



Lodi, 27.5.2010

COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCO POPOLARE

Oggi si è tenuto il Comitato di Consultazione e Monitoraggio, nel corso del quale l'Azienda ci ha illustrato la **nuova struttura della Direzione di gruppo risorse**, che prevede una maggiore e diversa focalizzazione per responsabilità e competenze su: gestione, formazione, amministrazione del personale ma anche e soprattutto comunicazione interna. Ci ha inoltre fornito i primi dati circa l'adesione all'indagine di clima "**Dialogo**" che ha coinvolto il personale delle varie aziende con percentuali di risposta oscillanti dal 60% a oltre l'80% (pari ad una media del 73%); per luglio si attendono i primi risultati in termini di contenuti ed evidenze.

Dal canto nostro abbiamo sollevato una serie di questioni alla luce degli ultimi avvenimenti:

1. **la ripresa delle offerte di incentivo all'esodo verso i dipendenti in possesso dei requisiti AGO per la pensione:** riteniamo che l'impatto sugli organici non possa essere sottovalutato e vogliamo quindi monitorare trimestralmente con l'azienda le adesioni e la collocazione delle uscite, in un contesto dove la pressione per la fruizione delle ferie e gli obiettivi commerciali non accenna a diminuire;
2. **il recente provvedimento della Consob** che ha contestato a 5 gruppi bancari un' impostazione delle politiche commerciali (compresi i sistemi incentivanti) non coerente con l'attenzione al cliente in quanto proiettata al prodotto; l'azienda ha risposto che i richiami Consob sono generalisti, che il nostro sistema incentivante non contiene obiettivi di prodotto ma premia un risultato economico complessivo: **non riteniamo convincenti queste argomentazioni** poiché è del tutto evidente che il risultato viene in realtà forzato mediante una matrice che assegna budgets su prodotti, la cui vendita non è opzionabile- quale fosse una linea guida per arrivare al risultato- ma imposta ad ogni filiale, a prescindere dalla tipologia di clientela e anche a costo di scaricare sul collega rischi di non conformità alle norme nei comportamenti di vendita, con l'aggravante schizofrenico di vedersi magari penalizzati nel sistema incentivante per aver effettuato operazioni non adeguate.
3. **la parziale apertura del "cancello" in alcune aziende, realizzatasi nei vari sistemi incentivanti**, per l'ennesimo anno consecutivo, pone interrogativi sul senso di tale misura, se occorre poi, con meccanismi compensativi, riconoscere comunque, a chi ha conseguito il proprio risultato specifico, un quid che non mortifichi l'impegno; l'Azienda ha risposto che in effetti sta riflettendo sulla scelta del parametro da adottare dal 2011 poiché i livelli sono incerti e instabili nella programmazione e nel raggiungimento.

In realtà tutti questi temi sarebbero lati diversi della stessa medaglia, ovvero gli ambiti di applicazione del **futuro piano industriale** che, secondo l'Azienda, dovrà trovare un equilibrio fra:

- aumento dei ricavi (non facile in questo contesto di crisi economica e bassi spread) con la conseguente necessità di mantenere le pressioni sui risultati commerciali, sviluppare ulteriormente i volumi pur mantenendo un fermo presidio sulla qualità del credito, per evitare future perdite;
- compressione dei costi : la riduzione degli organici ha fatto sì che, su base annua, nel 1° trim 2010 si sia realizzato un aumento del costo del lavoro contenuto, laddove altri Gruppi hanno ridotto, anche di recente, costi e numero dei dipendenti.

Come Sindacato non siamo certo così avulsi dalla realtà per non renderci conto delle difficoltà oggettive del momento. Tuttavia crediamo che le facili scorciatoie non aiutino : l'aumento dei ricavi può rivelarsi un boomerang, se conseguito senza il rispetto delle norme e/o con pressioni insopportabili che portano all'assunzione di rischi eccessivi, di credito, reputazionali ecc.

Quanto al taglio dei costi sul personale, è un ambito dove i risparmi ottenibili sono davvero ormai risicati e ulteriori limature negli organici porterebbero più danno all'operatività che beneficio al conto economico. Infatti i recenti casi di mancata conferma di colleghe e colleghi a TD, che operavano in alcune nostre aziende da anni, oltre a negare nei fatti le affermazioni rese in più occasioni sulla "policy" del Gruppo circa la stabilizzazione dei lavoratori atipici, generano ulteriori difficoltà operative.

Forse è tutta l'impalcatura della struttura che va ripensata, dagli ambiti più generali e politici inerenti la governance di Gruppo a quelli più applicativi, inerenti l'organizzazione del lavoro, la formazione del personale e il rapporto con il territorio e con la clientela.

Con queste premesse, attendiamo, con la massima attenzione e forti preoccupazioni le scelte che l'Azienda prenderà nei prossimi mesi, fermi comunque nel nostro intento di difendere l'occupazione e tutelare le condizioni economiche dei colleghi