



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BANCA POPOLARE ITALIANA

**A TUTTI I COLLEGHI**

## **PREMIO AZIENDALE, NUOVO MODELLO DI RETE E SISTEMA INCENTIVANTE**

Il giorno 17 si è tenuto un incontro in Capogruppo alla presenza del nuovo responsabile della Direzione Risorse, dott. Agnelotti, su alcuni argomenti di importante attualità: premio aziendale (ex Vap), nuovo modello di rete e sistema incentivante.

### **PREMIO AZIENDALE**

L'incontro si è dimostrato interlocutorio, in attesa di quello che si terrà il 23 maggio alla presenza del D.G. dott. Baronio, in cui abbiamo richiesto ci vengano fornite risposte definitive sull'argomento.

Rispetto alla determinazione del premio relativo all'esercizio 2005, l'azienda ha ripresentato, di fatto, l'impostazione già rassegnataci nel precedente incontro del 7 marzo. Per quanto concerne la BPI, la proposta avanzata è stata quella di erogare un Premio pari alla media di quelli relativi agli esercizi 2002-2003. Applicando questo criterio, il Premio da erogarsi quest'anno sarebbe pari a circa il 75% di quello pagato lo scorso anno. Stesse ripercussioni, con alcune varianti, si avrebbero nelle società-prodotto (es. Bipielle ICT, Real Estate, Ducato).

Per quanto concerne il Premio da riconoscere alle banche partecipate in cui è previsto il riferimento al bilancio consolidato di Gruppo (nel 2005 in pesante perdita), non ci sono state proposte soluzioni alternative all'applicazione degli accordi in essere. Ricordiamo come l'applicazione rigida dei criteri in essi contenuti determinerebbe una riduzione del Premio Aziendale rispetto a quelli erogati lo scorso anno, pur in presenza di bilanci positivi nelle singole aziende (es. CR Lucca, CR Pisa, Caripe).

Sebbene possiamo anche arrivare a comprendere le motivazioni dell'azienda che stanno alla base di questa sua impostazione (v. rettifiche di bilancio 2004 e 2005),

### **ASSOLUTAMENTE NON POSSIAMO NE' CONDIVIDERLE NE' ACCETTARLE.**

**Il motivo del nostro rifiuto è MOLTO CHIARO:** poiché i risultati di bilancio della Capogruppo risentono delle scelte dissennate, illegali e truffaldine di una ristretta cerchia di persone che indegnamente governava la BPI e la utilizzava per i propri fini personali, **queste non possono ricadere sulla generalità dei colleghi.**

Così come è stato ammesso dallo stesso A.D. Gronchi e dal D.G. Baronio, è proprio grazie allo spirito di abnegazione dei colleghi, che hanno dovuto sopportare e superare difficoltà enormi nei rapporti con la clientela, se il Gruppo ha ancora speranze di ripresa dopo le richiamate vicende. Per questo motivo **DOVREBBE ESSERE RICONOSCIUTO UN PREMIO SUPPLEMENTARE, ALTRO CHE RIDUZIONI !**

Da considerare inoltre che i colleghi della BPI hanno già subito un grave danno economico: la perdita del 3% della partecipazione agli utili.

Se l'azienda ha difficoltà ad attribuire un Premio su risultati di bilancio che formalmente non ci sono, per le suddette motivazioni, abbiamo dichiarato che siamo anche disponibili a ricevere parte del premio sotto altra denominazione e separatamente, **purchè la somma complessiva non sia inferiore di un euro rispetto a quella erogata nel 2005.** Per quanto concerne le banche partecipate abbiamo richiesto che nel calcolo del Premio **venga eliminato il riferimento al bilancio consolidato.**

La nostra richiesta è ancor più fondata e legittima se facciamo riferimento all'entità dei fondi che andranno a finanziare il **nuovo SISTEMA INCENTIVANTE.** Rispetto al plafond messo a disposizione nel 2005, il nuovo sistema sarà finanziato con una somma molto più alta, pari a 12 milioni di euro + 3 milioni destinati alla direzione generale di BPI. L'azienda giustifica questa scelta con la assoluta necessità di fare al più presto risultati che permetterebbero al Gruppo di rimanere autonomo in futuro.

Con tutte le riserve e le perplessità che da sempre abbiamo manifestato nei confronti di qualunque tipo di sistema incentivante possiamo comprendere in questa fase anche l'esigenza dell'azienda di "stimolare" i propri dipendenti. **Ciò che non possiamo accettare è che vengano aumentate le risorse per finanziare gli incentivi quando dall'altra parte non vengono destinate risorse al pagamento integrale del Premio Aziendale, QUESTO E' INAMMISSIBILE!** Chiediamo pertanto che una parte di tali somme

**vengano destinate al pagamento del Premio.**

#### **NUOVO MODELLO DI RETE**

Come avevamo già annunciato in un precedente comunicato, la Capogruppo sta sperimentando in alcune Aree (Lodi, Milano, a breve Brianza, Gallarate, Liguria) un nuovo modello di rete commerciale già adottato con successo da altri importanti gruppi bancari come B.Intesa, San Paolo Imi, M.P.S., Credem, B.Lombarda e Pop.Vicenza.

L'intento dell'azienda è quello di estendere questo modello a tutto il Gruppo per dare risposte più veloci alla clientela e personalizzare gli interventi e le condizioni in base alle particolarità delle singole piazze. Ciò va nella direzione che auspicavamo da tempo anche se la trasformazione in pratica del progetto ci pare tutt'altro che priva di ostacoli.

Dovranno essere create numerose figure specialistiche come i district manager (circa 70 in tutto il gruppo), i gestori affluent, retail, small business e corporate oltre ad essere rafforzate le aree con laboratori fidi e credit manager. Pensiamo che la ricerca di queste figure non sarà semplice anche perché, soprattutto in alcune realtà, si è creata una carenza anche in termini qualitativi del personale, dovuta agli scarsi investimenti in formazione degli ultimi anni.

Abbiamo chiesto che nell'individuazione di tali figure vengano seguiti metodi trasparenti che saranno valutati in appositi incontri di verifica durante l'avanzamento del progetto. Abbiamo chiesto inoltre che vengano presi in considerazione anche quei colleghi che, nel corso della precedente gestione, sono stati "accantonati" solo perché si sono rifiutati di seguire alcune disposizioni dei propri responsabili non propriamente legittime. Questi colleghi meriterebbero la massima considerazione da parte della nuova Direzione in quanto, se non altro, **hanno dimostrato di avere carattere, grande dignità e di conoscere il reale significato della parola "deontologia professionale"**.

Altri aspetti su cui manterremo la massima attenzione saranno: **l'individuazione di inquadramenti** rispondenti ai reali livelli di responsabilità correlati alle nuove figure specialistiche e le ricadute che tale progetto avrà sugli **organici**. Su quest'ultimo aspetto valuteremo se le **assunzioni** promesse a livello di gruppo saranno sufficienti a "finanziare" adeguatamente la rete in termini di organici.

Lodi, 18-05-2006