



Sassari, 13.04.2006

## Cronistoria degli ultimi incontri

Nei giorni scorsi si sono svolti gli incontri in sede aziendale con all'ordine del giorno il target 2006, attuazione del CCNL in merito al contributo generazionale, formazione.

Le linee guida del target 2006 ricalcano più o meno quelle degli anni precedenti. La novità è costituita dalla verifica che il Servizio Mercato è chiamato a svolgere sulla congruità del budget assegnato a ciascuna squadra dall'Area di pertinenza.

Il progetto presentato si articola in:

- **Sistema manager:** destinato, come in passato, ai componenti della direzione di area e subordinato al conseguimento di incrementi del risultato economico, di alcuni obiettivi commerciali, di volumi nella raccolta e negli impieghi. I parametri, sui quali verificare il raggiungimento degli obiettivi, saranno dieci ai quali verrà attribuito un punteggio predeterminato il cui totale ammonta a 100. Il superamento del budget nei 6 parametri (n. conti correnti, PAC, Polizze Arca Vita, Polizze In auto, Margine Finanziario e Margine di Intermediazione) darà diritto a punteggi aggiuntivi, rispetto a quello base, da utilizzare anche per compensare eventuali carenze di altri indicatori. L'ammontare individuale del premio sarà commisurato alla complessità organizzativa, determinata dal prodotto bancario lordo, dal numero degli sportelli e dei dipendenti da coordinare, dell'Area di appartenenza..
- **Sistema supporto al business:** attribuito agli addetti nucleo crediti, nucleo commerciale e nucleo amministrativo. E' focalizzato sul servizio al cliente interno, sullo sviluppo delle attività specialistiche e sull'efficienza operativa. È legato al raggiungimento degli obiettivi del sistema manager e viene attribuito dalla direzione dell'Area nel limite di un monte premi e quote prestabilite.
- **Sistema squadre:** la squadra sarà composta dalla Filiale e dalle agenzie collegate; e pur non trascurando il risultato economico sarà focalizzato su obiettivi commerciali. I criteri sui quali si basa il sistema sono più o meno come quelli del sistema manager. Infatti il punteggio verrà calcolato sui parametri (27), punteggi aggiuntivi, da utilizzare per compensare anche eventuali carenze di altri indicatori, verranno assegnati solo in caso di superamento del budget sul numero dei conti correnti, PAC, Polizze Arca Vita, Polizze In auto. La complessità organizzativa al 31.12.06, determinata dal prodotto bancario lordo, dal numero degli sportelli e dei dipendenti da coordinare, inciderà sull'ammontare individuale del premio del Direttore e del Vice Direttore; mentre sarà ininfluente per gli operatori unici, unico addetto, responsabile di agenzia, coordinatore di sportello e addetto commerciale.
- **Sistema Private Banking :** riservato al Responsabile e agli addetti dell'Ufficio Private, avrà come obiettivo lo sviluppo del portafoglio e la fidelizzazione della clientela esistente.

Secondo la banca il sistema incentivante coinvolgerà 2070 colleghi sulla base del tempo di permanenza nelle squadre (non inferiore a 3 mesi), del cambiamento di ruolo, delle assenze complessive (non superiori a 156 gg.) e del giudizio professionale complessivo annuale (positivo).

Il premio verrà erogato al raggiungimento di:

- 90 punti e fino a 99 per il 40%
- 100 punti per il 100%
- 101 punti fino a 115 in progressione secondo le tabelle presentate.

La Segreteria di Coordinamento FABI ha, dopo un'attenta riflessione e nello spirito dell'art. 44 del CCNL, espresso le proprie valutazioni e proposte sulla determinazione degli indicatori relativi:

- ◆ alla raccolta gestita – la cui previsione di punteggi individuali su prodotti diversi potrebbe causare forti pressioni per la vendita di un prodotto piuttosto che un altro. Pertanto sarebbe opportuno creare un meccanismo di solidarietà tra i tre indicatori;
- ◆ alle polizze IN AUTO e tutti i prodotti assicurativi in genere – è penalizzante che per il calcolo del risultato non vengano considerati i rinnovi la cui sottoscrizione richiede un'attività pari a quella dei nuovi contratti;
- ◆ BPER CARD e BANCOMAT – anche su questo indicatore pesa il mancato conteggio per la sostituzione delle carte si;

- ◆ Conti Correnti – essendo il dato calcolato sul numero dei nuovi conti al netto delle estinzioni, è necessario stabilire l'incidenza che hanno i rapporti che vengono trasferiti da una dipendenza all'altra.

Inoltre la FABI ha dichiarato di ritenere assolutamente marginale l'erogazione del 40% del premio a fronte del raggiungimento degli obiettivi pari a 90/99 punti.

La FABI ha inoltre evidenziato che, in attesa di definire un sistema incentivante con criteri trasparenti anche per la D.G., i significativi risultati di bilancio consentono di premiare i colleghi della Direzione Generale che con il lavoro hanno permesso il raggiungimento di dati così lusinghieri.

L'azienda nel dichiarare che per la sostituzione della "carta si" verrà proposta una campagna prodotta, ha chiarito che i dati dei trasferimenti dei conti correnti all'interno del Banco verranno neutralizzati e che nella determinazione del budget delle polizze si è provveduto a ridurre del 30% il numero di quelle richieste proprio tenendo conto dei rinnovi. Per quanto attiene l'erogazione sotto la soglia 100 punti si è resa disponibile a ritoccare la percentuale del 5%.

L'insoddisfazione sindacale sulla "quota dell'erogazione sotto la soglia" e sulla "raccolta gestita", per quest'ultima è necessario che le "campagne prodotte" non interessino singoli prodotti finanziari, ha indotto l'azienda a prendersi una pausa di riflessione per poter valutare ulteriormente i margini di trattativa.

Nel corso degli incontri è stato inoltre affrontato l'argomento della concreta attuazione del CCNL in merito al contributo generazionale. Su questo punto l'azienda si è detta disponibile a sottoscrivere immediatamente l'accordo per i lavoratori assunti dopo il 19.12.94, mentre si è riservata di valutare l'estensione della norma per coloro che hanno preso servizio dal 28.04.93 al 19.12.94, per i quali esiste un vuoto contrattuale.

L'azienda ha inoltre consegnato un programma di corsi di formazione, cosiddetta contrattuale, sui cui contenuti c'è una condivisione di massima.

La FABI inoltre ha sottoposto all'azienda l'aggravarsi, in seguito all'introduzione della normativa contrattuale per le missioni, dei problemi (mancanza di posti ristoro, obbligatorietà dell'uso del mezzo proprio etc.) causati ai quei colleghi la cui prestazione è spesso richiesta fuori sede per esigenze aziendali (massa di manovra, ispettorato etc). L'azienda, nel dichiarare l'inevitabilità dell'applicazione contrattuale si è resa disponibile a ragionare su proposte presentate dalle OO.SS. sulle specificità presenti al Banco.

L'incontro è stato aggiornato a dopo Pasqua.

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti i colleghi e alle loro famiglie una Pasqua serena.

**F.A.B.I.**

**La Segreteria di Coordinamento Banco di Sardegna**