



**Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa**

MBO E DINTORNI

Nel corso del mese di giugno si è svolto l'incontro sul Sistema incentivante relativo al consuntivo 2013 e alle linee guida adottate per il 2014.

In premessa all'illustrazione, l'azienda ha voluto sottolineare di essersi attenuta, sia per il 2013 sia per il 2014, alle raccomandazioni impartite dalla Consob e dalla Banca d'Italia e che le scelte adottate ne sarebbero le dirette conseguenze.

I criteri che hanno ispirato la consuntivazione e il pagamento del sistema del 2013 sarebbero: "sostenibilità", "meritocrazia e selettività", "disciplina e compliance".

CONSUNTIVO MBO 2013

Analogamente a quanto già fatto per il 2012, l'Azienda ha tenuto conto del risultato negativo prodotto dal perimetro Italia e ha deciso di ridurre l'ammontare del premio da erogare, rispetto a quello preventivato ad inizio anno, attraverso l'abbattimento del valore punto.

Questa riduzione è stata operata in modo differenziato tra le varie aree di business. Avendo il Corporate, nelle valutazioni aziendali, ottenuto "performance di business negative", si è visto ridurre il valore punto del 70%, contro un 60% di riduzione per il retail ("performance positive ma inferiori al budget) e una riduzione del 30% per il private ("performance positive e superiori al budget"). Anche i premi discrezionali alle strutture di Direzione sarebbero stati ridotti del 32%.

L'ammontare erogato è stato quindi pari a 23,2 milioni di euro a titolo di MBO alla rete, di cui 3,2 per "premi di squadra"; ulteriori 3,4 milioni sono stati erogati come bonus per le figure di Staff di Rete, 2,2 milioni come bonus alle strutture centrali (Country Chairman e Local Competence Line) ed infine 1,9 milioni come incentivi per i lavoratori delle società di prodotto (Factoring, Leasing, Cordusio).

Anche per il 2013 l'Azienda ha poi confermato il principio di "selettività" nella determinazione delle prestazioni da premiare (cd. meccanismo del "ranking) attraverso classifiche per figura professionale all'interno di ciascuna region.

L'applicazione di questi meccanismi ha portato ai seguenti risultati su scala nazionale:

Ruolo	Punteggio medio	Percentuale premiati
Direttore di Distretto	25/100	43%
Direttore di Agenzia	35/100	47%
Consulente Piccole Imprese	25/100	52%
Consulente P.B.	50/100	70%
Team Leader Unicredit Direct	63/100	46%
AFP, ASC, CSC e ACSC	43/100	58%
Gestori Corporate	30/100	15%
Banker Private	82/100	90%

Al momento dell'erogazione del premio 2.500 colleghi non hanno percepito alcunché, nonostante il raggiungimento dei risultati richiesti, perché non avevano completato i corsi di formazione obbligatori. In risposta alle proteste delle organizzazioni sindacali, è stato risposto che nel regolamento MBO 2013 era già previsto che l'Azienda avrebbe potuto avvalersi di questa possibilità e che comunque già al momento

dell'incontro circa l'85% degli interessati aveva completato la formazione e ricevuto quanto spettante. Ha inoltre anticipato che per il 2014 l'aver completato i corsi formativi obbligatori sarà una delle condizioni non eludibili richieste dalla funzione di Compliance per l'ammissione al premio.

VALUTAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Permangono nel modello utilizzato da UniCredit tutti quegli elementi che già avevamo criticato negli anni passati e che qui sotto brevemente ricordiamo.

Risulta **incomprensibile il collegamento tra budget assegnati e realtà di mercato**, come viene evidenziato dalla forte penalizzazione dei colleghi del corporate, area di business oggi come ieri in seria difficoltà per motivi oggettivi.

Continua a mancare la comunicazione preventiva del valore punto, come pure non vengono rese trasparenti e portate a conoscenza preventiva dei colleghi le condizioni che comporteranno tagli all'ammontare dei premi e le formule che verranno utilizzate per operare tali tagli.

Rimangono **poco chiare le regole alla base del meccanismo del "ranking"** con la conseguenza di fomentare incomprensioni e delusioni tra coloro che non si vedono erogato il premio pur avendo totalizzato punteggi superiori a colleghi che il premio lo hanno ricevuto.

Abbiamo infine denunciato il fatto che, al di là delle dichiarazioni, **non vengano create, di fatto, le condizioni organizzative necessarie affinché la formazione sia realmente ed efficacemente fruibile, ad esempio in postazioni dedicate lontane dallo sportello.** Purtroppo i colleghi della rete sanno bene quanto questa possibilità oggi sia lontana dalla realtà operativa. Pertanto, inserire l'effettuazione della formazione tra i criteri di qualità che danno accesso ai premi suona come una vera e propria provocazione.

MBO 2014, LE NOVITÀ

L'Azienda ha confermato anche per il 2014 i principi ispiratori del sistema e i meccanismi già in essere, introducendo solo alcune novità.

Da un lato infatti verranno ridotti gli obiettivi da raggiungere e reso obbligatorio, come detto, il completamento della formazione obbligatoria (la fruizione della formazione da parte dei collaboratori verrà introdotta come obiettivo dei ruoli di sintesi).

Contestualmente si introduce la **"valutazione manageriale"** quale criterio a disposizione nell'assegnazione del premio. In sostanza il superiore diretto avrà a disposizione un punteggio che potrà aggiungere a quello derivante al collega dal raggiungimento degli obiettivi (anche di Team, differenziando così la quantità di premio da assegnare ai singoli). **Questa novità, che poggia su valutazioni personali e soggettive a quanto ci è dato sapere, va a rafforzare gli elementi aleatori già presenti nella struttura del sistema e non ci può che vedere fortemente critici.**

In futuro, se l'Azienda sarà realmente orientata a contrattare le regole per un premio variabile di risultato, come sostenuto nel recente accordo sul piano industriale, dovrà rendersi disponibile a confrontarsi realmente e concretamente su tutti questi elementi di forte criticità dell'attuale sistema incentivante.

Milano, 16 luglio 2014

**Segreteria di Coordinamento UniCredit Spa
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa**