



Federazione Autonoma  
Bancari Italiani



## **BPER: BANCA**

### **MBO: SISTEMA DAVVERO INCENTIVANTE?**

Nei giorni scorsi la Banca ha presentato alle OO.SS. il sistema incentivante MBO (Management By Objectives), progetto previsto dal piano industriale con lo scopo di premiare le performance dei colleghi, facendo seguito al preventivo invio di una serie di slide scarse e poco comprensibili. Ci è stata presentata, per il momento, solo la parte del progetto che riguarda esclusivamente la Rete.

Abbiamo chiesto per iscritto alla banca di rimandare l'introduzione dello stesso per darci modo di entrare più nel merito della questione e poter fare le dovute valutazioni, ma la nostra richiesta non è stata accolta.

Trattandosi di un sistema incentivante, come previsto dall'art. 51 del C.C.N.L. l'Azienda lo può, di fatto, introdurre senza necessità di addivenire a un accordo con le Organizzazioni Sindacali, fatta salva una procedura di confronto con le stesse, della durata di 20 giorni, ma che non è vincolante!

La meritocrazia va riconosciuta e premiata, d'accordo, ma qui siamo a rimarcare che **non abbiamo condiviso** l'impostazione del sistema MBO che non riteniamo equo e trasparente e nell'incontro abbiamo espresso tutte le nostre perplessità e dubbi in merito.

Reputiamo possa trasformarsi in uno strumento atto a suscitare malumore e tensione tra i colleghi lusingandoli con incentivi che di fatto potrebbero non materializzarsi, nonostante gli sforzi e i risultati raggiunti: è possibile infatti che il proprio modello di servizio (esempio Family/POE) raggiunga il proprio budget, ma se la banca o la stessa filiale non raggiungono i livelli minimi di apertura dei cancelli (entry gate) il collega non si vedrà erogare il fatidico premio.

Pensiamo sia un sistema tendente a creare sperequazioni sulle varie figure professionali non riconoscendo il giusto apporto in maniera equilibrata all'interno della filiale attribuendo, forse per la prima volta, un VALORE ad ogni ruolo e di fatto ad ogni collega (con criteri arbitrari), generando nette differenze che non aiutano lo spirito di squadra.

Crediamo, inoltre, ci siano a monte margini di discrezionalità troppo elevati nelle determinazioni dei criteri previsti dal sistema MBO e meccanismi troppo complessi che non permettono, se non a posteriori, di aver una precisa percezione del raggiungimento dei premi incentivanti.

In conclusione riteniamo che questo sistema "incentivante" possa di fatto scoraggiare i colleghi producendo un risultato difforme da quello che un sistema di questo tipo si prefigge; nonostante l'Azienda abbia dichiarato un aumento del perimetro del personale interessato, siamo contrari al fatto che la platea dei lavoratori coinvolti sia solo il 60%, escludendo per il momento molti colleghi tra i quali anche i somministrati.

Tutto ciò premesso, proviamo a riassumervi in breve le principali caratteristiche di questo sistema piuttosto complesso e articolato, sottolineando che su BLink troverete, da parte dell'Azienda, la sua presentazione e spiegazione in modo specifico: vi invitiamo pertanto a leggerla con attenzione.

L'impianto è legato agli obiettivi del piano industriale e misurato su criteri qualitativi e quantitativi.

Il sistema si basa su una serie di cancelli (entry gate) a livello di obiettivi di gruppo e filiale che devono aprirsi per permettere la distribuzione dei bonus target ai colleghi, rappresentando quindi le condizioni minime perché il sistema dia un risultato:

- gli obiettivi di gruppo sono di liquidità, patrimonializzazione e redditività corretta per il rischio.
- gli obiettivi di filiale sono legate al MINTER - Margine di Intermediazione.

I suddetti cancelli si aprono se vengono raggiunte soglie minime stabilite.

Le somme previste per il finanziamento del sistema incentivante (bonus pool) sono strettamente legate all'utile lordo ordinario depurato dalle poste straordinarie non ripetitive e rappresenterà l'1,84% dello stesso.

Gli obiettivi sono definiti a livello di modello di servizio e non sono individuali e la misurazione si basa sul sistema RuN4.

Ogni collega potrà accedere alla propria scheda MBO tramite il sistema informativo "Leonardo", dove saranno indicati il proprio bonus target e, periodicamente, i consuntivi dei diversi indicatori.

Le prestazioni di ogni collega verranno valutate tramite due componenti: una quantitativa (obiettivi) che inciderà per un 80% e una qualitativa (valutazione performance) che inciderà per il 20%.

Sono, inoltre, previsti dei correttivi in decurtazione che possono diminuire il bonus target fino a un 30%: questi correttivi misurano la conformità dei risultati raggiunti alla normativa e al rispetto dei diritti dei consumatori.

Questi correttivi sono i seguenti: reclami accolti, disguidi operativi, aderenza dei portafogli alla Normativa Mifid, esiti delle ispezioni, partecipazioni a corsi di formazione obbligatoria e rispetto del piano ferie.

Per i dipendenti a tempo parziale il riconoscimento del premio sarà rapportato all'orario di lavoro. Il sistema MBO non è riconosciuto ai colleghi somministrati.

**N.B.** In caso di giudizio professionale di sintesi negativo o di provvedimento disciplinare a carico del collega l'MBO non verrà erogato.

Ci teniamo a precisare il fatto, smentendo voci contrarie, che il sistema MBO **non** sostituisce in alcun modo voci di stipendio, andando pertanto ad aggiungersi alla retribuzione ordinaria percepita e altresì rimane in essere anche l'attuale sistema premiante!

In attesa delle risposte dell'Azienda alle nostre molteplici richieste di chiarimenti e alle nostre segnalazioni circa il metodo di applicazione, vi confermiamo che, nonostante il progetto sia di fatto già operativo seppur non condiviso, continueremo a evidenziare qualsiasi incongruenza e problematica che dovessimo riscontrare nell'attuazione di questo sistema affinché l'Azienda ponga in essere, in corso d'opera, le opportune rettifiche.

19 aprile 2017

*Segreteria Organo di Coordinamento F.A.B.I.*