

# **BPER: facciamo chiarezza sull'MBO**

Facciamo riferimento al malcontento diffuso ed alle molteplici lamentele di cui tanti colleghi ci han fatto partecipi per chiarire il nostro punto di vista sul sistema incentivante che la controparte datoriale ha applicato di fatto unilateralmente su parte della forza lavoro.

Partiamo dalla norma alla base del discusso MBO e cioè dall'art.51 del CCNL 31/03/2015 che per maggior chiarezza sotto riportiamo:

## *ART.51 Sistema incentivante*

*1. L'impresa può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 48.*

*2. L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).*

*3. Nella determinazione dei premi l'impresa deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.*

*4. Gli anzidetti elementi – che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'impresa si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e*

proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004. Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati. Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni, l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

5. L'impresa deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

6. Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori/lavoratrici interessati.

7. Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'impresa saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'impresa stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità e che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella normativa comunitaria sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance, nonché nelle disposizioni di Banca d'Italia o dettati dalle competenti Autorità internazionali relativamente alla componente variabile dei sistemi di remunerazione.

#### RACCOMANDAZIONE

Le Organizzazioni sindacali raccomandano alle aziende che in occasione delle c.d. "campagne prodotto" si ispirino ai medesimi principi adottati per il sistema incentivante di cui al Chiarimento a verbale che precede.

Al riguardo evidenziamo che:

1. In molte filiali a parità di modello di servizio, i colleghi hanno preso somme diverse: facciamo veramente fatica a capire come questo fatto rispetti lo spirito del 2° comma dell'art.51 di cui sopra:  
*“L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione **per gruppi omogenei di posizioni lavorative** in relazione agli obiettivi medesimi”* (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee), ed al riguardo siamo a richiedere all'azienda la spiegazione di come si sia giunti a simili risultati.
2. Riteniamo che i vantaggi derivanti dalla soddisfazione di alcuni dipendenti che si sono visti corrispondere in busta paga questa somma aggiuntiva con l'Mbo sia inferiore agli svantaggi di avere molti altri lavoratori demoralizzati e demotivati dal fatto di non aver ottenuto nessun beneficio economico vuoi perché esclusi da questo sistema o in conseguenza dei criteri con cui è stato applicato come dal precedente punto.
3. Ci si dimentica che con l'accordo sulla cristallizzazione degli utili abbiamo ottenuto l'erogazione di un importo mensile in busta paga e di una ulteriore quota accreditata in Welfare; un ottimo risultato che di fatto ridurrà nel tempo il costo del personale per l'azienda.
4. Ci si dimentica che una parte consistente dei colleghi (p.es. la Direzione Generale) è esclusa dal beneficio. Ci aspettiamo quindi che anche per la restante parte della forza lavoro l'azienda riterrà adottare un sistema simile.
5. Nell'ambito delle medesime unità produttive, a parità di grado, impegno verso l'organizzazione e professionalità ma non di modello di servizio non corrisponde la possibilità di concorrere a medesime erogazioni.

Con l'occasione è importante chiarire infine, che **questo sistema incentivante è gestito unilateralmente dalla Banca e non è stato oggetto di accordo sindacale**: la nostra posizione è critica per come è strutturato, per la mancanza di equità, per premiare la quantità più che la qualità del lavoro svolto e, soprattutto, per essere un sistema che invece di stimolare la solidarietà ed il lavoro di squadra, tende a separare i lavoratori nell'ambito del modello di servizio!

**Alfonso Ferrante**

**membro del Comitato Direttivo Nazionale Fisac BPER**