



By: [stefano](#) – [CC BY 2.0](#)

Negli ultimi giorni si è svolto il confronto con l'Azienda, previsto dal CCNL, relativo al sistema incentivante -LPO 2015, con eventuale erogazione 2016.

La proposta aziendale riprende quasi integralmente i contenuti del progetto dello scorso anno.

Sostanzialmente l'LPO 2015 è articolato su obiettivi di performance aziendali, di Struttura ed individuali, con erogazione subordinata al raggiungimento di prerequisiti di Gruppo che si basano su macro parametri di liquidità, patrimonio e redditività.

Anche per il 2015 i destinatari del sistema incentivante saranno teoricamente tutti i Colleghi (Rete, Strutture Centrali e DG), ma la percentuale di Lavoratori cui verrà eventualmente erogato l'incentivo varierà in base al livello di raggiungimento del budget.

L'obiettivo di performance di struttura da raggiungere si basa anche quest'anno sull'ISP (Indicatore Sintetico di Performance), e su parametri di tipo sia qualitativo che quantitativo.

Gli obiettivi individuali, invece, sono legati al Giudizio della Valutazione espresso dal Sistema del Talent & Performance Management, che può incidere in più o in meno del 20% sulla determinazione del premio, con soglia del 100% solo per il giudizio Buono.

Per i dettagli della proposta aziendali si rimanda alle slides allegate, per ora definite, per quanto riguarda gli ISP 2015, solo per la componente "Rete".

Come OO.SS. abbiamo espresso la nostra **contrarietà rispetto ad una impostazione unilaterale e sostanzialmente non condivisibile della materia.**

Innanzitutto, si tratta di **un premio che riguarda pochissimi Colleghi, in presenza di obiettivi molto difficili da raggiungere;** infatti, anche in caso di raggiungimento del 100% budget, soltanto il 30% dei colleghi della rete ed il 20% dei colleghi delle Strutture Centrali/DG riceverebbe l'incentivo.

Un altro elemento di criticità è l'agganciamento del sistema incentivante (unilaterale) ad un sistema di valutazione (unilaterale) che, come OO.SS., abbiamo già giudicato negativamente perché penalizzante per i Colleghi e non condiviso.

Tra l'altro, se da un lato l'Azienda ha sin qui affermato che il giudizio "parzialmente adeguato" non è di per sé negativo, risulta tuttavia contraddittorio e per noi inaccettabile che a tale giudizio corrisponda una decurtazione pari al 20% del premio teorico finale (con il giudizio "non adeguato non viene erogato alcun premio, con il giudizio parzialmente adeguato l'80% del premio, con il giudizio "buono" il 100% del premio, con il giudizio "più che buono" il 110% del premio, con il giudizio "eccellente" il 120% del premio).

Sempre nella proposta aziendale emerge, anche quest'anno, la discutibile possibilità di riservare, pure nel caso in cui non si raggiunga il 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".

Inoltre, come si evince chiaramente dagli ISP della rete-filiali allegati, **si evidenzia che ad una serie di indicatori teorici richiesti che tengono insieme i ricavi, la qualità del credito (con un peso del 40%), la crescita, la banca-assicurazione ed elementi qualitativi** (fattori di conformità, ad esempio documentale, mifid, reclami, antiriciclaggio, customer satisfaction, etc), **non corrisponde la realtà quotidiana fatta di pressioni e input commerciali unilaterali improntati alla vendita a tutti i costi**, rimarcati poi da continue classifiche, monitoraggi, report e richieste di overbudget.

Per di più, non tutte le variabili previste nell'ISP possono essere gestite in maniera diretta dai responsabili/titolari delle strutture, dal momento che l'Azienda può, in diversi casi, porre in essere manovre straordinarie, che impattano sugli indicatori in termini negativi, senza che contestualmente vengano modificati gli obiettivi assegnati alle unità produttive.

Se, come afferma la Direzione, bisogna diffondere una nuova cultura del credito, viste anche le disposizioni dell'autorità vigilante e gli impatti sul bilancio, è necessario farlo a partire dai livelli manageriali. A maggior ragione, dato che il top management beneficia di politiche di remunerazione totalmente slegate dai risultati aziendali, e quindi dal sistema LPO.

Riteniamo che il rilancio della Banca MPS sia legato principalmente alla dedizione e al contributo che tutti i Dipendenti mettono in campo nella propria attività lavorativa.

Questo sistema incentivante, legato a logiche del tutto discrezionali e unilaterali, oltre che ad un sistema di valutazione della prestazione non condiviso, non solo non valorizza l'impegno quotidiano e la professionalità dei Colleghi, ma li mortifica, in un momento in cui stanno facendo importanti sacrifici e crea ulteriori tensioni in un clima aziendale già complicato.

L'irrigidimento, da parte datoriale, su singole tematiche contrattuali quali, ad esempio, le valutazioni ed il sistema premiante, e la riproposizione univoca di schemi comportamentali già visti negli anni precedenti, senza alcuna volontà di reale confronto e negoziazione, rischia di avere impatti significativi e deleteri sui contenuti delle materie in discussione in questo periodo.

Invitiamo pertanto la Responsabile della Direzione Risorse Umane della Banca Monte dei Paschi a far sì che il coinvolgimento di tutti i Lavoratori nei percorsi intrapresi sia effettivo, a mantenere gli impegni presi negli Accordi del 7 agosto scorso sulla contrattazione aziendale e a ricercare il confronto e la condivisione reali con il Sindacato, per poter gestire in maniera corretta e proficua i processi necessari per affrontare la complessa situazione in cui la Banca si trova attualmente.

LE SEGRETERIE

Siena, 21 maggio 2015