Assemblea dei soci del 4 maggio 2025

Intervento programmato di Rodolfo PIERRI sulle Politiche di remunerazione 2025 (Non effettuato per non ritardare ulteriormente l’avvio delle operazioni di voto)

Quanto sto per dire corrisponde, per la gran parte, a ciò che avevo in animo di rappresentare all’assemblea del 2024, ma non mi fu data la parola, pur avendola chiesta. In tale occasione mi offrii di sottoporre le relative considerazioni al presidente del C.d.a. se mi avesse chiamato, ma, nonostante anche qualche mio successivo invito, non l’ha mai fatto.

Il documento messo a disposizione corrisponde esattamente allo schema predisposto dalla Capogruppo, che ovviamente è formulato per soddisfare le più varie esigenze delle BCC, sia in ragione delle caratteristiche di ciascuna (dimensioni, ecc.) che delle scelte effettuate.

Nel nostro caso, poiché Campania Centro rientra tra le “banche di minori dimensioni o complessità operativa”, le previsioni da metà pagina 36 a p. 40 e di p. 51 vanno eliminate perché non applicabili.

Quanto ai sistemi di remunerazione variabile incentivante (da p. 27 a p. 32), essi, secondo l’espressa indicazione del documento, sono “alternativi” tra di loro; la relativa scelta compete prima di tutto al C.d.a., che elabora la proposta, e poi all’assemblea che la approva o meno. La disciplina deve essere quindi puntuale, altrimenti non avrebbe gran senso approvarla.

Qualche considerazione nel merito.

Per i corrispettivi pattuibili in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (pp. 46-47) è stato giustamente previsto un meccanismo per il quale l’ammontare massimo è pari a DUE annualità di retribuzione fissa per il Personale più rilevante e TRE per il restante Personale.

Per la remunerazione variabile incentivante a breve termine viene invece proposto il criterio inverso (p. 26): 30% per lo stipendio più elevato; 20% per i più bassi. Quindi: stipendio di 200.000 euro = 60.000 euro di emolumenti variabili; stipendio di 35.000 euro = 7.000 euro di variabile.

In tutti i casi di determinazione percentuale di un valore, il coefficiente diminuisce con l’aumento della base di calcolo (un esempio è dato dalle “vecchie” tariffe professionali e dagli attuali parametri dei compensi dei professionisti).

Un’equa previsione potrebbe essere, per le tre categorie indicate a p. 26, nell’ordine: 10%; 15%; 20% della Retribuzione Annua Lorda, osservando un criterio di progressione inversa per garantire il rispetto di una “giustizia” vera.

Del resto, le politiche di remunerazione 2023, approvate dall’Assemblea dei Soci del maggio 2023, prevedevano, per le medesime categorie, nell’ordine: 20%; 20%; 25%.

La cosa che mi colpisce a questo riguardo è che nessun dipendente, diverso dai due dirigenti, si sia alzato l’anno scorso e abbia fatto notare le stesse cose e fatto la stessa proposta, ma hanno tutti votato a favore delle identiche previsioni di cui ci occupiamo in questo momento: francamente, non so se è masochismo o disattenzione.

Sempre a tale proposito è poi doverosa una considerazione sull’effettiva applicazione delle politiche di remunerazione, riportata nella Sezione II - Resoconto Applicazione Politiche 2024 (pp. 56 e ss.), ben diversa dalle enunciazioni teoricamente applicabili riportate nella Sezione 1 - Politica Retributiva per il 2024 approvata dall’Assemblea dei Soci il 5 maggio 2024, con particolare riferimento alle politiche relative ai sistemi di remunerazione variabile incentivante, finora esposte in modo francamente un po' accademico ma, a quanto risulta, mai applicate.

A pag. 58 è infatti indicato che “*Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, con riferimento al Direttore Generale ed al Vicedirettore Generale, un Sistema incentivante MBO*”, evidentemente per la prima volta perché mai l’adozione del Sistema incentivante MBO era stata comunicata nelle Politiche di remunerazione e incentivazione degli anni precedenti.

È da accogliere con favore la circostanza che finalmente la nostra Banca abbia deciso di stimolare e premiare in modo rigorosamente meritocratico il raggiungimento di obiettivi prestabiliti, ma è profondamente ingiusto che da questo sistema incentivante sia escluso il resto dei dipendenti.

Può essere vero che il primo anno di applicazione di un sistema incentivante sia, nei fatti, una sorta di banco di prova, all’esito del quale il sistema potrà essere esteso a tutti i dipendenti, ma è francamente inaccettabile che dal primo MBO siano stati esclusi – in modo assolutamente ingiustificato – innanzi tutto anche gli altri appartenenti al Personale più rilevante, ovvero i 7 responsabili di funzioni aziendali chiave correttamente individuati e indicati a pag. 20 delle “Politiche 2025”, nonché altre figure che pure concorrono in maniera significativa al raggiungimento dei risultati aziendali.

Ecco, continuo a chiedermi: ma i dipendenti tutto questo l’hanno compreso? In caso affermativo, a loro questo sta bene, visto che non hanno mai criticato le “Politiche di remunerazione” né penso lo faranno oggi.

Per la stessa ragione di “giustizia” – e per utilizzare criteri coerenti nell’ambito delle politiche – le 2 annualità complessive della “Disposizione V” (p. 46) dovrebbero essere ridotte a 1,5 e l’importo massimo di € 440.000 ridotto a € 300.000.

Per le remunerazioni variabili incentivanti dovrebbero poi essere previsti dei “correttivi” (sbarramenti); p. es., questi incentivi non dovrebbero scattare (o comunque essere progressivamente ridotti) in ragione: a) del livello dei crediti deteriorati (sofferenze, inadempienze probabili, scaduti/sconfinanti) nuovi (“in ingresso”); b) della riduzione della raccolta; c) dei reclami/controversie giudiziarie e del loro esito.

Se non saranno accolte le proposte di modifica che ho elencato preannuncio l’astensione da parte mia e degli altri 8 candidati della nostra lista, con le motivazioni dell’astensione sul bilancio.

Chiedo che il mio intervento venga testualmente riprodotto a verbale o allegato allo stesso, per cui consegno il relativo documento.

Rodolfo Pierri