



By: [Max](#) - All Rights Reserved

Nei giorni scorsi l'Azienda ci ha illustrato, ai sensi dell'art. 51 CCNL, le caratteristiche del sistema incentivante che intende adottare nel 2014, con erogazione 2015.

Per quanto riguarda il Lavoro Per Obiettivi 2014 (LPO) la maggiore differenza rispetto al 2013 è che saranno oggetto della distribuzione degli incentivi, **oltre alla Rete, anche le Strutture Centrali** (Direzione Generale, Consorzio Operativo, Società del Gruppo), escluse l'anno scorso.

Il sistema incentivante di quest'anno si basa su premi determinati *ex ante*, la cui sommatoria definisce un montante: viene stabilito un "**bonus target**", in base al ruolo ed ai benchmark di mercato, che viene riparametrato in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il **prerequisito** affinché ci sia l'erogazione degli incentivi è che due parametri reddituali, scelti come riferimento, raggiungano determinati valori: Common Equity T1 Gruppo $\geq 7\%$ e Liquidity Coverage Ratio $\geq 60\%$.

Viene poi definita la **percentuale dei Colleghi a cui erogare gli incentivi**, in base all'Utile netto Ante Imposte di Gruppo:

Utile Netto Ante Imposte (U.A.I)	% Destinatari	
	Rete	Strutture Centrali
U.A.I. < 85% del budget	2%	0,00%
85% del budget $\leq$ U.A.I. $\leq$ 95% del budget	10%	5%
95% del budget $\leq$ U.A.I. $\leq$ 105% del budget	35%	20%
U.A.I. > 105% del budget (overbudget)	40%	25%

Il sistema incentivante 2014 prevede degli **obiettivi specifici a più livelli**:

- **aziendali** → solo per le Strutture Centrali: la variabile economico-finanziaria che incide di più è il Risultato Operativo Netto Gestionale; sono tenuti in considerazione anche indicatori di qualità;
- **di Struttura** → per la Rete (Filiali e Centri): l'obiettivo da raggiungere è l'ISP - Indicatore Sintetico di Performance - che quest'anno tiene maggiormente conto della qualità del credito rispetto al comparto bancassicurazione, insieme ad altri indicatori di tipo economico-finanziario e qualitativo; per le Strutture Centrali: verranno assegnati - ancora in via di definizione - obiettivi propri di ciascuna Direzione;
- **individuali** → legati al giudizio ottenuto nella scheda di valutazione - è escluso dall'erogazione degli incentivi

il “non adeguato”.

Il **premio finale** viene quindi determinato come riportato nelle seguenti tabelle:

Premio relativo all’obiettivo aziendale (solo per le Strutture Centrali)

Performance	% bonus target
minore dell’85% dell’obiettivo	0%
tra l’85% e il 95% dell’obiettivo	80%
maggiore del 95% dell’obiettivo	100%

Premio relativo all’obiettivo di struttura (per la Rete e per le Strutture Centrali)

Performance	% bonus target
minore dell’85% del budget	0%
tra l’85% e il 95% del budget	80%
tra il 95% e il 105% del budget	100%
tra il 105% e il 110% del budget	125%
maggiore del 110% del budget	150%

Il premio finale viene poi aumentato o diminuito in base al giudizio che ogni Collega ha ricevuto nella scheda di valutazione, con un peso massimo del 20%.

Inoltre l’Azienda ha intenzione di riservare un “borsellino” (5% del montepremi totale) da erogare anche in caso di non raggiungimento del *gate* di apertura e da distribuire discrezionalmente come “una tantum” (con le modalità già attivate per l’erogazione avvenuta a maggio 2014).

Esempio: se il “bonus target” per il ruolo di Gestore Affluent è 2.800€, e la Filiale di appartenenza raggiunge tra l’85% e il 95% dell’obiettivo (cioè dell’ISP), il premio assegnato al Gestore Affluent sarà 2.240€ (cioè l’80% del “bonus target”). Se, inoltre, il Gestore Affluent ha ricevuto una valutazione di “parzialmente adeguato”, il valore del premio subirà una decurtazione del 20% (sarà quindi 1.792€). Questo perché l’Azienda ha deciso che il 100% del premio verrà erogato ai Colleghi che hanno preso “buono”, il 110% “più che buono”, 120% “eccellente”.

Abbiamo quindi espresso totale contrarietà all’agganciamento del sistema incentivante al sistema delle valutazioni - che già avevamo giudicato assolutamente negativo per come è stato ideato e realizzato - a maggior ragione perché l’Azienda, contrariamente a quanto aveva sostenuto in precedenza, ha deciso di applicare una penalizzazione del 20% ai giudizi di “parzialmente adeguato”. Infatti, nell’incontro unitario tenuto *ad hoc* sul sistema delle valutazioni, a domanda precisa da parte di tutte le OO.SS., il Responsabile del Servizio Sviluppo e Formazione Risorse Umane aveva risposto che soltanto il “non adeguato” sarebbe stato ritenuto insufficiente per l’erogazione di eventuali incentivi.

A questo proposito, ricordiamo all'Azienda l'impegno preso ad accogliere anche i ricorsi che dovessero pervenire oltre i termini previsti dal CCNL (15 gg dopo la consegna delle scheda di valutazione).

Un altro elemento di assoluta criticità è la volontà aziendale di escludere la maggior parte dei Lavoratori dall'erogazione del premio. Infatti, anche nella migliore delle ipotesi, cioè di raggiungimento del c.d. *overbudget*, soltanto il 40% dei Colleghi della Rete ed il 25% dei Colleghi delle Strutture Centrali riceverà l'incentivo. Così facendo, potrebbero tra l'altro rimanere escluse anche Strutture che hanno raggiunto gli obiettivi.

Infine, **una ulteriore proposta aziendale a cui siamo del tutto contrari è quella di riservare, anche nel caso in cui non si arrivasse al prerequisito per attivare l'erogazione degli incentivi, una quota (circa il 5%) di tutto il montante da distribuire a totale discrezione dell'Azienda sotto forma di "una tantum", eludendo ancora una volta le previsioni del CCNL.**

Ricordiamo al Top Management che la ripresa dell'Azienda è legata principalmente alla dedizione che tutti i Dipendenti mettono in campo nella propria attività lavorativa. Questo sistema incentivante, connesso alle valutazioni e quindi legato a logiche del tutto discrezionali e unilaterali, non solo non valorizza l'impegno quotidiano e la professionalità dei Lavoratori, ma li mortifica, in un momento in cui, lo ribadiamo, stanno facendo importanti sacrifici e crea tra l'altro ulteriori tensioni in un clima aziendale già molto complicato. Senza il coinvolgimento di tutti i Lavoratori nei processi della Banca ed escludendo il Sindacato da qualsiasi confronto e condivisione reali è impensabile poter gestire in maniera corretta i processi necessari per affrontare la complessa situazione in cui si trova attualmente l'Azienda.

Siena, 27 giugno 2014

LA SEGRETERIA FISAC MPS