



RSA FABI MILANO – BANCA MPS

### SCHEDA VALUTAZIONE SINDACALE DEL NUOVO SISTEMA INCENTIVANTE L.P.O.

- **L'importo complessivo, stanziato per il Gruppo è pari a 18 milioni di euro .**
- Sono stati **definiti parametri e metodologia di erogazione dei premi.**

Il “nuovo” sistema Lavorare Per Obiettivi – **prevede perfezionamento di meccanismi già esistenti in MPS, fondati su:**

- c.d. “bonus target”,
- schede obiettivo riferite ai singoli ambiti aziendali
- indicatori sintetici di performance (ISP),

**la differenza sostanziale - rispetto all'impostazione prima vigente a livello normativo – riguarda:**

- **Strutture Centrali:** vengono escluse a priori .
- **Strutture di Rete:** consistente contrazione numerica della platea dei possibili percettori .

### CRITICA SINDACALE

*LPO presenta obiettivi molto ambiziosi (il contesto economico e finanziario in cui i Lavoratori si trovano a svolgere le proprie mansioni è difficile); inoltre i comportamenti operativi evidenziano, ancora oggi, l'adozione di pressioni commerciali, da parte delle funzioni di riferimento, spesso contrarie al conclamato “spirito di squadra” od addirittura lesive delle più elementari regole di collaborazione e di convivenza professionale. Sebbene siano stati recepiti alcuni degli indirizzi negoziali patrocinati dalle Organizzazioni Sindacali (p.es., **la valorizzazione della funzione e del contributo del team per le Strutture di Rete**) :*

- **l'iniziativa aziendale è di carattere unilaterale** (addirittura corredata dalla pubblicazione di una specifica circolare esplicativa),
- **non è completamente condivisibile nei tempi e, soprattutto, nei modi** in cui essa è stata realizzata.

**Primario obiettivo per FABI-FIBA-UGL-UILCA:** è quello di riposizionare il sistema incentivante **predisponendo articolato nel nuovo CIA**, nel quale possano essere **codificati** – tra i vari argomenti che compongono lo stesso – **i principi concordati tra le parti anche sull'erogazione del sistema incentivante.**

**LE OO. SS., CONSIDERANO QUINDI IL PIANO DI LAVORO DENOMINATO L.P.O. SOLO UN PROGETTO PILOTA NON COMPLETAMENTE CONDIVISO; di conseguenza:**

- chiederanno alla controparte **approfondimenti sulle implicazioni del “nuovo” sistema;**
- solleciteranno la **valutazione, all'interno della performance, di un maggior numero di elementi qualitativi** (a cominciare, ad esempio, dal tasso di mantenimento della clientela) ;
- ricercheranno soluzioni negoziali definitive per **ampliare il numero dei beneficiari del sistema** (ricusando l'esclusione di ambiti aziendali specifici, come la Direzione Generale ed altre Strutture Centrali per l'attuale L.P.O.) e per **codificare, all'interno dell'articolato del nuovo Contratto Integrativo, gli obblighi derivanti da una informativa più puntuale** rispetto a quanto già previsto nel CCNL.



RSA FABI MILANO – BANCA MPS  
SISTEMA “CONTEST” 8/4/2013

**Prima dell’emanazione di una circolare aziendale specifica, è stato quindi reso noto il sistema incentivante denominato “CONTEST”, finalizzato all’acquisizione di nuova clientela Private e Family Office od alla “rivitalizzazione” di quella inattiva da almeno 6 mesi. Tale sistema si articola in tre specifici obiettivi, riferiti all’apporto di raccolta da 500.000 euro fino ad oltre 5.000.000 di euro complessivi, con il riconoscimento di un premio in denaro differenziato in base ai target raggiunti.**

**L’iniziativa – valida dal 2 aprile al 31 luglio - è destinata prevalentemente al personale dei Centri PMI ed Enti, dell’ex Struttura Key Clients e delle funzioni commerciali di MPS Capital Services e di MPS Leasing & Factoring; personale evidentemente incaricato di procacciare la nuova clientela a favore dei Centri Private, secondo uno schema di lavoro che già in analoghe iniziative, concretizzate nel recente passato, non ha mancato di suscitare diverse criticità di carattere operativo.**

Dalla sintesi esposta appare **evidente come il “CONTEST” è iniziativa contraria allo spirito dell’Accordo 19 dicembre 2012, poiché introduce – dopo l’avvio del sistema LPO - elementi di ulteriore diversificazione salariale tra i Colleghi, all’interno di un meccanismo di incentivazione avente, ancora una volta, carattere unilaterale.** Le OO. SS. infatti non hanno condiviso l’iniziativa sopra descritta.

FABI-FIBA-UGL-UILCA intendono rafforzare la posizione già espressa con riferimento al sistema incentivante generale, con l’intento di **regolamentare in maniera specifica i criteri di attribuzione dei premi e la procedura di informativa sindacale, all’interno di un quadro normativo e contrattuale in cui sia confermata, per la clientela Private – attuale e prospettica - l’attribuzione volontaria del modello di servizio** (il cliente deve poter decidere dove andare) e l’espletamento di una politica di sviluppo che, pur basata sulle necessarie sinergie, non consenta operazioni di “acquisizione forzosa” dalle Filiali o, viceversa, forzature opposte.

**L’iniziativa anzidetta appare comunque criticabile perché :**

- contraria alle prassi aziendali sino ad oggi applicate – riguardanti la **sostanziale valenza universale dei sistemi premianti;**
- soprattutto per il messaggio che la controparte, in maniera incauta, indirizza ai Lavoratori: **l’adozione di un progetto basato sulla valutazione economica diversificata della prestazione professionale** (Lavoratori che hanno speso impegno ed energie nella difesa della Banca rispetto alle ingiustificate critiche dei mass media, mettendo la propria faccia di fronte ad una clientela sfiduciata, a prescindere dal ruolo svolto o dall’ambito aziendale di appartenenza).
- La responsabilità e la dedizione dimostrate in questi mesi dai Dipendenti, non possono essere ripagate con **strategie commerciali che – pur basate su processi di cross selling tra alcune filiere – sono comunque orientate alla divisione dei Colleghi,** in termini di riconoscimento del lavoro svolto.

**FABI-FIBA-UGL-UILCA chiedono quindi alla controparte una pronta inversione di rotta,** da concretizzare mediante il massimo coinvolgimento di tutti i Lavoratori nelle iniziative commerciali della Banca e del Gruppo, e mediante l’avvio immediato del confronto bilaterale orientato alla redazione dell’articolato del nuovo CIA BMPS, in cui codificare i principi condivisi tra Azienda e le scriventi OO.SS. anche sul sistema incentivante.

Milano, 9 aprile 2013