



COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCO POPOLARE

Verona, febbraio 2010

ALLA ROULETTE DEL SISTEMA INCENTIVANTE IL “BANCO” VINCE

Pomposamente ammantato da validazioni superiori (Risorse Umane, Compliance), coerente, a detta dell'azienda, con i nuovi principi di Banca d'Italia in merito ai bonus, è stato presentato il sistema incentivante 2010, sia per la rete che per le strutture di Direzione Generale delle banche del territorio (mancano, quindi, SGS, Efibanca...).

I principi e i meccanismi sono gli stessi degli scorsi anni, compresa l'applicazione di un “parametro di qualità”, legato alla rilevazione sul livello di soddisfazione della clientela (TRIM index,), **del tutto opaco e non verificabile**, neppure a richiesta, unitamente invece ad un nuovo indicatore, che rettifica gli impieghi in funzione del rischio (RWA).

Le principali novità riguardano la diversa ponderazione dei pesi se la filiale è definita “ di sviluppo” senza che però, di essa, venga data una configurazione certa e diversa rispetto a quelle “standard” , nonché un maggior legame creato fra i risultati del singolo gestore con quelli della filiale; tuttavia questa modifica non genera comunque una erogazione correlata fra questi due mondi, quindi col rischio che, pur a fronte di risultati a budget, una delle due parti non percepisca nulla. **Questa impostazione individualista e disgregante non è in alcun modo condivisibile e, contrariamente a quanto asserito dall'azienda, non alimenta certo uno spirito di squadra**, visto anche l'ampliamento della forbice fra le figure medio-basse e il top delle classifiche – qualche esempio:

DIRETTORE DI AREA : con 100 punti : Euro 27.500 – con 120 punti : Euro 44.000
CAPO FILIALE MEDIA : con 100 punti : Euro 5.300 – con 120 punti : Euro 8.480
GESTORE AFFLUENT/PI : con 100 punti : Euro 3.600 – con 120 punti : Euro 5.760
OPERATORE SPORTELLLO (altri ruoli filiale) : con 100 punti : Euro 1.600 – con 120 punti : Euro 2.560
con un rapporto fra il minimo e il massimo nella scala pari a oltre 17 volte !!!! (nel 2009 era 16,5)

Permane la presenza di **operazioni non adeguate**, con l'obiettivo di contenerle, come parametro “ di qualità “ (?) quando la normativa imporrebbe di non metterle neppure in atto...(comma 6 dell'art 39 Reg.to Consob 16190 /2007, Capo I Adeguatezza: “ **Quando gli intermediari che forniscono il servizio di consulenza in materia di investimenti o di gestione di portafoglio non ottengono le informazioni di cui al presente articolo si astengono dal prestare i menzionati servizi** “).

Manca invece l'indicazione effettiva, in valore assoluto, banca per banca, del “**valore cancello**” ovvero dell'obiettivo concreto di bilancio da raggiungere/superare per far scattare l'erogazione, nonché la trasparenza in merito agli effettivi conteggi di rettifica: un po' come se, per saltare un'asticella, non ne fosse resa evidente l'altezza o, peggio, se ne modificasse la collocazione in corsa....

Questa carenza costituisce una palese inadempienza del CCNL da noi denunciata anche in sede ABI.

Infine, alla faccia del contenimento dei costi, denunciando che i premi di questo salario discrezionale e non generalizzato sono aumentati del 10%, quando è in atto una compressione di organici e salario “lavorativo” (straordinari ecc.), oltretutto in un momento di crisi economica del paese e del sistema
--

RICORDATEVENE ALLA PROSSIMA MAIL DI PRESSIONI COMMERCIALI E CHIEDETEVI:CHI VINCE ?

DELEGAZIONI DI GRUPPO BANCO POPOLARE