



Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisca/CGil Sinfub Ugl Credito UilCa
Segreterie di Coordinamento - UniCredit Spa

Milano, 1 giugno 2012

SISTEMA INCENTIVANTE 2012

ANCORA UNA VOLTA NON CI SIAMO

Lo scorso 22 febbraio si è svolto l'incontro sul sistema incentivante per l'anno in corso.

Come si ricorderà, per il 2011 la struttura del sistema era mutata sensibilmente anche a seguito del nuovo perimetro aziendale conseguente a ONE4C.

In particolare, i principi cardine erano:

- 1) analogo sistema per tutti e tre i Network, Retail, Corporate, Private;
- 2) sostenibilità del pagamento rispetto ad una positività dei risultati di Divisione e/o globali quale condizione per erogare i premi,
- 3) eliminazione delle soglie minime di accesso.

Quest'ultimo aspetto dovrebbe determinare, in base ai primi riscontri aziendali, un aumento della "platea dei premiati" (tra l'80% ed il 90% dei colleghi in rete), anche se su livelli medi inferiori rispetto agli anni precedenti.

Il contenimento delle eccessive punte monetarie e l'ampliamento dei colleghi premiati sono fattori che le OO.SS. valutano positivamente, in quanto comportano la diminuzione delle spropositate sperequazioni finora registrate, ed al contempo possono limitare gli eccessi derivanti da strategie di vendita troppo spesso non sostenibili.

Al momento non siamo però in grado di valutare se tale circostanza si sia effettivamente verificata nel 2011, poiché i dati a consuntivo, da noi richiesti ai sensi del CCNL, non ci sono ancora stati forniti (dovrebbero pervenire dopo il 5 giugno p.v.)

Viceversa, proprio a fronte di tali riscontri, l'Azienda intenderebbe, per il 2012, tornare a meccanismi che comportino premi medi più alti e una minore platea di beneficiari.

Per l'anno in corso viene confermata la struttura del sistema premiante 2011 (con sistema a matrice per le figure apicali e sistema a blocchi per gli altri ruoli di rete), ma con un **peggioramento per quanto attiene ai criteri di distribuzione dei premi**.

In ogni caso, a tutt'oggi, mancano alcuni tasselli importanti (come per es: il valore del "punto"), e ciò rafforza nei colleghi l'idea dell'**approssimazione e discrezionalità** con cui l'azienda opera.

Più nello specifico, l'analisi della struttura dell'MBO 2012 ci porta, da un lato ad apprezzare l'individuazione, per i ruoli di ASC, ACSC, AFP, di obiettivi sempre più riferiti

non al singolo, ma alla squadra (distretto), dall'altro ad evidenziare le seguenti **perduranti criticità**:

- inaccettabili spazi di discrezionalità e possibilità di modificazioni in corso d'anno;
- mancata trasparenza rispetto a elementi fondamentali (per esempio gli importi dei premi);
- mancata comunicazione dell'ammontare complessivo accantonato per questa voce di spesa: è impossibile che nell'attuale momento di controllo puntuale dei costi l'Azienda affermi che non sia in grado di fornire tale quantificazione;
- mancata rettifica del TRIM*M INDEX dagli elementi del rapporto Banca/Cliente, non imputabili all'attività del singolo;
- mantenimento della voce "costo del lavoro" nella costruzione degli indicatori; ciò frenerà (come nel recente passato) sia un adeguamento degli organici ai carichi effettivi di lavoro sia la tanto auspicata mobilità interna;
- incoerenza tra gli obiettivi di qualità (rispetto delle regole Mifid, compliance, antiriciclaggio, Basilea, ecc...) e le quotidiane pratiche commerciali poste in essere;
- assenza di obiettivi a medio/lungo termine così come "suggerito" da Bankitalia;
- discrezionalità nell'attribuzione di un premio di "eccellenza", peraltro eliminato ex post per il 2011;
- assenza di un sistema apposito per le strutture non di rete (ex holding e competence lines), per le quali è previsto il solo bonus **discrezionale**.

Non possiamo inoltre esimerci dal dichiarare del tutto inaccettabile come, mentre da un lato si accantonano le risorse finanziarie per erogare questi premi, dall'altro si voglia contenere, se non addirittura escludere, il pagamento del premio aziendale.

In base alle considerazioni sopra riportate, le OO.SS. esprimono, anche per il 2012, un **giudizio di netta contrarietà, non solo in riferimento ai contenuti e alla struttura del sistema incentivante, quanto all'opportunità stessa di mantenere in essere questo strumento, in un contesto di perdurante grande difficoltà e in un momento in cui l'azienda ipotizza ulteriori pesanti sacrifici per i lavoratori.**

Segreteria di Coordinamento
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa
UniCredit Spa