



## 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 indeterminazione 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