



SISTEMA INCENTIVANTE 2018 LA TRASPARENZA DOV'È?

La scorsa settimana si è conclusa senza accordo la procedura prevista dall'art 51 del CCNL relativa al Sistema Incentivante. Trattandosi di una cosiddetta "trattativa debole", l'azienda potrà comunque adottare unilateralmente un sistema di incentivazione non negoziato (come del resto sta avvenendo nella maggior parte dei gruppi) assumendosene integralmente le responsabilità.

E le responsabilità non sono poche, a cominciare dalla insufficiente trasparenza già riscontrata durante l'illustrazione alle OO.SS. Nonostante reiterate richieste, non sono stati forniti elementi essenziali per poter svolgere valutazioni compiute ed avanzare proposte di correzione in un'ottica costruttiva. Ad es. all'interno dell'MBO (Management by Objectives - modalità di attribuzione degli obiettivi), riconosciuto alle diverse figure di rete ed al personale cd. rilevante, non ci sono state illustrate le "schede obiettivo" ed i relativi "indicatori di prestazione chiave" (KPI: Key Performance Indicator), i pesi loro attribuiti e l'ammontare potenziale del premio in base alla curva di risultato.

Altri aspetti di opacità sono costituiti dagli impatti della valutazione professionale (in taluni casi molto soggettiva) sull'ammontare dell'incentivo e della rilevazione del livello di soddisfazione della clientela (TRIM index), il quale spesso risulta più basso proprio in quelle realtà in cui maggiori sono i carichi di lavoro.

Per quanto riguarda poi il personale delle funzioni centrali, i meccanismi di riconoscimento degli incentivi risultano ancor più misteriosi, essendo le risorse economiche da riconoscere ai premiati attribuite ai responsabili sulla base di valutazioni esclusivamente discrezionali.

Rimangono invariati rispetto al sistema incentivante dello scorso anno i criteri di apertura dei cancelli di accesso (basati sul raggiungimento in bilancio di valori patrimoniali, reddituali e di liquidità), del coefficiente di rettifica (che determina le risorse economiche - max 34 milioni di euro - da attribuire al Sistema incentivante in base all'indice Rorac, Return On Risk Adjusted Capital, cioè l'utile relativizzato alla rischiosità del capitale) e della perequazione (riduzione pro-quota degli incentivi individuali nel caso in cui il totale degli incentivi raggiunti superi le risorse messe a disposizione per il Sistema Incentivante).

Per concludere, con tutti gli elementi di grande indeterminatezza e mancanza di trasparenza, abbiamo una certezza: PER MOTIVARE REALMENTE I DIPENDENTI SERVE ALTRO!

Milano, 9 agosto 2018

**Segreterie dell'Organo di Coordinamento Gruppo Banco BPM
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**