

Spett.le Servizio Politiche del Lavoro, Remunerazione e Welfare

Spett.le Funzione Compliance alla c.a. *Compliance Officer*

e p. c.

Segreterie Nazionali OO.SS. scriventi

LORO SEDI

07 novembre '18

Con la presente le scriventi OO.SS., svolti i necessari approfondimenti in sede tecnica, contestano il Sistema Incentivante di Rete (SIR) 2018, licenziato con circolare n. 5078 dell'11/10/2018.

Il SIR 2018, peraltro, ancorché presentato alle OO.SS. in modo incompleto mancando del regolamento, era stato oggetto di analisi critica già al momento della presentazione. Le OO.SS., in attesa del regolamento, richiesto ufficialmente, avevano sospeso il proprio giudizio finale. La pubblicazione della circolare 5078 dell'11/10/2018, oltre a confermare un *vulnus* nell'informativa contrattualmente dovuta determina, in modo evidente, molteplici profili di criticità configurando, ad avviso delle scriventi, inadempienza contrattuale nonché la mancata coerenza e rispetto della normativa di settore.

1.

Sotto il profilo squisitamente contrattuale (Art. 51, commi 2 e 4 – CCNL) si rileva:

- l'assenza dell'ammontare totale delle somme da erogare per gruppi omogenei in caso di raggiungimento degli obiettivi,
- la mancata indicazione dei tempi di corresponsione;
- l'inammissibilità ai fini della trasparenza della previsione di elevazione del livello minimo di accesso (80%) in caso di plafond incapiente (Punto 1 del Capitolo 10 allegato 1 alla circolare n. 5078);
- l'inammissibilità anche delle lettere *c.* (possibilità di compensazione del variabile) e *d.* (casistiche di mancata assegnazione del premio) del Capitolo 14, per l'estrema discrezionalità presente in entrambi i casi;
- la mancanza di trasparenza e discrezionalità illimitata al Capitolo 4 lettera d) della Informativa alle OO.SS. del 28/06, laddove si intende assicurare "equità" sui singoli risultati attraverso valutazione dell'area CCO e Direzione Risorse Umane in termini qualitativi (...);
- la mancanza di chiarezza circa l'eventuale connessione con la valutazione professionale e l'impatto sull'accoglimento dei conseguenti ricorsi;
- l'assenza di considerazione, nell'assegnazione degli obiettivi Vigs e nella quantificazione delle masse a target per i *bonus/malus*, delle masse assorbite dalle filiali chiuse; come pure non vi è traccia di sterilizzazioni di incrementi o decrementi dovuti a trasferimenti di rapporti tra filiali;
- nell'assunzione del riferimento al CMPS, come condizione di accesso al premio per i gestori, carenza di considerazioni relative alle condizioni oggettive e soggettive dei gestori interessati (orario di lavoro, assenze, promiscuità di mansioni per sostituzioni o per lavoro nelle filiali piccole).

(Art. 51, comma 3 – CCNL)

- Il sistema incentivante non tiene in alcun conto dell’apporto di chi fornisce contributi indiretti (né delle funzioni di Staff ma neppure dei ruoli di rete diversi da quelli che gestiscono un portafoglio clienti).

2.

Sotto il profilo legato al rispetto della normativa nazionale (Accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro – art. 8), si riprendono e si rafforzano, *ad abundantiam*, concetti in esso espressi rispetto a “criteri equi e trasparenti” di cui al comma 5, primo e secondo alinea:

“...basati su medio e lungo termine, così come su obiettivi sostenibili, sia di carattere quantitativo che qualitativo”

- gli Obiettivi Vigs, aventi a riferimento il semestre o risultati di campagna prodotto, non esprimono alcun obiettivo di medio-lungo periodo;
- nessun obiettivo di tipo qualitativo, neppure di tipo indiretto come per la fidelizzazione della clientela;
- nessun obiettivo sullo sviluppo del capitale umano;
- Il punteggio campagne, determinante per varcare la soglia di accesso (80%), accentua i rischi di sbilanciamento verso l’orientamento al risultato di vendita a prescindere da economicità, trasparenza, adeguatezza al profilo del cliente.

“...valorizzando il lavoro di squadra”

- nessun riconoscimento ai ruoli diversi da gestori di portafoglio,
- sistema basato sulla performance individuale esasperata sul piano del contributo individuale al risultato di segmento.

3.

Si richiamano, a corollario di quanto appena illustrato, alcune disposizioni Bankitalia su “POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI” – Sezione III punto 2 – Remunerazione variabile – circolare n. 285 del 17/12/2013, anche alla luce delle revisioni in corso

- L’ammontare complessivo di retribuzione variabile tiene conto anche di obiettivi qualitativi,
- I parametri a cui rapportare l’ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.

4.

A conclusione della presente disamina si riportano alcuni stralci, con il commento delle OO.SS., del documento sulle Politiche Retributive di Gruppo, relazione sulla remunerazione 2017, rispetto ai quali non sfugge l'evidente contraddizione con il Sir 2018

Pag. 31 – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE PER LA RETE DI VENDITA.

“E’ allo studio l’introduzione di un sistema incentivante di rete di vendita da applicare nel corso del 2018, destinato al personale di rete e staff commerciale non dirigente e suddiviso per “famiglie professionali” e “strutture territoriali” di rispettiva appartenenza”.

Ci si riferisce alla generalità del personale di rete; ciò va messo in relazione al fattore di sostenibilità del sistema incentivante. La coesione interna è fattore di sostenibilità oltre il breve periodo, le esclusioni, per contro, vanno in direzione opposta.

“Gli aggregati presi in considerazione saranno quelli tipici legati all’attività commerciale, con particolare attenzione agli aspetti di carattere qualitativo e con un riferimento a principi di valutazione individuale”.

Mentre non si ravvisano obiettivi di tipo qualitativo di natura extracontabile ed extrafinanziari, l’informativa non fa alcun collegamento tra valutazione professionale e accesso/misura del premio.

“Gli indicatori utilizzati saranno strutturati in modo tale da evitare possibili rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento ed ai conflitti di interesse nel contesto degli obblighi previsti dalla Direttiva 2014/65 (Mifid II) e dagli orientamenti formulati dall’Esma”.

L’assegnazione su obiettivi specifici Vigs su Risparmio Gestito e Polizze Vita costituisce evidente motivo di criticità (Regolamento intermediari Consob adottato con delibera n. 20307 del 15/02/2018). La vendita di prodotti oggetto di accordi commerciali con quote commissionali di spettanza del distributore configura offerta al pubblico di prodotti in conflitto di interessi. Questa decisione di orientare l’azione commerciale con spinta incentivante non appare in linea con quanto previsto all’art. 93 commi 1 e 2 del Regolamento Intermediari. Spinose anche le implicazioni sul piano della consulenza e dei rischi di un possibile contenzioso con la clientela in caso di denuncia di consulenza viziata da orientamenti commerciali incentivati in modo non conforme.

Art. 93, commi 1 e 2 Regolamento Intermediari.

(Sistemi di remunerazione e di incentivazione e valutazione del personale).

1. Nello svolgimento dei servizi di investimento, gli intermediari evitano di remunerare e di incentivare il proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.
2. Ai fini del comma 1, gli intermediari non adottano disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d’altro tipo che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se può essere offerto uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente.

Per tutte le considerazioni fin qui svolte, si richiede la revisione del SIR 2018, riconducendolo a un modello compatibile con gli accordi sindacali e la normativa di settore.

Infine, alla luce di quanto fin qui esposto, in accordo con quanto stabilisce la circolare 285 di Bankitalia:

“... La funzione di compliance verifica, tra l’altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela...”

La presente comunicazione viene inviata, per opportuna competenza e responsabilità anche alla Funzione Compliance aziendale, per le proprie valutazioni di merito.

Distinti saluti.

f.to le Segreterie degli Organi di Coordinamento GRUPPO CREVAL

