



Alle iscritte e agli iscritti alla FISAC/CGIL

Venerdì abbiamo incontrato l'azienda sul tema MBO 2020: è il quarto anno per la Rete.

L'azienda ha impostato una continuità con gli anni precedenti. La modifica riguarda essenzialmente il peso di RUN4 che inciderà con il 100%. Il peso dell'andamento di filiale è pari all'80% per il direttore, al 33% per gli altri collaboratori. Il peso della filiera è del 20% per il direttore e del 67% per gli altri MDS. Per i ruoli misti si applica la media delle filiere interessate.

Il bonus Pool dipende dai risultati aziendali (può aumentare o diminuire), in relazione al 1° margine commerciale di Gruppo, con due soglie una minima l'altra massima.

La valutazione può pesare sul premio: *"La sezione Valutazione Manageriale rappresenta il punteggio numerico di copertura obiettivi contenuto nella scheda di Gestione Performance, e può variare da 0 a 120. Se non si raggiunge 60 l'MBO viene azzerato; se minore di 80 agisce in decremento (-10%); fino a 90 non produce effetti economici; da 90 agisce in incremento della componente performance (+10%)."*

Anche in caso di provvedimento disciplinare può verificarsi una ripercussione sul premio.

E' stato **aumentato il bonus target minimo**, rivolto ai collaboratori, che **da 800 euro passa a 1.000**.

Restano i correttivi di squadra e individuali, con un ritorno del correttivo Mifid per la filiale, con -7%. L'MBO è presente anche per il Semi-centro, per il segmento Private e Key Client Privati.

E' possibile calcolare/verificare il singolo premio, abbiamo le schede con i diversi parametri.

Anche se apprezziamo l'incremento praticato ai collaboratori, abbiamo rilevato e rappresentato come **persista una eccessiva e iniqua sperequazione tra i diversi ruoli agiti, in rapporto al Bonus target, ovvero quanto si riceve di MBO**.

L'MBO riconosciuto anche in BCM, da quest'anno vale anche per Bancassurance, per i contact center, ecc. Continua ad essere assente tutta la platea dei lavoratori delle funzioni centrali.

Tante le domande poste, e siamo in attesa delle risposte da parte dell'azienda. Vi terremo informati sui prossimi aggiornamenti.

Andrea Matteuzzi
FISAC/CGIL BPER

Leggi il comunicato congiunto delle OO.SS. di Gruppo



INCONTRO SU MBO

Nell'incontro di venerdì scorso sulla presentazione delle novità relative all'applicazione MBO su Rete, Semicentro Private, Key Client Privati e Filiale Imprese Parma, abbiamo dovuto constatare il mantenimento di alcune modalità che fin dalla sua prima applicazione non hanno permesso di poter condividere questo strumento e in particolare: l'esclusione di molti lavoratori dalla possibilità di applicazione contrariamente a quanto previsto dal contratto azionale che indica espressamente la necessità di *"tener conto anche del personale che in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati"* e il potere di azzeramento/riduzione dei bonus non solo in caso di redditività negativa ma anche di redditività ridotta.

A seguito delle numerose richieste sindacali non solo sulle novità ma anche sulle caratteristiche precedenti l'azienda si è riservata di dare delle risposte nei prossimi incontri.

Le richieste sindacali hanno riguardato in particolare:

- il perimetro generale delle funzioni interessate e le esclusioni di cui non abbiamo avuto indicazioni precise;
- l'importo totale della spesa del 2020 rispetto al 2019;
- i dati di spesa del 2019 divisi per categoria di lavoratori e per dove lavorano;
- il cambiamento di regole in corso d'anno;
- l'introduzione di criteri qualitativi incentrati esclusivamente sulla scheda di valutazione e pertanto sottoposti ad indicazioni fin troppo soggettive;
- la previsione che provvedimenti disciplinari, anche lievi, pregiudichino l'assegnazione dell'incentivo;
- il collegamento alla perdita attesa nella valutazione degli impieghi;
- le intenzioni previste per il prossimo futuro rispetto a rendicontazioni che sembra siano dirette anche sul singolo gestore e non solo sulla squadra/filiale.

In generale le indicazioni esposte hanno riguardato:

- la mancata trasparenza e soprattutto la complessità del sistema che spesso ha nascosto più di un'insidia;
- la volontà di remunerare soprattutto la redditività rispetto al merito (in alcuni casi l'impegno maggiore da parte di alcuni comparti non ha determinato alcun beneficio per il conteggio degli accantonamenti);
- l'anomalia di correttivi collegati a ferie e assenze per formazione, in un periodo in cui alcuni responsabili stanno mettendo in guardia sulla possibilità di rimandarle.



BPER. MBO 2020: tante domande in attesa di risposta.

Siamo in attesa di ricevere risposte precise alle diverse domande rappresentate che ci aspettiamo di avere in un prossimo incontro.

Vi terremo aggiornati sulle risposte aziendali.

COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPERBANCA
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN