

BPER, l'MBO è iniquo: lo dicono i numeri

Nel 2018 è stato introdotto il nuovo sistema premiante di BPER, con incentivi legati ai risultati. In omaggio all'anglofilia che tanto va di moda in azienda il meccanismo è stato chiamato **Management By Objectives (MBO)**.

Fin dall'inizio la nostra Organizzazione, al pari di tutte le altre, si era espressa in modo molto critico su quest'innovazione, **bocciandola senza appello e prendendone totalmente le distanze.**

Nel mese di luglio l'Azienda ci ha fornito i dati relativi ai premi MBO pagati nel 2019 (riferiti quindi ai risultati del 2018). Lo scorso 31 maggio un messaggio su BLink poneva l'accento sugli ottimi risultati raggiunti, con conseguente erogazione di 14 milioni da dividere tra i lavoratori. Dovremmo quindi ammettere che il sistema funziona bene, e che le nostre riserve non erano altro che preconcetti?

Avendo a disposizione i numeri siamo in grado di fare un'analisi oggettiva a posteriori per poter capire il reale impatto del sistema premiante adottato.

CHI PRENDE L'MBO?

Il primo dato in nostro possesso riguarda la platea di potenziali fruitori dei premi: parliamo di circa 5.900 colleghi, quindi **oltre un quarto dei dipendenti BPER è escluso a monte dalla possibilità di percepire L'MBO.**

Una delle innumerevoli critiche da noi mosse all'azienda era relativa alla scelta di escludere tutti coloro che non fossero direttamente collegati alle attività commerciali, e questo nonostante l'Art. 51 del nostro CCNL preveda che:

“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 obiettivi assegnati”.

I numeri dicono che questo in BPER non avviene; i colleghi degli Uffici ed i Servizi esclusi dall’MBO possono eventualmente beneficiare di premi ad personam, la cui attribuzione avviene tuttavia in base a valutazioni di carattere soggettivo, **quindi del tutto estranee alla logica dell’MBO.**

Entriamo nel merito delle cifre. Per ogni tipologia di struttura riportiamo la percentuale dei percettori del premio e l’ammontare medio.

STRUTTURA	% PREMIATI	MEDIA PREMIO EROGATO
Rete	73%	1.337
Semicentro	96%	3.553
Private e Key Client	93%	5.670 (*)
CLO e CBO	94%	5.428
Credito anomalo	98%	2.201
BCM	98%	3.452
Optima	11%	2.805

(*) importo non comprensivo della quota differita.

PERCHÉ IL SISTEMA È INIQUO

Esaminando i numeri c’è un dato che salta all’occhio: **quasi tutti** i colleghi che lavorano in strutture di supporto alla rete (con l’eccezione di Optima che evidentemente fa storia a sé) hanno percepito il premio, **a differenza di quanto accade in filiale dove una quota significativa dei lavoratori (27%) è rimasta a bocca asciutta.**

Anche il dato relativo all'importo medio dei premi liquidati evidenzia una media per gli addetti di filiale nettamente inferiore a chi lavora in ufficio di supporto.

Appare quindi evidente la **penalizzazione del personale di rete**: in realtà questa penalizzazione è **molto più forte di quanto possa sembrare** ad una prima analisi.

Il valore del premio pagato in filiale è infatti frutto di una **media tra valori molto disomogenei**. Bisogna infatti tener conto delle mansioni previste dal Footprint, in base al quale oltre il 60% degli operatori di filiale riveste il ruolo di Family POE.

Il valore dell'MBO che un Family POE può arrivare a percepire è di gran lunga il più basso previsto nell'intero processo: difficilmente l'erogazione in busta paga arriverà a superare i 300 € netti.

Un premio del genere più che incentivare rischia di **mortificare** la maggioranza di chi lavora in filiale, soprattutto vedendo che il vicino di stanza arriva a percepire somme 8-10 volte superiori.

Ricapitolando: il sistema MBO appare decisamente gratificante presso alcuni uffici e servizi, dove premia in modo pressoché generalizzato i colleghi con importi significativi, e **di questo non possiamo che rallegrarci**.

Il sistema è invece inspiegabilmente penalizzante nelle filiali, dove **7 lavoratori su 10 non percepiscono premi o li percepiscono in misura del tutto irrisoria**.

E questo è totalmente inaccettabile se si considera che sono le filiali quelle che hanno il contatto con il cliente e che danno il maggior contributo alla produzione di ricavi. Doppiamamente inaccettabile se si pensa che i colleghi che operano in filiale sono le vittime di crescenti pressioni commerciali, tali da rendere la loro qualità di vita sempre peggiore.

Per completare la valutazione sull'equità del sistema sarebbe

interessante conoscere anche il valore medio dell'MBO riconosciuto ai **dirigenti**; si tratta però di un dato che l'Azienda non ci ha fornito.

IL SISTEMA DIVENTERÀ ANCOR PIÙ INIQUO

L'Azienda ci ha preannunciato una novità per l'anno in corso. Per il 2019, qualora il raggiungimento degli **obiettivi numerici** indicati nella sua scheda di valutazione non dovesse raggiungere il punteggio minimo del 60%, **il lavoratore non percepirà l'MBO**.

L'Art. 51 del CCNL prevede, in materia di sistema incentivante, che i premi debbano essere erogati

“per gruppi omogenei di posizioni lavorative ... (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee)”

Questo significa che **il contratto non consente di prevedere premi legati ad obiettivi quantitativi individuali.**

Avevamo già fatto rilevare che il sistema adottato facesse in modo di **aggirare** questa norma, pur non legando formalmente l'erogazione al raggiungimento di obiettivi individuali, interpretazione che l'Azienda contestava, ritenendo che i premi fossero legati ai risultati dei singoli modelli di servizio.

Questa novità elimina evidentemente ogni dubbio, aprendo la strada ad **una serie di ricorsi, nei quali saremo pronti ad assistere i colleghi**, in tutti i modi ed in tutte le sedi nelle quali si rendesse necessario.

La nuova norma causerà inoltre una **maggiore ricattabilità** dei lavoratori rendendoli ancor più indifesi di fronte ad eventuali pressioni illegittime.

Non siamo pregiudizialmente contrari ad un sistema incentivante, ma quello adottato unilateralmente dall'azienda è sbagliato sotto tutti i punti di vista, ingiusto e controproducente, e indubbiamente **non risponde all'esigenza di motivare i lavoratori.**

Un'ultima perla: il contratto dice che gli obiettivi assegnati devono essere oggettivi, ma soprattutto **trasparenti.**

Esiste un solo collega che riesca a trovare trasparenti i punteggi di Run4 o le modalità di calcolo dell'MB0?