



COORDINAMENTI RSA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA DI SIENA

SISTEMA INCENTIVANTE MPS (LPO)

ACCORDO NON RAGGIUNTO IN SEDE AZIENDALE - LA TRATTATIVA PROSEGUE CON L'ABI/SEGRETERIE NAZIONALI DELLE OOSS

Nelle ultime settimane è stato avviato il confronto con l'Azienda, previsto dal CCNL, relativo alle "voci" retributive componenti il salario variabile 2014 (eventuale erogazione 2015), Premio Aziendale (VAP) e sistema incentivante (LPO).

Le scriventi OO.SS. hanno, fin da subito, rappresentato alla controparte la proposta di istituzionalizzare un unico **Premio Variabile di Risultato**, così come disciplinato dall'articolo 52 del Contratto Nazionale vigente, che raggruppi in maniera equilibrata entrambe le "voci" retributive in questione: quella solidaristica, legata ai risultati economici del Gruppo (VAP), e quella individuale, legata al raggiungimento degli obiettivi di budget delle varie unità produttive (sistema incentivante LPO).

La controparte si è dichiarata del tutto indisponibile a percorrere tale strada, e pertanto il confronto sui due istituti contrattuali è stato affrontato separatamente, anche se, con tale impostazione, l'Azienda ha di fatto confermato la volontà di mantenere le posizioni formalizzate nei documenti ufficiali presentati agli Azionisti – a cominciare dalla Relazione sulla remunerazione del Personale, allegata al Bilancio 2013 – conferendo al confronto in analisi una configurazione di carattere esclusivamente formale.

Nel dettaglio, le proposte aziendali prevedono, per il **sistema incentivante LPO**, che il premio scatti solo in caso di raggiungimento di un determinato valore di utile netto ante imposte. **La controparte ha dichiarato, tuttavia, che anche in caso di non raggiungimento del "gate" di apertura (e quindi con nessuna erogazione di VAP e LPO), è prevista la possibilità di erogare, in forma discrezionale, una quota del 5% del montepremi stanziato ad inizio anno, sotto forma di "riconoscimento simbolico" alle Filiali ed ai Centri specialistici che conseguono almeno il 95% del budget assegnato,** confermando di fatto il meccanismo già attuato alcune settimane fa sulla base dei contenuti della sopra citata Relazione sulla remunerazione del Personale. Rispetto allo scorso anno **si aggiungerebbe, però, la possibilità' di coinvolgimento nel sistema premiante anche per le Strutture Centrali**, cosa peraltro richiesta più volte dalle scriventi OO.SS., con riferimento all'attuazione di politiche contrattuali e retributive inclusive per tutti i Dipendenti della Banca.

Inoltre, sono state riviste le schede obiettivo/ISP (indici sintetici di performance) per la Rete e per la Direzione Generale, con nuovi parametri ad hoc. Per la Rete, ad esempio, vi è un forte aumento - dal 15% al 40% - dell'impatto del credito sugli ISP, in netto contrasto con la filosofia imperante del progetto Regata.

La modalità di erogazione del sistema incentivante è comunque molto simile a quella illustrata lo scorso anno. Al raggiungimento di alcuni **macro parametri su liquidità, patrimonio e reddito a livello di Banca** (gate di apertura=85% del budget sull'utile netto ante imposte), vengono presi in considerazione gli **obiettivi di struttura della squadra** (Filiale, Centro, Ufficio, Settore, etc.), con

un valore minimo per andare a premio del 85% dell'ISP. Se l'Unità Produttiva raggiunge tali risultati, solo allora entrano in gioco gli **obiettivi individuali misurati dal sistema di valutazione "Talent & Performance Management"**, che possono incidere nella misura di un 20 % nella **determinazione del premio**.

L'erogazione degli incentivi è prevista per il mese di maggio 2015, con la definizione preventiva del valore teorico di riferimento del premio (bonus target predefinito per ciascun ruolo).

Rispetto alle richieste di modifica avanzate da FABI-FIBA-UGL-UILCA, l'Azienda si è resa disponibile a rimuovere solo il pagamento del riconoscimento "simbolico" del 5% del montepremi, a prescindere dai risultati della Banca (anche negativi, come del resto è accaduto per l'anno 2013), **ma non ad eliminare il collegamento della scheda di valutazione all'erogazione dell'incentivo**, con relativa decurtazione del premio in ordine a determinati livelli di giudizio di sintesi (ad esempio, parzialmente adeguato=80% del premio).

L'intransigenza delle posizioni espresse dalla delegazione datoriale, su questo e su molti altri aspetti riguardanti il sistema incentivante, è stata comunque indicativa della reale mancanza di volontà della controparte di dare avvio ad un confronto contrattuale basato sia sul rispetto dei ruoli che sulla concreta analisi delle posizioni reciproche, al fine di individuare convergenze e condivisioni sui temi trattati.

Pertanto, dopo una serie di incontri tecnici di approfondimento, non riscontrando elementi per poter raggiungere un accordo con la controparte, le scriventi OO.SS. hanno richiesto la formale applicazione di quanto disciplinato nel paragrafo 4 dell'articolo 51 del CCNL, che prevede il prosieguo della trattativa con l'assistenza dell'ABI e delle Segreterie Nazionali.

In particolare, **le criticità e le divergenze sostanziali sul sistema incentivante** sono rappresentate da:

- **un premio che riguarda pochissimi Colleghi, in presenza di obiettivi troppo elevati**: la costruzione teorica del sistema LPO, prevede infatti un bacino di percettori molto limitato, dato che, anche nel caso ipotetico di un raggiungimento di risultati aziendali "overbudget" (oltre il 105% del livello di utile ante imposte), nemmeno la metà dei Dipendenti sarebbe beneficiaria di premi (40% rete /25% dg);
- **il tentativo di svicolare dalle rigide regole imposte dalla Commissione UE, e da Bankit, sul salario variabile** all'interno delle Aziende del credito sottoposte ad aiuti di Stato e con bilanci in perdita, **attraverso l'adozione di sistemi di erogazione unilaterale di tipo "una tantum", con regole discrezionali ed extracontrattuali** (riconoscimenti simbolici, contest, campagne prodotto, etc);
- **la volontà aziendale di agganciare LPO anche ad un sistema di valutazione, peraltro non condiviso dai Lavoratori, che le scriventi OO.SS hanno contestato numerose volte**. Il premio effettivo, una volta raggiunto l'obiettivo di Filiale, può variare di una quota del 20%, a seconda del giudizio di sintesi individuale espresso nella scheda di valutazione, **dove il buono rappresenta il livello di parità** (100% del premio), il parzialmente adeguato l'80 % e l'eccellente il 120 % del premio.

E'quanto mai singolare che un'Azienda che beneficia di aiuti pubblici, con Dipendenti costretti a pesanti sacrifici economici, con 4000 esuberanti ancora da gestire, con un rigido piano di ristrutturazione imposto dalla Commissione UE, che sta affrontando una gigantesca ricapitalizzazione, e soprattutto, che ha chiuso tre esercizi consecutivi di bilancio in perdita, **continui a reiterare un atteggiamento di chiusura negoziale e di indisponibilità verso le soluzioni proposte dal Sindacato**, che hanno invece il merito di tenere conto della situazione della

Banca, coniugandola tuttavia con la necessaria gratificazione ed inclusione di tutti i Lavoratori nelle politiche retributive.

E' invece del tutto inaccettabile il tentativo di voler legare la parte discrezionale del salario incentivante (20% se il team va a budget) al sistema di valutazione della prestazione, il quale si colloca oggi nel bel mezzo di una fase di ricorsi senza precedenti nella storia del Monte dei Paschi, peraltro indicativa del pesante clima interno a cui sono sottoposti quotidianamente i Colleghi .

In questo contesto, dove le funzioni aziendali manifestano atteggiamenti contraddittori fra quanto dichiarato negli incontri ufficiali e quanto poi applicato in sede operativa, soprattutto sui capitoli della valutazione, dello sviluppo professionale e della formazione, è opportuno invitare la Responsabile della Direzione Risorse Umane della Banca Monte dei Paschi a raccordarsi con le proprie Strutture e con le diverse funzioni della Banca, per far sì che le stesse dialoghino tra loro, offrendo così una versione ed una interpretazione univoca delle iniziative aziendali, quando esse vengono rappresentate alle OO.SS. durante gli incontri ufficiali.

Nel frattempo, dato che non è stato possibile individuare soluzioni condivise neppure sulla materia del salario incentivante, le scriventi OO.SS. si vedono costrette ad affidarsi ad arbitri esterni – vale a dire ABI e Segreterie Nazionali - per quanto in questo momento impegnati in complesse problematiche di settore, con l'auspicio di poter ripristinare in tempi brevi corrette e trasparenti relazioni industriali.

Siena, 27 Giugno 2014

LE SEGRETERIE