

NPL, Sistemi Incentivanti, Contest... troppe iniziative che dividono

Nel corso dell'incontro del 10 maggio l'Azienda ha illustrato il piano di incentivazione collegato all'obiettivo di riduzione dei Non Performing Loans, più volte dichiarato dai vertici del Gruppo.

Negli ultimi mesi del 2016 la BCE aveva richiesto a tutte le Banche un intervento per ridurre in modo consistente lo stock in essere di NPL. Nel documento inviato da BCE con le linee guida applicative, veniva anche data indicazione di predisporre un sistema incentivante mirato per tutti i dipendenti coinvolti nel processo di diminuzione degli NPL.

Conseguentemente Intesa Sanpaolo ha sviluppato il piano di incentivazione illustrato, che sarà distribuito sul triennio 2017-2019, quindi a cavallo di due diversi piani industriali.

[Qui le slide Piano Incentivazione NPL](#)

La complessiva erogazione economica (che nell'incontro non è stata quantificata) è quindi distribuita nel triennio, in base al raggiungimento degli obiettivi intermedi che costituiscono il piano. I premi saranno differenziati in tre fasce, in base al coinvolgimento, parziale o totale, delle persone nel progetto.

Destinatari del progetto (pag. 7 delle slide) sono colleghi di strutture della Direzione Crediti, delle Direzioni Regionali, della Divisione Capital Investment Banking ed il Team della BdT recentemente costituito per gli NPL.

Non è prevista una ricaduta sulle Filiali, in quanto gli importi gestibili nella Rete non sono rilevanti.

Viene completamente esclusa dall'iniziativa incentivante la Direzione Recupero Crediti, che è la struttura del Gruppo appositamente predisposta e sta ottenendo importanti risultati economici in tal senso.

Abbiamo fortemente criticato questa esclusione, che non risponde assolutamente ai criteri di "coinvolgimento di tutti i dipendenti" interessati dal processo di riduzione degli NPL. L'Azienda ha sostenuto che il Recupero Crediti ha già questa attività nei suoi obiettivi, quindi non necessita di una incentivazione mirata.

Per questa Direzione è invece prevista la terza riedizione del Contest “Over the Rainbow”, della durata di 7 mesi, che premia le migliori strutture in quattro classifiche per territorio e per dimensioni.

[Qui le slide Contest](#)

Abbiamo contestato anche le modalità di questa iniziativa che non può in alcun modo sostituire il salario di produttività.

Al contrario come FISAC/CGIL, insieme alle altre Organizzazioni, abbiamo richiesto nuovamente l’apertura del confronto per individuare Ruoli Professionali negli ambiti ancora non regolamentati dal Contratto di secondo Livello.

L’Azienda al riguardo si è data disponibile ad aprire nel mese di giugno la trattativa per la Divisione Private, mentre sul Recupero Crediti ha dichiarato che sta svolgendo un approfondimento per definire i criteri per identificare le figure di coordinamento ed i livelli di complessità delle attività, in analogia a quanto già definito per altre strutture di ISGS.

*Le informative fornite dall’Azienda negli scorsi giorni forniscono un quadro non accettabile di frammentazione di iniziative, sistemi incentivanti e premianti non ricompresi **nelle regole negoziate sul PVR.***

Nel prossimo confronto che si aprirà sul PVR 2017 sarà necessario dare risposte in materia di semplificazione, trasparenza, omogeneità ed equità del premio.

15 maggio 2017

La Segreteria di Gruppo