

Il Contratto Nazionale prevede che l'azienda presenti alle Organizzazioni Sindacali i sistemi di incentivazione che intende adottare nei confronti del Personale. La procedura contempla l'informativa sindacale per verificare una eventuale intesa tra le parti, fermo restando che la banca può comunque adottare le incentivazioni anche in caso di parere contrario delle OO. SS.

E' noto che in DB non si è mai riusciti a raggiungere alcun accordo sulla questione in quanto abbiamo sempre ritenuto che le proposte aziendali non rispettino i criteri di trasparenza, equità e determinatezza richiesti dal CCNL ed inoltre mai abbiamo condiviso la filosofia sottostante ai sistemi di incentivazione in quanto la stessa è senz'altro una delle cause principali delle fortissime, eccessive pressioni commerciali cui sono quotidianamente sottoposti i Colleghi.

Anche quest'anno, i contenuti dell'informativa e della successiva illustrazione del MBO 2016 per le divisioni PBC (Unità Organizzative PBB e DB Easy), hanno sostanzialmente ricalcato quelli del passato, lasciando quindi inalterata la valutazione negativa da parte sindacale.

Una significativa novità, a dire il vero, ci è stata rappresentata: la banca ad oggi non sa se il sistema incentivante verrà mantenuto per tutto l'anno in quanto DB Ag sta effettuando delle valutazioni complessive sulle forme di remunerazione aziendale nel Gruppo a livello globale ed è pertanto possibile che quanto ci è stato prospettato possa modificarsi profondamente se non addirittura essere accantonato, già a partire dal secondo trimestre del 2016.

Altra particolarità è che il sistema applicato al PBB è "obbligatorio" per tutti i dipendenti mentre quello di DB Easy permane su base volontaria (anche se nel 2015 nessuno vi ha rinunciato).

In DB Easy è evidente la componente collettiva dell'incentivazione, differenziata per ruolo ma comunque a livello di sportello, mentre nel PBB si ragiona quasi esclusivamente in base al singolo lavoratore.

Come già ricordato, meccanismi e principi ispiratori non si discostano comunque da quelli già noti mentre non si sa assolutamente a quanto ammonteranno i bonus che ne deriveranno.

In linea di massima, l'azienda ha dichiarato che, attraverso l'attribuzione dei punteggi specifici che sono propedeutici alla determinazione del futuro premio, intende gratificare la crescita delle masse e degli impieghi, nonché la fidelizzazione della clientela e la riattivazione di rapporti già esistenti.

Le formule utilizzate non sono, come al solito, di semplice comprensione, ad ogni modo permangono limiti individuali minimi al di sotto dei quali non si attribuirà alcun riconoscimento (250 Euro per DB Easy e 500/1.000 per il PBB) e tetti massimi, assolutamente inaccettabili per la loro dimensione, fino a 70.000 Euro per le figure di Business Regionali.

Nel corso della discussione sui cosiddetti "fattori correttivi" è emerso il problema delle assicurazioni sui finanziamenti (CPI) in quanto le disposizioni delle autorità di regolazione del mercato ritengono sospetto il fatto che vengano vendute polizze collegate a più dell'80% dei contratti (la media aziendale ci è stata detta aggirarsi attualmente intorno al 38%) in quanto tale frequenza potrebbe indicare un abbinamento obbligatorio dei due prodotti espressamente vietato dalle normative in vigore.

Si verifica quindi il caso particolare per cui da un lato si incentiva la vendita di assicurazioni ma dall'altro, al superamento della soglia sopra citata, si procede ad una penalizzazione nel punteggio individuale

2

Dal nostro punto di vista si tratta di una contraddizione, perlomeno nei termini che ci sono stati esposti, che non mitiga certamente il problema delle pressioni sulla vendita di prodotti con forte redditività (e conseguente appetibilità in termini di incentivazione), né risolve di per sé la questione del corretto collocamento di questi strumenti assicurativi

E' stato comunque da noi segnalato a DB che si sono verificati già in passato, in forma più o meno officiosa, casi di "imposizione" di vendita abbinata nonostante ciò, come detto, non sia lecito; l'azienda ha stigmatizzato eventuali situazioni di questo genere confermando che non si tratta di condotta richiesta dalla banca (teniamone conto qualora qualcuno

manifesti certi atteggiamenti).

L'azienda ha inoltre chiarito che i prodotti finanziari complessi rientranti nella cosiddetta "Black List" di Consob (in base alla Comunicazione del 22 dicembre n. 97996/14 sulla "distribuzione dei prodotti finanziari complessi alla clientela retail") non sono collocabili né saranno oggetto di incentivazione, mentre rimangono, in base alla valutazione aziendale di rischio, collocabili e oggetto di incentivazione altri prodotti meno rischiosi, ma nondimeno definibili "complessi" (per esempio quelli in "Grey List", quali i certificati a capitale non garantito): in ciò, ad avviso delle Scriventi, contravvenendo allo spirito della normativa.

Secondo la banca non vi debbono essere spinte specifiche nei confronti di strumenti particolarmente a rischio ma non si deve nemmeno escluderli a priori in quanto quello che conta è che la vendita venga eseguita sulla base di una consulenza professionale che rispetti le regole, le norme di legge e le esigenze del cliente.

A seguito di specifica domanda, la banca ha chiarito che i Coadiutori dei Regional non rientrano nel sistema Mbo ma ricevono eventualmente dei bonus discrezionali.

Altro argomento trattato sono stati gli indicatori di "qualità" presenti nei sistemi incentivanti per i quali l'azienda ha strutturato un sistema abbastanza oggettivo valorizzando anche l'andamento positivo.

A seguito di nostra osservazione, DB Easy si è detta disponibile ad uniformare il proprio regolamento a quello PBB per quanto riguarda eventuali penalizzazioni alle figure gerarchiche superiori nel caso in cui i loro collaboratori ricevano provvedimenti disciplinari; in sostanza, se si viene raggiunti da specifiche misure sanzionatorie in relazione ai propri comportamenti professionali, i punti di incentivazione (o le somme già percepite) verranno decurtati non solo al diretto interessato ma, in varia misura, anche ai responsabili di sportello ed ai referenti regionali.

Viste le complessive distanze tra le parti, non si è provveduto ad aggiornare la riunione e pertanto la procedura si può dire esaurita.

Come accade spesso, anche in questa occasione abbiamo constatato una notevole distanza tra le enunciazioni di principio ed il vissuto negli sportelli; è importante che venga segnalato, senza timore od indugio, ogni comportamento non corretto, o addirittura non lecito, da parte di chiunque affinché si possa concretamente intervenire per far sì che la realtà quotidiana si allinei con quanto formalmente previsto dalla banca stessa.

Sul tema del clima aziendale, l'incontro del 14 gennaio è stata l'occasione per richiedere a DB l'avvio di un percorso, prospettato ormai qualche mese fa, che possa condurre ad un accordo tra le parti sul clima aziendale e sulle vendite responsabili al fine di creare le migliori condizioni di lavoro possibili per tutti i colleghi.

Milano, 18 gennaio 2016

Segreterie Nazionali di Coordinamento

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN

[Comunicato](#)