

INTESA SANPAOLO: SISTEMA INCENTIVANTE 2011 UN OBBROBRIO VERGOGNOSO CHE SI RIPETE OGNI ANNO

La grave crisi che rischia di portare al *default* il paese e le banche potrebbe rendere trascurabili le misere scorrettezze che contrassegnano la gestione ordinaria di questa azienda. Invece non dobbiamo fare passare in cavalleria la **tracotanza** con cui il management gestisce le politiche di incentivazione, sulla base del principio di fare prima di tutto i propri personali interessi. Già in passato avevamo assistito a vicende curiose, scelte apparentemente irrazionali, logiche premiali incomprensibili: sembravano però frutto del caso. Invece bisogna constatare, ancora una volta, che esistono dipendenti e divisioni di serie A ed altri di serie B, che alcuni vengono premiati senza particolari meriti, e che, per fare un esempio lampante, la Banca dei Territori è figlia di un dio minore, perché **al premio può arrivare solo per miracolo**. Ma prima di raccontare quanto succede nel 2011, ricordiamo cosa è successo per l'anno precedente.

Per il sistema incentivante 2010 sono stati distribuiti in tutto 115.896.000 euro al 30% dei colleghi del Gruppo. La distribuzione però è stata molto disomogenea.

Ai 46.293 dipendenti della **Banca dei Territori** sono andati 24.825.000 €: hanno preso il premio solo 7.560 persone (il 16%) per 3.284 € medi pro capite. Alle altre Divisioni è andata un po' diversamente. Proviamo a fare un po' di conti, sapendo che il **premio medio** è un mero dato statistico e che le differenze individuali sono notevoli.

Corporate, Banca Imi, Biis: su 3.500 dipendenti hanno preso il premio in 2.339 (il 67%) con in media 16.289 € a testa.

Eurizon: 1.989 dipendenti, sono andati a premio in 1.297 (il 65%), con in media 9.397 € a testa.

Strutture centrali: 12.786 dipendenti, a premio in 6.025 (il 47%), con in media 4.568 € a testa.

Totalizzando i premi, si scopre che alle strutture centrali ed esterne sono andati 91.071.000 €, ripartiti su 23.747 addetti, mentre la Banca dei Territori, che ha il doppio dell'organico, ha preso poco più di un quarto di quella cifra.

E' evidente che c'è uno squilibrio privo di senso: il cuore pulsante della banca, la Banca dei Territori, che distribuisce i prodotti e regge il confronto con il cliente, che gestisce ogni giorno le conseguenze devastanti di scelte manageriali dissennate e subisce pressioni commerciali insopportabili, viene pesantemente discriminata nella gestione dei premi.

Senza nulla togliere all'impegno e alla professionalità dei colleghi di Sede Centrale o delle società prodotte, è innegabile che una stortura così evidente è **intollerabile** per il clima aziendale interno e per l'**iniqua** ripartizione dei frutti del nostro lavoro. I risultati economici che tengono su tutta la baracca dipendono dall'enorme spirito di abnegazione di decine di migliaia di colleghi che vengono responsabilizzati individualmente su obiettivi **irrealistici**. La predisposizione di schemi d'incentivazione **irraggiungibili** è un'ennesima beffa nei loro confronti.

Tutto questo era già noto ad inizio anno e si sperava che, almeno per l'esercizio 2011, la banca avrebbe provveduto a sanare il meccanismo con parametri più equilibrati. Invece **nulla** di tutto questo è avvenuto: anzi il sistema è stato "affinato" con l'introduzione di nuovi correttivi legati alla qualità del servizio e al rapporto costi/ricavi, in modo da rendere sempre più aleatoria ed incerta la possibilità di centrare l'obiettivo. Inoltre sono state anche introdotte le tappe trimestrali, su singoli obiettivi, con un complicato sistema di punti e di graduatorie, per tenere sempre alta e costante la tensione commerciale...

Quello che però assume i caratteri del paradosso è il fatto che una serie di indicatori erano stati volutamente lasciati privi di definizione, per essere fissati poi successivamente. In particolare veniva introdotta la novità che le filiali e le strutture della Rete sarebbero andate a premio solo qualora il Gruppo, nel suo complesso, avesse raggiunto il **90%** degli obiettivi e la Divisione di appartenenza almeno il **95%** degli obiettivi. Ma gli obiettivi, appunto, non erano stati definiti.

Il **20 luglio** scorso i Consigli di Gestione e di Sorveglianza hanno approvato le politiche di remunerazione di Gruppo, recependo le disposizioni delle autorità di Vigilanza, ma nella catena di comando si crea uno strano **vuoto decisionale e/o comunicativo**.

Solo ora, con le circolari 721 e 722 del **16 novembre**, questi indicatori sono stati resi noti alla platea degli interessati, con l'introduzione di alcuni elementi nuovi ed imprevisti.

Innanzitutto viene chiarito che il premio incentivante scatta per tutti solo al raggiungimento di un **Eva** di gruppo positivo (l'indice che misura il rapporto tra utile gestionale e costo del capitale).

In secondo luogo viene definito un **indicatore** composito ponderato su cinque diversi parametri per stabilire il raggiungimento o meno dell'obiettivo di Gruppo e di Divisione.

In terzo luogo vengono individuate cinque diverse **fasce** (tra 95% e 106%) di percentuale di raggiungimento del budget da parte della struttura di appartenenza.

In quarto luogo vengono fissati dei meccanismi di **riduzione** e/o di incremento del premio di riferimento individuale, in base all'intervallo di raggiungimento del budget (dal 50% al 120%).

Tradotto in soldoni, significa che la filiale/area/regione può anche aver fatto il 100%, ma se il Gruppo o la Divisione non hanno raggiunto il minimo, **NON SI PRENDE NIENTE**. Ipotesi del tutto realistica, se è vero che il Gruppo viaggia ben sopra il 90%, ma la Divisione BdT lotta aspramente con la soglia 95%...

Questa modifica delle regole in corso d'opera rappresenta di per sé una pratica assurda e senza senso.

Tuttavia alcune domande sorgono spontanee...

Perché sono passati quattro mesi tra la prima circolare sul sistema incentivante e la delibera dei Consigli?

Perché sono passati altri quattro mesi tra la delibera dei Consigli e le circolari applicative degli indicatori?

Chi ha dormito quattro mesi prima di rendere pubblici gli elementi essenziali del sistema?

Nessuno ha mai avuto in mano i dati rappresentativi degli indicatori?

Perché non sono stati resi pubblici in modo da dare a tutti le informazioni necessarie per capire il senso di marcia e rendersi conto di quanto accadeva?

Corrisponde al vero la voce di **un'ispezione dell'Audit** nelle strutture del Personale della Banca dei Territori, con riferimento al sistema premiante?

Perché non è stato comunicato a tutti i lavoratori, con la consueta enfasi, questa rettifica dei parametri richiesti per accedere al premio? Si vuole forse stendere un pietoso velo, perché tutti tirino la carretta fino all'ultimo respiro, nella beata ignoranza che il loro sforzo è del tutto inutile? Perché i sindacati firmatari, così entusiasti nell'assecondare i voleri aziendali in tema di piano industriale e migliaia di esodi, non parlano di questo ennesimo vergognoso episodio? Preferiscono il silenzio per fornire un altro aiutino all'azienda a fare il budget?

Abbiamo sempre sostenuto che i sistemi incentivanti sono **deleterii, dannosi e non riformabili**.

Questa ennesima vergogna è solo l'ultima prova che mina la credibilità di un sistema indifendibile, da abbandonare al più presto. **I soldi devono tornare in cifra fissa e in forma contrattata**, l'emergenza salariale che oggi tocca anche i lavoratori del credito (soprattutto i più giovani) non deve essere risolta con la carotina individuale, ma con una **forte offensiva sindacale** che rivendichi la difesa del potere d'acquisto.

Non è sufficiente chiedere la modifica di sistemi incentivanti, come fa la piattaforma di rinnovo del CCNL proposta dai sindacati trattanti: occorre abolirli, come primo passo verso una riforma radicale del sistema finanziario, che deve tornare al servizio della società e del suo sviluppo sostenibile.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011-7600582

cicl. in p. 7-12-11