

Obiettivi 2025 e Performance Management: il confronto del 27 marzo

Il 27 marzo 2025 le Organizzazioni Sindacali firmatarie (FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN) sono state convocate da BdM Banca - Gruppo MCC per la presentazione degli obiettivi della rete territoriale 2025 e del nuovo sistema di *performance management*.

Durante l'incontro è emersa con forza una questione che desta profonda indignazione: l'autoattribuzione da parte del management di premi straordinari, ritenuti **abnormi, iniqui e ingiustificabili**.

Premi al top management: inaccettabili in tempi di sacrifici collettivi

Mentre la maggior parte del personale continua a operare in condizioni difficili, adattandosi a politiche di contenimento dei costi e accettando **riduzioni salariali e ristrutturazioni aziendali dolorose**, i vertici aziendali si assegnano premi e incentivi fuori scala.

Ricordiamo che la banca ha attraversato una **crisi senza precedenti** che ha richiesto uno sforzo collettivo enorme da parte degli oltre 2000 dipendenti: mobilità interna, **depotenziamento della rete, stravolgimento degli uffici** e **massicci distacchi** verso la Capogruppo sono solo alcune delle conseguenze.

I lavoratori e le lavoratrici, nonostante tutto, hanno continuato a garantire impegno, professionalità e spirito di sacrificio, spesso a scapito della salute, per il bene comune dell'istituto.

Premi senza trasparenza: MBO e PIC ancora poco chiari

Il management, tuttavia, ha scelto di premiarsi con incentivi straordinari, dei quali **non sono ancora noti gli importi né la ripartizione tra MBO (Management By Objectives) e PIC (Premi Individuali di Comparto)**, nonostante le ripetute richieste di trasparenza da parte delle OO.SS.

Questa **disparità tra le retribuzioni dei dirigenti e il trattamento del personale** rappresenta una grave ingiustizia e incide negativamente su morale e motivazione.

Richiesta di equità: premi da redistribuire a chi ha salvato la banca

Le Organizzazioni Sindacali chiedono **una revisione immediata del sistema degli incentivi**, affinché parte delle somme previste per i premi del top management venga **redistribuita equamente** tra i dipendenti, che hanno giocato un ruolo fondamentale nella **stabilizzazione della banca**.

Pur accogliendo con favore - anche se a seguito della forte pressione sindacale - l'introduzione del premio "una tantum" per i lavoratori esclusi da MBO e PIC, resta il fatto che tale misura è **arbitraria e priva di criteri trasparenti**.

Serve una politica di valorizzazione reale e meritocratica

È necessario che BdM Banca si impegni concretamente nella **valorizzazione del proprio capitale umano**, attraverso:

- Politiche formative mirate

- Percorsi di crescita professionale trasparenti
- Criteri oggettivi di valutazione

Solo così sarà possibile premiare **il merito vero** e non il privilegio.

Un sistema di valutazione finalmente più equo

Un segnale positivo arriva dal sistema di *performance management*: grazie alle **insistenze delle OO.SS. negli ultimi anni**, le nuove **schede di valutazione per il 2025 saranno basate al 100% su criteri qualitativi**, abbandonando finalmente la componente quantitativa legata agli obiettivi commerciali.

Appello al management: responsabilità, equità, integrità

Le OO.SS. rivolgono un appello deciso al management di BdM Banca: è il momento di dimostrare **responsabilità e integrità**, riconoscendo i sacrifici dei dipendenti e adottando **una gestione equa e trasparente**, in linea con il ruolo pubblico del Gruppo MCC, che ha lo Stato al suo vertice.

Volantino originale



E' QUI LA FESTA?

Nella giornata del 27 marzo 2025 le scriventi OO.SS. sono state convocate per la presentazione degli obiettivi rete territoriale 2025 e performance management.

E' da subito emersa con forza la questione dei premi abnormi, iniqui e ingiustificabili che il management ha deciso di riconoscersi già dallo scorso esercizio. Questa decisione non solo contrasta con lo stato di sacrificio anche economico del personale della Banca, ma solleva anche questioni etiche e morali fondamentali.

Ricordiamo che la nostra banca ha dovuto affrontare e superare una crisi senza precedenti, anche con stipendi ribassati per i suoi oltre 2000 dipendenti, che sconta tutt'ora una ristrutturazione interna con le ben note conseguenze del depauperamento della rete e stravolgimento degli uffici, anche con massivi distacchi di lavoratori e lavoratrici presso la Capogruppo.

I colleghi, che quotidianamente mettono in campo competenze, dedizione e impegno, adattandosi a politiche di contenimento dei costi, hanno sacrificato parte dei loro benefici e non di rado anche la loro salute per il bene comune della banca.

Di contro, emerge la decisione del management di auto-riconoscersi premi e incentivi di natura straordinaria, per i quali, nonostante le nostre richieste, non ci è dato conoscere, in termini di stanziamento, le proporzioni tra MBO e PIC.

La disparità tra le retribuzioni dei dipendenti e i premi del management non solo rappresenta una grave ingiustizia, ma mina anche il morale e la motivazione del personale.

Alla luce dei fatti, è fondamentale porre una riflessione profonda sulle implicazioni etiche di tali decisioni.

Riteniamo sia nostro dovere sollevare la questione e stigmatizzare con forza tali premi. È essenziale che il management riveda le proprie decisioni, riconoscendo l'importanza di una gestione equa e trasparente, che valorizzi il contributo di tutti i dipendenti.

Chiediamo una revisione degli incentivi, destinando parte dei premi del management alla redistribuzione tra i dipendenti, in modo da riconoscere il loro contributo determinante alla stabilizzazione della banca, pur avendo riscontrato, a seguito della pressione di questa OO.SS., l'istituzione del sistema premiante della "una tantum" per coloro i quali non rientrano ne' nel PIC, ne' nel MBO, ma che comunque resta del tutto arbitrario e non trasparente.

Riteniamo importante che la banca si impegni a valorizzare e motivare il proprio personale, attraverso politiche di formazione, percorsi trasparenti di crescita professionale e criteri oggettivi di valutazione per onorare il merito e non il privilegio.

Il nostro appello è rivolto al management della banca: è tempo di dimostrare responsabilità e integrità, riconoscendo i sacrifici dei dipendenti e promuovendo una gestione degna di un gruppo che ha al suo vertice lo Stato.

Infine, per quanto riguarda la performance management, a seguito delle insistenze di queste OO.SS. negli anni passati, finalmente si è giunti ad avere delle schede di valutazione che saranno basate per il 100% sulla valutazione qualitativa, e non più anche parzialmente sulla valutazione quantitativa relativa agli obiettivi commerciali.

**Segreterie OdC
FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
BdM BANCA - Gruppo MCC**