



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA BANCO DI NAPOLI

SISTEMA INCENTIVANTE INADEGUATO

SOSTENIAMO LA FORMAZIONE FINANZIATA PER UNA NUOVA CULTURA DEL LAVORO E DELL'IMPRESA

Lo scorso 11 Marzo si è svolto un incontro tra le Segreterie di Coordinamento e la delegazione aziendale.

In tale occasione l'azienda ha presentato agli organismi sindacali del Banco di Napoli il nuovo modello di sistema incentivante.

Il **sistema incentivante 2011**, secondo la presentazione aziendale, è molto diverso dal passato anche grazie al recepimento di molte osservazioni che lo avrebbero orientato nella direzione richiesta dalla rete. Agli obiettivi reddituali si affiancano indicatori relativi al servizio alla clientela ed alla qualità.

Per il 2011 il sistema incentivante si sdoppia in due tronconi: Sistema incentivante base e Sistema incentivante commerciale.

Il sistema base vede uno schema obiettivi semplificato sul quale incidono correttivi di qualità/customer satisfaction e cost income.

Il Sib si attiva se: gli obiettivi a livello di gruppo siano stati perseguiti almeno al 90% e se a livello di Divisione siano stati perseguiti almeno al 95%.

Se non si raggiungono queste soglie minime non è liquidato alcun premio.

In fascia A si può arrivare sino al 140% del premio di riferimento, in fascia B viene confermato il premio di riferimento, in fascia C si ha il 40% del premio di riferimento.

A titolo esemplificativo sono stati forniti gli importi di alcuni premi di riferimento. Si va dai 750 Euro dell'assistente alla clientela ad un massimo di 13000 Euro per i Direttori.

Si è esclusi dal sistema incentivante base se valutati inadeguati o parzialmente adeguati

Il sistema di incentivazione commerciale prevede invece tappe di tre mesi, oltre ad un modulo annuale. Sono previsti premi per le migliori performance di tappa. Inoltre le graduatorie sono stilate sia su base regionale, per le filiali retail, che nazionale, per moduli imprese e filiali imprese.

Le OO.SS. non hanno condiviso anche a livello di Gruppo il modello di sistema incentivante e la procedura si è conclusa senza alcun accordo.

Anche per il 2011 il sistema incentivante a differenza del premio di produttività è un atto unilaterale dell'azienda.

Le OO.SS. da tempo ritengono inadeguato un modello premiante che esclude oltre il 40% dei lavoratori, include logiche divaricanti e forbici eccessive tra i livelli di premio. Ancor di più quest'anno l'inclusione di un sistema di gara a tappe ci sembra contrastante con quello che invece la stessa azienda dichiara , cioè di favorire lo spirito di squadra.

Infine la stessa natura del premio finale del percorso a tappe, vale a dire la partecipazione della convention della Divisione Banca dei Territori , non ci sembra abbia il carattere di un riconoscimento premiante.

Se l'azienda ritiene di dover promuovere incontri commerciali o formativi ha ben altri strumenti a disposizione piuttosto che farlo passare come l'attribuzione di un premio.

Mancano dati chiari sulle percentuali del salario incentivante rispetto al premio di produttività. Ma l'ipotesi di una percentuale analoga è più che fondata. Significa che fatto 100 l'azienda spende gli stessi milioni di euro per il VAP e gli INCENTIVI.

Tale percentuale è del tutto inadeguata.

L'Azienda sostiene inoltre che la politica dei premi di tappa consente di premiare filiali che su base annua non avrebbero una performance ugualmente competitiva.

Al contrario questo secondo pilastro del Sistema incentivante rischia di essere un volano per le una politica commerciale molto più spinta .

E' l'idea stessa di gara che non è coerente con il nostro modello contrattuale secondo il quale i risultati sono il frutto di una lavoro costante, trasparente, onesto, coerente e non il frutto di iscrizione d'ufficio a gare ed a competizioni.

A questi valori dobbiamo continuare ad attenerci con rigore e professionalità .

Le spinte produttive basate sulle leve dei sistemi incentivanti sono di corto respiro e non creano condizioni di benessere diffuso.

Come Uilca abbiamo altresì segnalato che la sperequazione di importi previsti per le diverse figure professionali potrebbe non essere davvero incentivante.

Le gare di cui al Sistema di Incentivazione commerciale non eliminano le campagne prodotto, la costruzione delle classifiche su base nazionali non tiene conto di quelle differenze territoriali che possono condizionare la gara stessa, infine per quanto attiene il correttivo del cost income alcune spese non

dipendenti dalla gestione specifica della Direzione dell'unità produttiva rischiano di costituire un'ulteriore penalità.

FORMAZIONE FINANZIATA

A livello centrale dopo l'accordo del 23 Dicembre prosegue con alacrità il lavoro degli organismi bilaterali (Pari Opportunità – Formazione – Responsabilità Sociale D'Impresa).

Tale lavoro rappresenta un modello da rafforzare per creare una nuova cultura della partecipazione tra le parti sociali, mondo del lavoro e società civile, lavoratori ed impresa .

La strada è ancora lunga né sono esclusi rischi .Come Uilca riteniamo però che questo terreno meriti grande attenzione.

La formazione finanziata è uno di questi ambiti in cui il confronto è possibile e nel quale esso deve continuare ad affinarsi in termini di qualità.

Azienda ed OO.SS. stanno lavorando a livello di gruppo ad una serie di progetti formativi per i quali è possibile accedere ai finanziamenti dell'organismo bilaterale del Fondo Banche Assicurazioni.

Come Uilca abbiamo sostenuto la necessità che gli accordi sottoscritti a tali progetti riguardassero le singole Banche e che oltre alla formazione professionale si realizzassero progetti formativi legati alle pari opportunità ed alla responsabilità sociale dell'impresa.

Su entrambi le questioni abbiamo raccolto la disponibilità aziendale.

L'azienda su richiesta delle OO.SS. a livello di gruppo ha confermato la volontà di continuare nel confronto con le parti sociali per poter addivenire ad iniziative formative – finanziate e partecipate - in materia di pari opportunità e responsabilità sociale di impresa.

I progetti formativi condivisi nel Banco di Napoli riguardano :

- a) **Formazione di mantenimento Isvap – Anno 2011** finalizzato a garantire la qualità e la continuità della formazione professionale in materia assicurativa ;
- b) **Pricing** finalizzato al rafforzamento delle competenze professionali dei Direttori di Filiale;
- c) **Insieme – crescere attraverso il confronto** rivolto ai direttori di Filiale, delle Filiali Imprese ed al personale di Area finalizzato a migliorare la qualità del rapporto e dell'interazioni tra Aree e Filiali ;
- d) **Evoluzione del modello di governo commerciale della Clientela Imprese** rivolto a tutte le figure professionali finalizzato alla conoscenza del processo evolutivo ed alle logiche sottostanti il nuovo modello commerciale

Logicamente accanto a questa formazione finanziata sussistono altri progetti formativi non finanziati e definiti unilateralmente dall'azienda.

I quattro progetti sottoscritti si rivolgono a 3761 dipendenti del Banco di Napoli. Riteniamo che rispetto alla formazione unilaterale quella condivisa e finanziata abbia un ulteriore e diverso valore aggiunto, è per questo che insieme all'azienda vogliamo continuare in questa direzione.

CENTRO DOMUS NAPOLI

Tutte le OO.SS. hanno in questi anni continuamente sostenuto la necessità che i lavoratori distaccati presso ISGS avessero l'opportunità di poter volontariamente essere ricollocati in rete.

A seguito di tali rivendicazioni l'azienda si è già resa disponibile a verificare la percorribilità di dare soluzione alla questione.

Hanno avanzata la richiesta di ricollocazione 13 lavoratori su 27 e per sei è stata già individuata una nuova destinazione .

Napoli, 15 Marzo 2011

LA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO