



SEGRETERIA DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BANCA POPOLARE ITALIANA

A TUTTI I COLLEGHI

RESTANO MOLTI I DUBBI SUL SISTEMA INCENTIVANTE

Si è svolto il giorno 11 luglio l'incontro sul nuovo sistema incentivante che verrà applicato già per i budget (ora definiti target) del 2006. L'azienda aveva già ammesso in precedenti incontri, a detta dello stesso D.G. dott. Baronio, che esisteva un'infelice e pericolosa commistione tra sistema incentivante e sistema valutativo. Questa insana unione è stata recisa con un nuovo sistema di valutazione che tiene conto delle prestazioni complessive del lavoratore, così come previsto dal vigente CCNL.

Rimangono però due punti critici che abbiamo evidenziato alla delegazione aziendale:

- la pericolosità nell'attribuire premi consistenti a coloro che raggiungono le più alte prestazioni;
- l'applicazione del sistema incentivante ai colleghi dei servizi centrali.

Riguardo al primo punto prendiamo ad esempio la figura del Capo Area: a questa viene riconosciuto un incentivo di 54.000 Euro (10.000 di premio base e 44.000 per i cd. "top performer"), per un District Manager l'incentivo ammonta a 31.500 Euro (base 7.000 + 24.500) mentre al semplice addetto di sportello vengono riconosciuti "ben" 2.250 Euro (500+1.750).

Chiunque può comprendere come, pur di raggiungere questi premi i responsabili di Area e Distretti premeranno fortemente sulla rete.

L'obiettivo, secondo noi, è questo: dare il minimo ai "peones", tanto i risultati si otterranno ugualmente perché **ci saranno interventi ancora più pressanti, telefonate non più quotidiane, ma orarie, da parte dei Capiarea e District Manager, che stresseranno all'inverosimile gli operatori di rete.**

L' "Era Fiorani" è passata, le Ferrari, le Porsche, le BMW e i premi da 50.000 Euro agli operatori della finanza non ci saranno più, però, qualche Capoarea potrà comunque acquistare una "semplice" Mercedes.

Sul secondo punto **l'azienda si è riservata di farci conoscere a breve le caratteristiche del sistema incentivante applicato ai servizi centrali.** Ci dicono che è in via di definizione. Secondo noi i tempi sono molto ristretti. **Chiediamo che venga individuato un sistema che tenga conto di riferimenti oggettivi, per limitare al massimo quella discrezionalità nell'erogazione degli incentivi che era la norma nel recente passato.**

NUOVO MODELLO DI RETE

L'Azienda ci ha illustrato gli aggiornamenti relativi al nuovo modello di rete, che non modificano nella sostanza l'impianto presentatoci precedentemente. Le novità consistono nell'aver eliminato l'incongruenza che riguardava le figure small business che seppur di distretto venivano gestite dal titolare ed inserite nella dipendenza. Ora, invece, le varie

figure di gestori, se di distretto, cureranno la clientela delle piccole agenzie (quelle sotto i 6 dipendenti) mentre i gestori assegnati alle filiali grandi (sopra i 6 dip.) e coordinati dal titolare, cureranno i clienti delle diverse categorie della stessa filiale.

Sebbene il modello organizzativo, già utilizzato da molti gruppi bancari presenti indubbe opportunità, sia per l'azienda, sia per i colleghi in termini di crescita professionale, necessita però di **organici quantitativamente sufficienti** e supportati da **percorsi formativi appropriati** e di **alta specializzazione**.

Proprio su questi ultimi due aspetti, organici e formazione, si gioca la riuscita del nuovo modello.

Attualmente tutta la rete del gruppo sconta ancora la politica di compressione degli organici e la scarsa formazione, le assunzioni tardano, vengono annacquate dalle continue dimissioni di colleghi che passano ad altre banche, per cui il progetto ha gambe molto deboli. Speriamo che il nuovo management e le società di consulenza, oltre agli studi, provvedano anche agli adempimenti pratici.

PROCEDURA "ACCERTAMENTI BANCARI"

Abbiamo denunciato all'azienda l'inaccettabile aggravio di lavoro per gli operatori di cassa, derivante dall'introduzione degli accertamenti bancari. Il problema maggiore è relativo al censimento, per ciascun operatore, delle centinaia, se non migliaia, di operazioni pregresse che può essere effettuato solo cercando materialmente nei documenti di cassa dei giorni o mesi precedenti il soggetto che ha effettuato l'operazione. Si comprende che in alcuni casi questo è un compito impossibile.

Poiché imputiamo anche questo problema alle gravi carenze del sistema informatico, abbiamo chiesto all'azienda che venga fatta al più presto una implementazione della procedura valutando la possibilità di una moratoria per le operazioni pregresse. **Per quanto ci riguarda non ammetteremo che l'azienda scarichi sui colleghi responsabilità che sono esclusivamente imputabili a sue carenze informatiche-organizzative.**

INTRODUZIONE DEL QUADRO CASSA

Sempre in materia di sistema informatico ci era stata annunciata dal Vice Direttore generale dott. Apicella (responsabile dell'Area Funzionamento) che **il famigerato quadro cassa** (con le sezioni dare-avere e relativo sbilancio), **presente in tutti i sistemi informatici degni di questo nome**, sarebbe stato finalmente introdotto anche nel nostro sistema entro fine giugno.

Siamo a luglio e ancora non abbiamo visto niente. Ci auguriamo che non debba trascorrere ancora molto, chiederemo un nuovo incontro al responsabile "funzionamento" **Nel frattempo gli operatori di cassa continueranno a lavorare con la pala quando i colleghi della banca a fianco usano i Caterpillar.**

Lodi, 11-07-2006

FABI

SEGRETERIA DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BPI