



COMUNICATO SINDACALE Sistema Incentivante

Cari colleghe e colleghi,

come noto la nostra Banca nei giorni scorsi ci ha convocati per rappresentarci il progetto denominato: **“Budget Commerciale e Sistema Incentivante Anno 2008”**.

Tale progetto prevede l'introduzione, per la prima volta in Banca di Intra, di un meccanismo tramite il quale ridistribuire una quota prestabilita (denominata premio) in funzione del raggiungimento del Budget assegnato.

Per inciso i Premi Incentivanti sono diffusi nella gran parte del sistema bancario e rappresentano un sistema (spesso aleatorio) per spingere sempre più in là le prestazioni (o *performances*) in vista dei premi che, in qualche caso, possono risultare molto remunerativi (ma quasi sempre per poche persone...).

Nel C.C.N.L. è prevista, all'art. 44, la trattazione del capitolo Sistema Incentivante e, ovviamente, abbiamo valutato il progetto presentatoci sulla base dei principi ivi contenuti. La valutazione ha anche tenuto conto sia del Protocollo Nazionale concertativo sulla responsabilità sociale del 16.06.04, sia del protocollo, pure previsto dal nostro CIA (vedi pag. 52), sulle relazioni commerciali ed etiche, **in cui le OO.SS. dichiarano di considerare l'assegnazione di budget individuali non accettabile e controproducente**.

Né, in tale valutazione, è stata ignorata la Direttiva europea MIFID, finalizzata alla tutela della clientela bancaria, la quale direttiva afferma chiaramente che i budget aziendali e i sistemi incentivanti devono rispettare il profilo della propria clientela e dei principi di adeguatezza ed appropriatezza.

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.

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

La valutazione che ne è in tal modo scaturita – che peraltro rispecchia il giudizio sfavorevole che già in sede di presentazione avevamo manifestato alla Banca – è quindi stata di **non condivisione al progetto**. E ciò, più sinteticamente, sulla base dei seguenti elementi:

- **il sistema** – a regime dal 2009 – **è basato su obiettivi specifici a livello di singola figura professionale (si misura il raggiungimento di budget assegnati alla singola figura professionale) anziché per unità produttiva e/o gruppi omogenei;**
- **dal Sistema Incentivante è esclusa tutta la Direzione Centrale** (oltre, attualmente, ai colleghi distaccati nella Holding), **in barba al principio che vanno riconosciuti i “fornitori di contributi indiretti”;**
- **sono previsti pressoché totalmente obiettivi “quantitativi” a danno di quelli di tipo “qualitativo”;**
- **inoltre il progetto prevede una forbice fortemente sperequante, arrivando a prevedere per un Capo Filiale Maggiore e per un Capo Area una posta moltiplicata per 18 / 27 volte il premio base di un Addetto Operativo.**

La Banca ha preso atto delle nostre posizioni e nel successivo incontro ha inteso modificare, nel senso da noi richiesto alcune previsioni che pure avevamo criticato; ma per quanto riguarda le questioni sopra elencate si è limitata a garantire, per l'anno 2009, una “possibile verifica” – da tenersi a Settembre 2008 – nella quale verrebbero riesaminate le nostre “osservazioni e proposte” per l'introduzione di obiettivi di tipo qualitativo in grado di, eventualmente, far rientrare in gioco i colleghi della Direzione Centrale.

Abbiamo quindi giudicato insufficienti tali risposte e criticato la determinazione di non recedere dall'assegnare budget ed obiettivi individuali. Perciò abbiamo attivato la procedura Sindacale che comporta l'esame del progetto al livello superiore (con la partecipazione delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. e di ABI).

Vale la pena sottolineare che, ove l'esito della procedura, non tenendo debitamente conto delle nostre osservazioni e richieste, permanesse insoddisfacente per le OO.SS., la Banca avrebbe il diritto di attivare comunque il Sistema Incentivante.

Va da sé che un Sistema Incentivante giudicato non condivisibile e non equo, ove risultasse anche non trasparente e non esigibile, produrrebbe anche il cosiddetto “rovescio della medaglia”. Insisteremo pertanto affinché si giunga a cogliere il senso costruttivo delle nostre richieste.

Torneremo in argomento. Cari saluti.

Verbania Intra, 28 aprile 2008.

**OO.SS. BANCA POPOLARE DI INTRA
FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL**