



INCENTIVANTE 2020....SI REPLICA...

Anche quest'anno l'azienda si è presentata al tavolo sindacale per illustrare il sistema incentivante per l'anno 2020 e come gli altri anni le OO.SS. hanno scritto una lettera, che vi alleghiamo, dove viene evidenziato quali informative mancano per poter iniziare un confronto.

L'incentivante 2019, come del resto gli anni precedenti, è stato caratterizzato da quella mancanza di trasparenza che abbiamo tante volte contestato. La prova è che i colleghi della rete non hanno potuto visualizzare la loro scheda personale fino all'ultimo, stessa cosa vale per i colleghi di direzione soggetti alla cosiddetta "valutazione manageriale", ignari degli obiettivi assegnati alla struttura ed a loro stessi.

Fa sorridere la "NORMA DI PROCESSO DEFINIZIONE E GESTIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE" uscita il 9 giugno 2020 che dà come termine ultimo la fine del mese di maggio ed entro questa scadenza *".. si comunica al personale l'avvio del piano short term incentive mediante la pubblicazione della Disposizione che illustra le novità e che contempla in allegato il documento che lo regola e le schede obiettivi delle reti commerciali; il personale delle reti commerciali assegnatario di schede obiettivi è quindi informato dei propri KPI"*.

Visto che ogni anno il "siparietto" è sempre lo stesso, l'unica considerazione che possiamo fare è che a questa azienda non interessa arrivare ad una condivisione con le parti sindacali sull'argomento, preferendo applicare tutto unilateralmente.

Milano 01 luglio 2020

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM
FABI - FIRST CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN



Milano, 29 giugno 2020

Spett.le Banco BPM
Direzione Risorse Umane
Relazioni Industriali

Oggetto: Piano Short Term Incentive 2020

In relazione all'informativa da Voi fornita a codeste OO.SS. in data 25 giugno 2020, dobbiamo rilevare la carenza di elementi indispensabili per poter avviare una procedura di confronto sul tema in oggetto.

Vi ricordiamo che i sistemi incentivanti *“devono essere fondati su criteri realistici, equi e trasparenti, basati sul medio e lungo termine così come su obiettivi sostenibili sia di carattere quantitativo che qualitativo (...)dovranno prevedere un'assegnazione chiara degli obiettivi da parte delle competenti funzioni aziendali, sia per quanto riguarda le regole che gli strumenti messi a disposizione, valorizzando il gioco di squadra e la professionalità dei singoli lavoratori”*. Gli elementi oggetto dell'informativa *“devono risultare oggettivi e trasparenti”* perciò richiediamo, a integrazione della Vostra informativa, quanto segue:

- Schede per ogni figura professionale destinataria di MBO con l'esplicazione degli specifici KPI (quantitativi e qualitativi), dei relativi pesi e della curva di risultato (minimo, target e massimo) nonché degli importi percepibili
- Per la valutazione manageriale gli importi percepibili, il dettaglio degli obiettivi qualitativi e quantitativi assegnati alle strutture, i criteri di ripartizione degli stessi sui componenti della struttura e di come tale processo viene formalizzato
- In riferimento a entrambi i punti precedenti, gli strumenti messi a disposizione dei colleghi per consultare, tempo per tempo e in trasparenza, la propria scheda personale.

Cogliamo l'occasione per richiederVi, come previsto dall'Accordo 08/02/2017 art.8 (ora parte integrante del CCNL) l'informativa annuale sulle iniziative commerciali effettuate nel periodo.

Distinti saluti.

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM
FABI - FIRST CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIIN