



Le Segreterie di Coordinamento del Banco di Sardegna

Sassari, 24.06.2019

AAA CERCASI PIEDE DI PORCO PER SCARDINARE CASSAFORTE DEL MBO 2019

In data odierna si è tenuto un incontro in Direzione Generale con all'ordine del giorno la presentazione del MBO 2019 e dei dati a consuntivo del MBO 2018.

Per quanto riguarda la Rete l'azienda ha illustrato l'impianto del sistema MBO, confermando la struttura del 2018 e i gates di accesso già esistenti, ai quali va aggiunto un obiettivo di crescita dei ricavi del 2%.

Il pagamento del premio è previsto al raggiungimento degli obiettivi per i risultati di Filiale, di Filiera e la gestione della performance.

Le novità rispetto all'anno precedente sono relative al fatto che gli obiettivi di filiale e quelli di filiera sono indipendenti tra loro e il mancato raggiungimento di uno di essi non preclude, in relazione al ruolo ricoperto, il pagamento della quota di premio dell'altro. Di contro il mancato raggiungimento di 60 punti nel risultato della gestione della performance può vanificare l'intero premio.

L'azienda ha inoltre confermato l'impianto per i colleghi del Semicentro, Private, CLO, CBO e ha aggiunto tra i percettori i colleghi di BANCASSURANCE nonché i colleghi che lavorano nella struttura di Contact Center.

Le OO.SS, partendo dalle negative esperienze passate, hanno contestato:

- la mancata trasparenza sugli obiettivi di budget; troppo spesso si è vista la variazione di obiettivi in corso d'anno legati a campagne, inizialmente non considerate, che sono diventate determinanti per l'erogazione del premio;
- l'impossibilità per i colleghi di verificare periodicamente i risultati raggiunti;
- una forte sperequazione negli importi dei premi tra i vari ruoli professionali;
- la mancanza di un sistema generalizzato e oggettivo per l'intera Direzione Generale, infatti oggi il sistema premia ancora pochi servizi e tutte le figure apicali;

Le OO.SS nel complesso valutano negativamente l'impianto del MBO in quanto, oltre ai limiti sopra evidenziati, rimane caratterizzato da grande farraginosità finalizzata a costruire, per la maggioranza dei lavoratori, un vero e proprio percorso ad ostacoli dove il premio si assottiglia ad ogni passaggio.

Questa valutazione è confermata dalla riduzione della percentuale dei colleghi premiati nella rete che sono passati dal 77% del 2017 al 58% del 2018.

Nel corso dell'incontro sono stati esaminati anche altri temi.

Le OO.SS. hanno portato all'attenzione aziendale le criticità presenti nelle filiali monoaddetto, in materia di giacenza massima della filiale, massimali delle CICO, passaggi di consegne, numero di rimesse effettuabili, caricamento atm. L'azienda si è riservata di fare approfondimenti e fornire una risposta in tempi brevi.

In materia di filiali mono addetto, è stata posta in particolare evidenza, da parte sindacale, la necessità di ricercare idonee soluzioni e sensibilizzare le aree affinché anche per questi colleghi, troppo spesso penalizzati, sia reso effettivamente fruibile il godimento della banca ore e delle festività soppresse.

Le OO.SS. hanno infine segnalato che la riduzione delle postazioni di cassa sta determinando, in molte filiali, l'impossibilità di supportare l'unico cassiere operativo nelle giornate di grande afflusso di pubblico, con grande disagio per la clientela e forte stress per i lavoratori.

Nel corso dell'incontro l'azienda ha comunicato che a luglio provvederà a stabilizzare 6 colleghi interinali da destinare alla Rete.

Le Organizzazioni sindacali hanno, anche alla luce delle cessazioni avvenute per la maturazione di quota 100, valutato positivamente l'assunzione dei colleghi, tuttavia hanno stigmatizzato il fatto che il sistema di selezione per le assunzioni continua ad escludere, discriminandoli, i figli dei colleghi.

**Le Segreterie di Coordinamento del Banco di Sardegna
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL- UILCA - UNISIN**