



BANCAREGIONALE EUROPEA SPA

SISTEMA INCENTIVANTE 2016

Su richiesta delle OOSS, si è svolto venerdì 29 gennaio a Torino l'incontro di presentazione del Sistema Incentivante. Utilizziamo il termine "presentazione" (e non "trattativa") poiché la normativa vigente prevede che, in mancanza di accordo tra parti sociali ed azienda, quest'ultima possa comunque procedere con la propria iniziativa.

Per l'anno 2016, le caratteristiche essenziali dell'iniziativa messa in atto dalla Banca ricalcheranno quelle del 2015 (peraltro a nostro avviso pessime, infatti non condivise), ad eccezione di poche novità che, a detta dell'Azienda, sono state introdotte per "migliorare il sistema".

Tra queste, quelle che maggiormente hanno destato perplessità sono:

- limitazione del numero di "premiati" delle MMT ad un max di 5 componenti
- penalizzazioni economiche sui premi per i "gestori affluenti" che procedono a variazioni dei profili MIFID.

Considerando che le "politiche bancarie" attuali sono orientate all'adozione di reti sportellari meno capillari ma più strutturate - politica percorsa anche dal nostro Gruppo e dalla nostra Banca - la limitazione dei premiati delle MMT genererà sicuramente malcontento per gli esclusi, rischiando di compromettere ulteriormente il già precario clima aziendale.

Altra conseguenza, sarà l'utilizzo ancora più marcato l'uso della "tagliola" del giudizio professionale "parzialmente adeguato".

Nel 2015 la percentuale dei "parzialmente adeguati" di BRE è stata di circa il 20%, praticamente il doppio rispetto alla media di gruppo che si è attestata al 10% circa: ciò confermerebbe i nostri dubbi e timori sull'uso "strumentale" del giudizio adottato dalla Banca.

Consideriamo "ipocrita" il comportamento aziendale che da un lato pretende il rispetto della normativa, ma dall'altro "non vede, non sente ma tollera" pressioni commerciali abnormi per il raggiungimento di Budget che per il 2016, pur senza variazioni significative della congiuntura economica, sono stati mediamente incrementati del 40% rispetto al 2015!

Non si comprende come le "penalizzazioni economiche" sugli incentivi riguardino solamente i "gestori" e non i componenti delle varie Direzioni Territoriali che talvolta,

con atteggiamenti discutibili, rischiano di indurre lavoratori esasperati all'adozione di "pericolose scorciatoie".

L'Azienda continua a non recepire le nostre osservazioni sui premi spettanti alle/ai numerose/i "gestori" ad orario ridotto cui vengono richieste prestazioni in linea con il personale a Tempo Pieno salvo ridurre il premio in caso di raggiungimento dei Budget. In questo modo l'Azienda incamera un doppio vantaggio: risparmia non solo sugli stipendi ottenendo prestazioni simili ai "tempo pieno", ma anche sui premi dei sistemi incentivanti eventualmente erogati.

Stante la distanza di vedute tra OOS e Azienda, è impossibile allo stato attuale addivenire ad una condivisione dell'argomento, come pure è "utopia" immaginare di raggiungere accordi su "Premio variabile di risultato" - sostitutivo del Premio Aziendale e del Sistema Incentivante - così come auspicato dal vigente CCNL.

L'Azienda ha altresì informato che è imminente l'uscita della circolare sulla nuova Polizza Sanitaria.

Sarà nostra cura informaVi in merito alle future convocazioni della "commissione clima" che abbiamo intenzione di richiedere considerato l'esponenziale incremento di pressioni commerciali messe in atto in queste prime settimane dell'anno.

Torino, 02 febbraio 2016

Le Segreterie
FABI FIRST-CISL UILCA UNISIN