

INCONTRO SU: SISTEMA INCENTIVANTE, APERTURE PER 17 MARZO E VARIE

Sistema incentivante 2011

Nell'incontro del 2 marzo, l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. il sistema di incentivazione del 2011 per il personale della Rete e della Divisione Banca dei Territori (Filiali, Aree e Direzioni Regionali). Non c'è ancora, invece, il sistema di incentivazione del 2011 per le Strutture Centrali.

Il nuovo sistema presenta diverse novità ed è diviso in due parti:

- un Sistema di Incentivazione Base,
- un Sistema di Incentivazione Commerciale.

Nulla è variato, invece, per quanto riguarda il sistema valutativo: l'accesso al sistema incentivante è previsto per coloro che hanno una valutazione almeno di "adeguato".

• Sistema di Incentivazione Base

Questo sistema prevede l'erogazione a tutto il personale della filiale/area/direzione regionale (l'entità del premio stanziato è differenziata per figura professionale) qualora si raggiungano i seguenti obiettivi e correttivi:

- obiettivi di Gruppo/Divisione (principio di solidarietà); non è prevista l'erogazione del Sistema di Incentivazione Base se non verranno raggiunti il 95% degli obiettivi della Divisione e il 90% di quelli di Gruppo;
- obiettivo del Margine di Intermediazione
- primo correttivo rappresentato da un Indice composito di Qualità e Customer Satisfaction (uguale all'anno scorso ma con un aumento della percentuale di incremento o decremento del premio)
- secondo correttivo costituito dal Cost/Income (incremento o decremento del premio in base al posizionamento della filiale rispetto alla media)

• Sistema di Incentivazione Commerciale

Questo Sistema è complementare a quello Base ed è rivolto a tutto il personale di filiale e alle figure commerciali di Area e Direzione Regionale.

La scelta aziendale ha lo scopo di premiare quelle filiali che, indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi di redditività del Sistema di Base, hanno buone performance sui risultati commerciali. Inoltre ritiene in questo modo di sostenere il gioco di squadra e la motivazione del personale a raggiungere gli obiettivi nel corso di tutto l'anno.

Per quest'ultimo motivo, il sistema di incentivazione commerciale è suddiviso in tre tappe a partire da marzo. Saranno redatte classifiche mensili, che verranno sommate per ogni tappa.

Il premio incentivante spetterà a tutto il personale delle filiali "vincitrici" di ogni tappa (l'entità del premio stanziato è differenziata per figura professionale), pari al miglior 20% delle filiali Piccole, 20% di quelle Base, 20% di quelle Medie/Grandi e di quelle Imprese.

Il premio incentivante commerciale è svincolato dal raggiungimento di obiettivi di Gruppo/Divisione, così come è svincolato dal raggiungimento del Sistema Incentivante di Base. L'unico limite sarà costituito da indicatori "Servizio di Investimento" e "Servizi di Finanziamento" (per le filiali Imprese solo "Servizi di Finanziamento") nel caso risultassero inferiori a 90: questo per il rispetto delle disposizioni degli Organi di Vigilanza volti a prevenire comportamenti di vendita non rispettosi dei profili di rischio della clientela.

Nel Sistema Incentivante Commerciale è inoltre previsto un plafond, per tappa, a disposizione del direttore di filiale e di area per premiare – a sua discrezione – i colleghi.

Rispetto al Sistema di Incentivazione sia nel suo complesso ed in particolare a quello Commerciale, che di fatto è una "gara" a tappe, abbiamo da subito sottolineato il rischio di un aumento delle pressioni commerciali e di forte competitività tra le filiali che operano nel medesimo territorio.

Anche in merito ai correttivi di Qualità (SeiOK) e del Cost/income sono forti i dubbi che possano creare distorsioni e strumentalizzazioni da parte dei Responsabili.

Abbiamo nuovamente richiesto, anche alla luce del nuovo sistema incentivante commerciale, che non siano realizzate e diffuse graduatorie individuali. Al riguardo, l'Azienda ha negato che la propria strumentazione preveda reportistiche e classifiche individuali.

Alla luce delle novità del nuovo sistema incentivante, al termine dell'incontro le OO.SS. hanno richiesto l'apertura della procedura di confronto prevista dal CCNL.

Sistema Incentivante 2010

In merito al piano incentivi 2010 e alla luce dell'andamento del mercato dello scorso anno, che rischia di escludere dal raggiungimento degli obiettivi la stragrande maggioranza delle filiali, le OO.SS. hanno chiesto all'azienda di valutare l'opportunità di effettuare alcune rettifiche, richiedendo altresì modalità di comunicazione chiare e trasparenti.

L'Azienda ha risposto che non dispone attualmente di dati completi e dovrà quindi ancora fare le dovute valutazioni.

Come Fisac abbiamo già denunciato l'anno scorso la decurtazione del premio incentivante per coloro che usufruiscono dei permessi L. 104.

Nonostante il D. Lgs: 216/2003 sulla parità di trattamento dei lavoratori che vieta qualsiasi discriminazione diretta e indiretta a causa degli handicap, l'Azienda continuerà a sommare le assenze per permesso handicap e, qualora superino i 2 mesi complessivi, decurterà il premio spettante.

E' questa l'attenzione al "sociale" che l'Azienda continua a sbandierare?

Continuiamo a ritenere ciò inaccettabile e valuteremo con i colleghi interessati le iniziative legali da assumere in materia.

Festività 17 marzo

L'Azienda ha comunicato l'apertura al pubblico di alcune filiali storiche, in città che sono state nella storia capitali d'Italia, in occasione della festività del 17 marzo di quest'anno per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia.

Le filiali coinvolte saranno:

Torino: Piazza San Carlo e Via Garibaldi

Firenze: Piazza della Signoria (filiale di CR Firenze) e Piazza della Repubblica (filiale di Intesa Sanpaolo).

Roma: Via del Corso e Piazza di Spagna.

Il coinvolgimento dei lavoratori sarà su base volontaria; il trattamento economico e normativo è quello stabilito dal CCNL per il lavoro nei giorni festivi infrasettimanali (riposo compensativo o pagamento straordinario).

Sono ancora da definire i servizi che saranno presidiati, ancorché l'attività sarà minima di cassa e consulenza, e le misure di sicurezza (guardia). Al riguardo verrà data nei prossimi giorni specifica informativa ai competenti Coordinatori Territoriali di Area.

Progetti aziendali di Qualità

L'Azienda ha comunicato l'avvio di due progetti:

- uno rivolto ai gestori in filiale, attraverso interviste ai colleghi, per approfondire le metodologie di proposizione e approccio nella proposta dei prodotti alla clientela e verificare la relativa risposta della clientela ;
- uno rivolto ai lavoratori di ISGS in qualità di clienti di Intesa Sanpaolo, chiedendo loro di inserire, in via volontaria, tramite il blog del Chief Operating Officer, le proprie osservazioni, richieste e preferenze per una migliore fruizione dei servizi della banca.

Modello Cud

L'Azienda ha comunicato che sarà in grado di effettuare la consegna on line del Modello Cud 2011 non prima del 21 marzo. La spedizione cartacea per il personale che non ha accesso a Intranet potrà avvenire quindi solo in data successiva al 21 marzo.

Opzione Premio Aziendale (VAP)

Ricordiamo che l'accordo del 17 febbraio ha stabilito la possibilità per il lavoratore di richiedere il riversamento di una quota del premio aziendale (VAP) al proprio fondo di previdenza a contribuzione definita. Per poter effettuare tale opzione, l'Azienda attiverà una specifica procedura on line a partire dalla prossima settimana fino al 31 marzo.

Milano, 4 marzo 2011

Delegazione trattante FISAC/CGIL