra". Il criterio prescelto, basato sui presupposti di misurazione di budget su prestazioni individuali è pertanto, a nostro giudizio, non accettabile e controproducente, come peraltro dichiarato dalle scriventi OO.SS. in calce al Protocollo sull'attività commerciale del 1° febbraio 2007 compendiato nel vigente C.I.A.;*
- *l'esclusione del personale appartenente alla Direzione Generale vanifica il criterio di coinvolgimento dei soggetti fornitori di contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati;*
- *al di là di alcuni obiettivi specifici riferibili al Responsabile di Filiale non appare con evidenza la presenza di obiettivi di qualità;*
- *i parametri moltiplicatori del premio base appaiono fortemente sperequanti e, al di là degli obiettivi di area/filiale esistono, per alcune figure professionali, obiettivi "personali" che rendono ancora più accentuato il fenomeno. Esempio eclatante: addetto operativo con moltiplicatore 1 in confronto a responsabile di area con moltiplicatore fino a  $18+9=27$  (1.000 euro contro 27.000 euro!).*
- *si contesta l'esclusione dal premio nel caso, qui ritenuto troppo generico, di una "sanzione disciplinare" .*

Un cordiale saluto.

Arona, 1 maggio 2008

Camillo Cavanna – Segretario – FIBA CISL BPI