

E' stato presentato alle OOSS il regolamento del sistema incentivante 2014 per la rete commerciale. Il montepremi complessivo è aumentato da 19,420 mln a 32,625 mln, equivalente ad un aumento del 68%!!! Per il resto abbiamo constatato la complessiva conferma, fino ai minimi dettagli, del regolamento degli anni scorsi. Rimangono quindi:

- budget di segmento per i Gestori Affluent, Small Business, Universali e Addetti Clientela (che diventano individuali in presenza di un solo gestore di filiale/nucleo);
- budget individuali per i Gestori Corporate;
- correlazione dell'importo del premio alla valutazione professionale espressa in centesimi rispetto alla media dell'unità produttiva di riferimento;
- mancata esplicitazione del valore cancello (Risultato Operativo Corrente di Gruppo) di accesso al montepremi.

Abbiamo sempre espresso in questi anni e confermiamo forte contrarietà a questo sistema:

- troppo complicato per poter essere gestito con trasparenza e senza discrezionalità;
- che premia i singoli a discapito del gruppo;
- funzionale alla produzione quantitativa a discapito della qualità;
- che mortifica le aspettative di chi da anni non vede premiato il risultato conseguito per effetto della mancata apertura del cancello.

Al momento non ci è stato presentato il sistema incentivante delle Direzioni, ma pare che anche questo anno non sarà accantonato il metodo esclusivamente discrezionale adottato fino ad ora.

Detto questo, riteniamo che un sistema incentivante sia pensato per indirizzare i comportamenti e premiare quelli efficaci al raggiungimento della missione aziendale. Il Gruppo da 3 anni consecutivi registra bilanci in pesante perdita, per motivazioni sempre ampiamente attribuibili alle rettifiche su crediti ed alla qualità del credito. Ci saremmo aspettati quindi un importante aggiustamento anche sulle politiche premianti rispetto a questa criticità, certo di sistema, ma anche molto di Banco Popolare. Il costo del credito è un valore fondamentale che rimane invariato su tutte le schede budget rispetto al 2013 ed incide solo per il 20% per un Responsabile di Filiale, addirittura per il 15% per un Responsabile di Area Affari: evidentemente non è una priorità.

Per questo sorprende oltremodo vedere che nella foresta pietrificata del sistema incentivante nulla cambia mentre il terreno scappa sotto i piedi. Evidentemente va tutto bene e soltanto noi non ce ne siamo accorti.

E le assurde pressioni di vendita giornaliere per realizzare commissioni di collocamento, alle quali questo sistema è asservito, quanto portano in termini economici sul bilancio di Gruppo?

E quante risorse impegnano per conseguirli, distraendole da altri obiettivi? Si potrebbero impiegare meglio? Noi crediamo di sì.

E soprattutto come si giustifica che in un Gruppo che è costretto a fare economie su tutto, costo del personale in primis - vedasi le giornate di solidarietà obbligatorie del 2013 - si aumenti del 68% lo stanziamento per il salario discrezionale???

Verona, 28/02/2014

Fisac CGIL Gruppo Banco Popolare

[Scarica comunicato](#)