



SISTEMA PREMIANTE 2012 e 2013 INCONTRO CON L'AZIENDA

Lo scorso 5 c.m. si è svolto tra le scriventi OO.SS. e l'Azienda l'incontro, previsto dall'art. 51 del vigente CCNL, relativo al Sistema premiante, con riferimento al consuntivo del 2012 e alle linee guida e obiettivi per il 2013.

CONSUNTIVO 2012 MBO reti commerciali

L'azienda ha precisato quanto già comunicato in occasione dell'incontro del 20 dicembre 2012. Avendo riscontrato un risultato poco performante nel complesso del perimetro Country Chairman Italy, con la sola eccezione del segmento Private, l'azienda ha ritenuto, in nome di un criterio di sostenibilità tra importi complessivi erogati e risultati ottenuti, di ridurre la somma complessiva da distribuire e di utilizzare il meccanismo della premiazione secondo classifica (cd. "rankizzazione") al fine di erogare importi di consistenza superiore, seppure a un numero ristretto di fruitori. Per effetto del criterio di solidarietà tra i segmenti previsto dal regolamento, l'abbattimento dell'importo complessivo ha riguardato anche il segmento Private, il quale però non è stato assoggettato alla premiazione secondo classifica.

L'applicazione di tale meccanismo ha comportato il pagamento dei premi alle seguenti percentuali di colleghe/i:

Percentuali 2012

Principali Ruoli di Rete	Erogato Totale*	Percettori
Direttori di Filiale / Agenzia	2,49	41%
Consulenti Personal Banking	2,07	45%
AFP	1,93	32,4%
ASC	0,69	29,5%
CSC	0,41	39%
Consulenti Piccole imprese	0,73	42%
Consulenti Medie Imprese	0,31	67%
Assistenti Imprese	0,10	74%
Assistenti Piccole Imprese	0,13	56%
Consulente Business Easy	0,14	49%
Relationship Manager (CIB)	0,27	43%

Questa, invece, era la situazione nel 2011:

Percentuali 2011

% di premiati per le Principali figure deterministiche di Rete		
F&SME	DIRETTORE CENTRO PICCOLE IMPRESE	89,0%
F&SME	CONSULENTE PICCOLE IMPRESE	93,9%
F&SME	CONSULENTE IMPRESE	95,4%
F&SME	DIRETTORE DI AGENZIA	93,9%
F&SME	CONSULENTE PERSONAL BANKING	93,8%
F&SME	SVILUPPATORE	81,0%
F&SME	RESPONSABILE BUSINESS EASY	87,5%
F&SME	CONSULENTE BUSINESS EASY	89,1%
F&SME	CONSULENTE SMART AFFLUENT	83,0%
C&IB	RELATIONSHIP MANAGER	96,3%
PB	PRIVATE BANKER	94,3%

VALUTAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Pur non sfavorevoli ad un contenimento degli importi destinati a sistema premiante in una fase aziendale di spasmodica attenzione ai costi e a fronte di risultati complessivi della banca poco performanti, siamo però fermamente contrari all'utilizzo del sistema con modalità – **una per tutte: la mancata preventiva comunicazione del valore punto** - che non consentono ai destinatari di poter verificare, durante il percorso, le probabilità di raggiungimento dell'obiettivo e di conseguimento del premio.

Un sistema premiante con queste caratteristiche non è, secondo noi, conforme ai criteri di trasparenza e oggettività previsti, per accordo tra le parti, dal Contratto Nazionale.

Abbiamo poi rimarcato come sia ancor meno condivisibile che, a fronte di una forte contrazione della parte regolamentata del sistema premiante, la quota totalmente discrezionale erogata nei settori della banca non coperti dal sistema abbia una rilevanza così significativa : **15 milioni circa erogati alla rete contro i quasi 9 milioni alle realtà destinatarie di bonus discrezionali**, somma, quest'ultima, che non tiene peraltro conto di quanto erogato in Holding, essendo questo un dato che ci verrà reso noto nei prossimi giorni.

GIUDIZIO PROFESSIONALE

Nel corso dell'incontro ci sono stati forniti i dati riguardo le valutazioni di sintesi per l'anno 2012 che riassumiamo:

Giudizio professionale	Percettori
Obiettivi ampiamente superati	1.39%
Obiettivi superati	24,96%
Obiettivi raggiunti	65,16%
Obiettivi quasi raggiunti	8.39%
Obiettivi non raggiunti	0.1%

L'azienda, da noi sollecitata, ha ribadito che non esiste collegamento tra giudizio professionale e raggiungimento degli obiettivi commerciali. Qualora ciò dovesse impropriamente avvenire (e in effetti abbiamo notizia che in alcuni casi sia avvenuto), il lavoratore può/deve fare ricorso, secondo le previsioni del CCNL.

SISTEMA PREMIANTE 2013

Riportiamo di seguito l'informativa ufficiale dell'azienda:

“Il sistema incentivante 2013 non si discosterà dall'impostazione utilizzata e illustrata alle OO.SS. lo scorso anno.

In particolare restano confermati:

1) il sistema a "matrici" dedicato prevalentemente agli Area Manager (1 matrice operativa/di redditività e 1 matrice di sostenibilità/qualità, ciascuna con 2 obiettivi , + obiettivi di solidarietà che definiscono a fine anno l'entità degli incentivi target per ruolo);

2) il sistema a blocchi, dedicato alle figure di rete sotto il livello degli Area Manager (quattro blocchi in base all'area di pertinenza degli obiettivi (crescita, rischio, reddito, qualità) + obiettivi di solidarietà che definiscono a fine anno l'entità dei valori punto per ruolo; si paga ogni obiettivo raggiunto in modo indipendente;

3) le indicazioni di compliance già recepite lo scorso anno nel Regolamento del Sistema incentivante e negli stessi obiettivi incentivati (anche nel 2013 MIFID e Antiriciclaggio sono, ad esempio, presenti tra gli obiettivi quantitativi).

I ruoli del Mass Market F&SME (AFP e cassieri), invece, rientrano, rispetto a quanto avvenuto nel 2012, nel sistema incentivante mediante schede obiettivi specifiche con driver di squadra.

*Entrano nel sistema incentivante per il 2013 anche le reti **Unicredit Direct e Special Network.***

Naturalmente, considerato il difficile contesto economico e le complesse prospettive di profittabilità, il sistema incentivante dovrà necessariamente prevedere condizioni molto selettive, mediante meccanismi di ranking delle performance o vincoli di accesso al premio.”

CONCLUSIONI

Appare evidente come per il 2013 non sia possibile individuare, nella presentazione aziendale, elementi correttivi delle distorsioni che il meccanismo ha già prodotto nel 2012. Non è comprensibile né condivisibile l'affermata impossibilità aziendale di indicare a priori l'ammontare complessivo del sistema ed eventualmente i criteri di mancata o insufficiente profittabilità aziendale che possono portare ad una sua decurtazione ovvero alla riduzione della platea degli aventi diritto.

In particolare, il mancato rispetto delle previsioni contrattuali relativamente al 2013 si ravvisa nella mancata comunicazione dell'ammontare globale dei premi e nella mancata trasparenza dei criteri di distribuzione degli stessi (ammontare delle erogazioni e platea dei destinatari verranno, ancora una volta, decisi dall'azienda a fine anno).

Non possiamo in alcun modo condividere le scelte operate dall'azienda che prefigurano l'ennesima delusione per colleghe e colleghi i quali, quotidianamente, si trovano ad affrontare situazioni di disagio e incertezza spesso generate da carenze organizzative e manageriali più volte da noi denunciate.

Di conseguenza la procedura prevista dal Contratto Nazionale non potrà che concludersi con una non condivisione del Sistema Incentivante 2013.

Abbiamo ribadito che l'inserimento di elementi di qualità, come il rispetto delle normative di legge (Mifid etc.) deve necessariamente considerare il tempo occorrente per il rispetto delle stesse nonché la verificabilità, tempo per tempo, da parte dell'interessato/a dell'ottemperanza a quanto richiesto.

In conclusione ricordiamo a colleghe e colleghi che l'ultimo Contratto Nazionale affida alle Parti Aziendali o di Gruppo la possibilità di contrattare il "Premio Variabile di Risultato" in sostituzione del Premio Aziendale e del Sistema Incentivante, correlato ai risultati aziendali e alla situazione macroeconomica.

Queste Organizzazioni Sindacali, nel confermare la loro disponibilità a percorrere questa strada, ribadiscono che è requisito necessario adottare un sistema equo, trasparente e rivolto alla generalità dei Lavoratori/trici e quindi sarà indispensabile apportare sostanziose correzioni rispetto all'impostazione dell'attuale sistema incentivante.

Milano 18 giugno 2013

Le Segreterie di Coordinamento
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub UGL Uilca
UniCredit Spa