

Nella giornata dell'8 Aprile le OO.SS.AA. della Banca sono state convocate dall'Azienda per l'illustrazione del Sistema Incentivante 2014 e del Piano Industriale 2014-2017. La comunicazione riguardante quest'ultimo argomento è avvenuta alla presenza anche delle OO.SS.AA. di Banca Sai a conferma della prossima acquisizione della stessa in Unipol Banca. Purtroppo dobbiamo subito rilevare che la trattazione di argomenti così importanti è stata sviluppata nell'arco di una sola giornata, evidentemente per soddisfare l'esigenza aziendale di poter presentare criteri e obiettivi del sistema di incentivazione e del Piano Industriale alla platea dei responsabili di filiale convocati a Bologna nella giornata successiva. Ciò ha inevitabilmente posto un limite oggettivo al confronto e ha dato alle scriventi OO.SS.AA. la percezione che ci trovassimo di fronte a una urgenza temporale già definita e che non ci fosse spazio per provare a ottenere qualche modifica "in corso d'opera" (cosa peraltro prevista dal CCNL). E così è stato in particolar modo per il Sistema Incentivante. Tale condizione ha inevitabilmente sminuito sia la pur positiva disponibilità dell'azienda a continuare il confronto sul Piano Industriale nell'ambito di una riunione di prossima convocazione, sia l'impegno assunto dal Direttore Generale a favorire un confronto di merito su alcune criticità insite, a nostro giudizio, nel Sistema Incentivante 2014, con l'obiettivo di addivenire ad una formulazione del prossimo Sistema Incentivante più accettabile. Riportiamo comunque alcune prime considerazioni sulle questioni all'ordine del giorno, in attesa di una valutazione più puntuale - in particolare per il Piano Industriale - dopo i necessari e opportuni approfondimenti.

#### SISTEMA INCENTIVANTE

Abbiamo evidenziato all'azienda una serie di elementi di criticità che non ci consentono di esprimere, nel merito, un parere positivo.

Innanzitutto rileviamo che l'incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi è destinata esclusivamente alla rete commerciale allo scopo - come ci è stato fatto capire - di dare forma e sostanza alle politiche finalizzate al risultato (vedi la predisposizione dei budget commerciali). I colleghi della Direzione Generale, in base a tale circostanza, restano "al palo" e questa non è una buona notizia se a ciò aggiungiamo il mancato riconoscimento (per tutti) del Premio Aziendale 2012 (erogazione 2013) e della incertezza - dichiarata dal dott. Santella - circa la possibilità di prevedere la corresponsione di qualsiasi somma nel corrente anno. Sicché, se pure è giusto sottolineare la disponibilità del dott. Rossetti a valutare - per il futuro - un meccanismo di incentivazione dedicato espressamente agli uffici della Direzione Generale, per l'oggi, non possiamo che giudicare discriminante l'impostazione generale data all'attuale sistema.

Nel merito dei criteri, oltre a rilevare che uno o più obiettivi posti non sono - dal nostro punto di vista - pienamente nelle disponibilità delle filiali, non convince l'introduzione di penalizzazioni dei premi a fronte del mancato conseguimento di alcune attività collaterali

2

seppur importanti. Segnaliamo, altresì, come arbitraria perché utilizzabile in maniera estensiva, la norma inserita nel regolamento applicativo che prevede la non corresponsione del premio a fronte di negligenze o imprudenze operative del dipendente che abbiano determinato esborsi patrimoniali per la banca.

Tenuto conto di quanto avvenuto in passato, salutiamo invece positivamente il fatto che il Sistema Incentivante non sia stato presentato ad esercizio quasi concluso nonché l'impegno della Direzione a considerare il mese di gennaio come il periodo entro cui, a partire dal prossimo anno, dovrà essere illustrato e attivato.

#### PIANO INDUSTRIALE

La corposa esposizione di dati, tabelle di andamento e di previsione e aggregati patrimoniali e la contestuale enunciazione delle sottostanti dinamiche produttive, ci impedisce di formulare in questa sede una valutazione organica del Piano Industriale che necessita di una indispensabile analisi di dettaglio e di un necessario approfondimento.

Intendiamo, tuttavia, porre l'attenzione su due elementi di fondo di forte effetto: l'obiettivo di una sostanziale salvaguardia

dei livelli occupazionali per tutta la durata del Piano (al netto delle uscite per così dire “fisiologiche”, come evidenziato nella specifica tabella dello stesso Piano), anche a fronte dell’impegno a non avviare processi di riduzione del numero delle filiali e l’argomentazione - utilizzata dal Direttore centrale del Personale - per la quale il futuro della banca è legato indissolubilmente alla realizzazione degli obiettivi del Piano, per altro, giudicati quali obiettivi “di minima”.

Il mantenimento del numero dei lavoratori occupati ai livelli attuali è certamente un fatto importante in sé ma anche in relazione all’opportunità che ci offre di proporre un confronto di merito sugli assetti organizzativi (anche alla luce della iniziativa in atto finalizzata alla riduzione del numero degli addetti delle filiali e della asserzione per la quale la direzione generale risulterebbe una struttura “ipertrofica”) e sui processi operativi. Un confronto che, se accolto, ci consentirebbe di rendere più oggettiva la discussione sull’affermazione aziendale di una struttura commerciale che esprime bassa produttività.

Per quanto riguarda l’indissolubilità del legame tra realizzazione degli obiettivi del Piano e futuro della banca, è necessario evidenziare che tale argomentazione non può prescindere da una valutazione di merito degli stessi obiettivi, dalla capacità del management di gestire i connessi processi produttivi e, soprattutto, dalla volontà della Proprietà di avvalorare per l’oggi e per il domani il ruolo della banca all’interno del Gruppo.

In tale contesto, praticabilità e finalizzazione degli obiettivi, correttezza e trasparenza del sistema di relazioni vertice\base sono le condizioni di fondo per valorizzare l’impegno dei lavoratori della banca che, come sempre, non mancherà.

Sarà nostra cura informarvi sulla evoluzione del confronto con l’azienda.

Bologna, 10 Aprile 2014.

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA

UNIPOL BANCA S.P.A.

[Scarica comunicato](#)