

Unipol Banca: il sistema incentivante (o MB0)

Se qualcuno avesse ancora dei dubbi sul fatto che il Sistema Incentivante (o come lo chiama l'Azienda l'MB0) sia **una colossale presa in giro**, di seguito forniremo alcuni elementi che crediamo toglieranno ogni dubbio agli scettici.

Prima di addentrarci nel "Sistema" di quest'anno, permetteteci una breve distrazione: riportiamo a seguire un estratto dal testo di una mail (una delle tante) ricevute alla fine del mese di giugno, subito dopo cioè il pagamento del "Sistema" dello scorso anno:

Vorrei esprimere la mia amarezza per quanto riguarda l'importo liquidato in busta paga quale "incentivo di rete". Vi allego la mia busta paga per potervi fare notare quanto questo importo ha "pesato" sul mio stipendio base di cassiere da quasi 20 anni in Unipol Banca (...) togliendo il netto base mensile rimane la bellezza di neanche 600 euro!!! (...) mi chiedo anche quanto il mio impegno e la mia fatica e le pressioni, fatte di videoconferenze, telefonate, liste e report, possa essere ripagato con questa ridicola cifra (...) a questo punto preferirei proprio non averla presa e non essermi sorbito insulti e vessazioni (...)

Non esprimiamo alcun commento, direi che questo "sfogo" sincero valga più di mille riflessioni.

Venendo al "Sistema" di quest'anno, già oggi siamo in grado di evidenziare incongruenze talmente macroscopiche che non possono non lasciare interdetti. Sia chiaro, non vogliamo tornare per l'ennesima volta sul tema dell'ingiustizia e dell'iniquità, già più volte denunciati, ma entrare proprio nel merito "tecnico" di una costruzione del Sistema per la Rete che perde ogni elemento di senso quando viene calato nel

contesto attuale. Proviamo a spiegarci.

In primo luogo, il meccanismo dei “**punti extra**”: sventolati ad inizio anno come una incredibile opportunità, si scoprirà solo ad aprile che il riconoscimento di tali punteggi sarà condizionato al mantenimento, al 30 giugno 2019, di una raccolta diretta puntuale pari almeno a quella al 31 dicembre 2018. Peccato che per quei benedetti punti si sia insistito sulla trasformazione della raccolta diretta in raccolta gestita, fonte di ritorno economico immediato grazie ai Fondi con commissioni “up-front” di rilievo. Ma se la raccolta la trasformiamo non è più diretta, quindi dovevamo anche trovare il modo per sostituire “in toto” la raccolta diretta convertita in gestita. Bello, no? Magari dirlo prima!

Poi arriva la sorpresa: da aprile Unipol Banca non emette più Prestiti Obbligazionari! Dal punto di vista tecnico è quasi ovvio, siamo prossimi ad una cessione, ma nel concreto questo impatta ancora una volta sulle “clausole capestro” del Sistema. Se, infatti, il riconoscimento di alcuni punteggi (quelli extra) è subordinato al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 30/06/19 almeno pari allo stock in essere al 31/12/18, e i punti previsti per gli obiettivi di raccolta gestita e polizze sono subordinati al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 31/12/19 almeno pari al 95% del medesimo stock, non avendo più a disposizione nuovi Prestiti Obbligazionari, avendo fatto investimenti in gestita sia attingendo alle giacenze di conto corrente sia operando arbitraggi sui Prestiti Obbligazionari già collocati, come potremo mantenere gli stock richiesti? Ma diamine, trovando nuovi clienti e convincendoli a mantenere tutti i soldi liquidi in conto corrente non remunerati! Una vera e propria utopia.

E che dire degli obiettivi di marginalità? Un'altra utopia: le delibere su nuovi crediti sono contingentate, sempre in virtù dell'imminente “cessione” di Unipol Banca a BPER. Ed i margini con cosa li facciamo? Solo con Compass?

Cara Azienda, dimostra questa volta che ascolti i tuoi dipendenti: visto che a novembre, con tutta probabilità, saremo “incorporati”, anticipa drasticamente la chiusura del MB0 (ovviamente riparametrandolo per i mesi effettivi) ed elimina tutte le condizioni limitative che non sono coerenti con il contesto in cui ci troviamo, ricordandoti anche del personale di Direzione. Così potremo credere che davvero vuoi incentivare i lavoratori e non spremerli senza poi riconoscergli i risultati.

Bologna, 11 luglio 2019.

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A.
UNIPOL Banca S.p.A.**

BPER: un rapido ripasso per ricordare come funziona l'MB0

L'MB0 è sicuramente dell'argomento che sta monopolizzando i discorsi dei lavoratori BPER in questo periodo.

Pur ribadendo che si tratta di un sistema premiante **gestito in modo totalmente unilaterale dall'azienda, senza la condivisione delle OO.SS. che anzi hanno a più riprese manifestato fortissime critiche**, riteniamo opportuno riproporre i post esplicativi pubblicati lo scorso anno a cura della FISAC L'Aquila e della FISAC Gruppo BPER per un rapido ripasso.

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-come-si-calcola-lmbo.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/bper-facciamo-chiarezza>

MPS: accordi raggiunti

Si è conclusa, in data odierna (31 dicembre 2018), la negoziazione fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali legata al capitolo delle **eccedenze di Personale** del Gruppo MPS – Piano di Ristrutturazione 2017/2021 – ai temi del **costo del lavoro** ed alla **contrattazione di II livello**.

Con attinenza a quest'ultimo aspetto, la trattativa in analisi non esaurisce il confronto sulle materie del CIA, confronto che prosegue quindi fin dai prossimi giorni, allo scopo di pervenire alla codificazione – in primis – di un testo unico articolato della normativa aziendale vigente, che recepisca in toto le innovazioni nel frattempo concordate fra le Parti.

Con specifico riferimento al tema del Fondo di Sostegno al Reddito per 650 Risorse – che rimane lo strumento unico per gestire la materia esuberi nel Gruppo MPS – viene confermato il principio basilare della **volontarietà** di accesso, fermi restando gli obiettivi fissati dal Piano di Ristrutturazione, integralmente recepiti nell'accordo sottoscritto. Viene introdotta, inoltre, una importantissima clausola di salvaguardia a favore dei Lavoratori, in base alla quale si afferma che le domande di adesione saranno effettuate sulla base delle previsioni normative vigenti in materia pensionistica, e che sarà possibile per il Dipendente ritirare la domanda in caso di modifiche nel frattempo sopravvenute sui requisiti previdenziali di accesso agli ammortizzatori sociali di Settore.

In questo caso, le Parti torneranno ad incontrarsi per ricercare – in linea con il quadro normativo di Categoria –

possibili ed ulteriori soluzioni condivise.

Ai dipendenti che volontariamente aderiscono al Fondo entro la data prevista dall'intesa raggiunta, verranno garantite le condizioni in essere su assistenza sanitaria, previdenza complementare, agevolazioni creditizie, finanziamenti al Personale, ivi compresa la possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua e l'assunzione di familiari del Dipendente deceduto in costanza di adesione al Fondo.

Con attinenza, invece, al tema del costo del lavoro, l'iniziale proposta aziendale – orientata a confermare le decurtazioni sulle spese per il Personale previste per il triennio 2016/2018 – **è stata respinta con forza dalle OO.SS.** al fine di recuperare un complessivo potere di acquisto delle retribuzioni orientato a premiare il ruolo e l'impegno svolti dai Lavoratori negli ultimi anni a tutela dell'immagine e dell'operatività della Banca.

Pertanto, con particolare riferimento al welfare aziendale, nel confermare la struttura complessiva di Assistenza (Polizza Sanitaria) e Previdenza complementare aziendale, **è stata integralmente ripristinata la base di calcolo per il TFR e per il contributo datoriale a Previdenza complementare**, in ordine alla quale a decorrere dal 1/4/2019 si abolisce la decurtazione complessiva del 23% e si include nuovamente la 13^a mensilità nelle voci contabili di riferimento per il calcolo dei relativi contributi.

Relativamente alle giornate di solidarietà, è stata convalidata la possibilità per il Dipendente di incrementare **su base volontaria**, ed a fronte delle proprie esigenze, il numero di giorni di ASO contrattualmente previsto. A tale scopo le Parti si confronteranno quanto prima per individuare possibili soluzioni migliorative rispetto alle normative in vigore.

Particolare rilievo riveste anche la soluzione individuata sulle condizioni ai Dipendenti, che consente la **rinegoziazione di tutte le tipologie di mutui in essere** per il Personale in servizio ed in quiescenza, con modalità operative semplificate.

Si tratta di una manovra che ripristina il confronto sindacale sulla materia a livello annuale, orientato a favorire la ricerca di convergenze sulle condizioni praticate ai Dipendenti in coerenza con l'impianto complessivo di welfare. In tal senso, il confronto sulla materia non si esaurisce con il presente accordo, e proseguirà fin dai prossimi giorni per l'analisi delle condizioni relative alle sovvenzioni ordinarie ed alla Cassa Mutua, con l'intento di addivenire a risultati migliorativi rispetto ai tassi attualmente adottati.

Come dicevamo in premessa alla presente circolare, nell'ambito del negoziato complessivo il Sindacato ha preteso che fossero anche sviluppati – anticipatamente alla prevista scadenza del 30/6/2019 – i temi della Contrattazione di II Livello, armonizzando quindi le soluzioni su costi ed ammortizzatori sociali con la effettiva codifica di un impianto normativo riguardante la contrattazione integrativa aziendale.

Sono stati raggiunti risultati significativi sui seguenti argomenti:

- Sistema premiante: viene confermata la validità del Premio Variabile di Risultato, che costituisce l'istituto principale del Sistema premiante ed incentivante a carattere aziendale, mentre le altre forme (quali Campagne Prodotti e Contest) saranno assoggettate ad una specifica procedura di confronto sindacale;
- Politiche Commerciali e Budget: al fine di garantire il puntuale svolgimento dei lavori della Commissione Politiche Commerciali, e la diffusione di informazioni

univoche fra i Lavoratori da parte delle competenti funzioni aziendali, si stabilisce che il budget deliberato annualmente dal CdA formerà oggetto di tempestiva informativa alle OO.SS.;

- **Formazione:** ampliamento significativo dei corsi in aula per la formazione obbligatoria e regolamentazione specifica del “tempo protetto” anche attraverso la combinazione degli strumenti con le modalità di fruizione; valorizzazione del catalogo formativo con riferimento alle cosiddette “competenze trasversali” volte ad introdurre elementi di qualità negli interventi formativi a favore di tutte le professionalità esistenti;
- **Avanzamento professionale:** verranno definiti tempi e modalità per la riattivazione del processo promotivo ordinario basato di volta in volta su criteri di sostenibilità economica e gestionale;
- **MPS Solidale:** estensione della possibile contribuzione ad ore per tutto il Personale ed a giornate intere anche per i Dirigenti oltre a quella già prevista per il Top Management;
- **Assunzioni:** è prevista l’assunzione di n° 50 Risorse con contratto a tempo determinato da destinarsi alla Rete commerciale;
- **Organizzazione del Lavoro:** introduzione di fasi negoziali sui temi organizzativi aziendali – ad oggi non previste in base alle norme vigenti in Categoria – e rafforzamento del processo comunicativo a favore dei Lavoratori coinvolti dai progetti di ristrutturazione aziendale.

I risultati raggiunti non esauriscono il confronto fra le Parti che, come prima ricordato, proseguirà senza soluzione di continuità già a partire dai prossimi giorni. L’ipotesi di accordo valorizza comunque elementi di solidarietà generazionale e di responsabilità sociale, introducendo nuovi principi di equità distributiva che consentono di valutare in

maniera del tutto positiva i complessivi contenuti concordati fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali.

Siena, 31 dicembre 2018

LE SEGRETERIE

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

Accordo Fondo Solidarietà

Accordo Formazione

Accordo Contrattazione Secondo Livello

Allegato Condizioni dipendenti

Proroga Costi personale e assunzioni

Verbale Assunzioni

MPS: comunicato su contest

Lanciando i due “contest” pubblicati ieri 13/11, la Banca opta una volta ancora per **politiche remunerative divisive, non condivise, non oggettive e sicuramente di pessimo impatto sul clima aziendale complessivo**, considerato anche l’irriverente slogan con cui l’iniziativa è stata comunicata ai Lavoratori.

Resta priva di risposte la diffusa e stringente esigenza di un riconoscimento duraturo, chiaro e contrattualmente definito allo straordinario impegno e alla grande professionalità che tante colleghe e colleghi hanno profuso e approfondono nella fase più complessa della storia di Monte dei Paschi.

Prevale ulteriormente la logica miope del “contest”: una strategia di breve respiro temporale, basata su risultati isolati, episodici e spesso aleatori e pertanto **del tutto inefficace ai fini di quel recupero motivazionale e di senso di appartenenza che in tutta la Banca si avverte come una esigenza assoluta.**

L'introduzione di elementi qualitativi ai fini della valorizzazione delle performances – ci riferiamo in particolare al Contest + clienti operativi 2018 – nulla sottrae alla smaccata personalizzazione dell'iniziativa e della conseguente eventuale erogazione del premio.

Sorprende – a maggior ragione se rapportata alla rigidità delle misure di contenimento dei costi che tuttora gravano su lavoratrici e lavoratori di MPS – la grande elasticità applicata a una materia similmente delicata: gioverà ricordare, e lo sanno bene i tanti colleghi che hanno “spontaneamente” usufruito della recente, massiccia e fulminea “campagna di formazione” su Mifid II, che **le modalità di remunerazione dell'attività di intermediazione finanziaria sono esse stesse governate da regole sempre più stringenti.**

Singolare ci è parsa la coincidenza fra questa iniziativa aziendale e il pressante invito rivolto unitariamente ad ABI, dalle Segreterie nazionali di settore, per l'effettivo rispetto del Protocollo Politiche Commerciali del 26/2/18. In MPS – in perfetta coerenza col settore – quegli stessi impegni integralmente ripresi ed assunti nell'Accordo aziendale del 26 febbraio 2018, **risultano tuttora largamente inevasi.**

Ribadiamo pertanto la nostra ferma e assoluta contrarietà a

qualsiasi tipo di remunerazione ed incentivo unilaterale, non trasparente e controproducente e chiediamo all'Azienda di avviare con la massima urgenza un tavolo di discussione che riconduca le politiche retributive e remunerative all'interno di un percorso negoziale oggettivo e strutturato.

Siena, 14 novembre 2018

LE SEGRETERIE

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/stop-alle-pressioni-commerciali-la-dignita-di-lavoratori-e-lavoratrici-viene-prima.html>

BPER: facciamo chiarezza sull'MB0

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 MB0 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

Gruppo

BNL:

sistema

incentivante e posizione sindacale

Negli accordi sindacali del 22/12/2016, che concludevano la procedura per la "Riorganizzazione 2017/2020", l'Azienda, nel mentre negoziava con il Sindacato la riduzione di una serie di leve di salario contrattato (VAP, giornate di solidarietà, rallentamento degli avanzamenti di carriera legati ai percorsi professionali contrattati), stabiliva parimenti di ridurre, ai fini di raggiungere l'equilibrio dei risparmi che dovevano essere conseguiti, l'ammontare di alcune voci di spesa gestite unilateralmente (Incentivante, discrezionale, consulenze, bonus manageriali).

Nei giorni scorsi erano giunte qui a Roma segnalazioni in base alle quali sembrava che la Banca, oltre alla riduzione dell'incentivante già resa nota a suo tempo, avesse proceduto ad un ulteriore riduzione dell'erogato.

Nella seduta Plenaria del 12 u.s. le OO.SS. hanno sottoposto la questione alla Banca; la stessa ha informato che non si è trattato di una riduzione unilaterale; si è verificato invece che molti più colleghi del previsto siano andati a premio e che il totale dell'incentivante che si sarebbe dovuto erogare abbia superato lo stanziamento annuale previsto nel Bilancio della Banca. Pertanto, in applicazione del regolamento, i premi sono stati ridotti proporzionalmente nella percentuale necessaria a fare in modo che la loro somma complessiva non superasse lo stanziamento a Bilancio.

Con l'occasione intendiamo ribadire, anche in relazione a voci diffuse ad arte circa una presunta "responsabilità" dei Sindacati nella riduzione dei premi erogati, che **il sistema incentivante è gestito unilateralmente dalla Banca e, secondo le attuali previsioni contrattuali, non è oggetto di trattativa, né di accordo sindacale.**

Oltre tutto è cosa nota la posizione fortemente critica del

sindacato aziendale sulle logiche del vigente sistema incentivante per come è strutturato ed agisce sui colleghi e sulla struttura; pertanto **ciascuno si assuma le responsabilità delle proprie scelte, così come il Sindacato è pronto ad assumersi le proprie nel caso la Banca si rendesse disponibile ad un reale confronto in merito!**

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE

L'azienda può ridurre lo stipendio ai lavoratori?

Riceviamo periodicamente segnalazioni dai lavoratori, che riferiscono di discorsi minacciosi da parte dei rispettivi "capi", secondo i quali sarebbero imminenti significativi tagli alle buste paga per introdurre una parte di retribuzione variabile legata ai risultati.

Cosa può esserci di vero in un simile annuncio?

Per rispondere alla domanda esaminiamo le regole che disciplinano la materia.

I DIRITTI ACQUISITI SONO INDISPONIBILI

Non tutte le norme che regolamentano il rapporto di lavoro possono essere oggetto di trattativa. In particolare, i diritti acquisiti e consolidati, di norma coincidenti con fondamentali valori umani e sociali garantiti dalla Costituzione, sono indisponibili: questo significa che **non possono essere oggetto di trattativa in quanto né le aziende, né le organizzazioni sindacali possono rimetterli in**

discussione, trattandosi di qualcosa che si trova ad un livello superiore alle parti e della quale non possono disporre.

Tra i diritti indisponibili c'è quello relativo ai livelli retributivi, tutelati peraltro dall'Art. 36 della Costituzione:

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

I contratti collettivi prevedono tabelle che stabiliscono i **livelli retributivi minimi** per ciascun inquadramento (ad esempio, questa è quella relativa al contratto ABI)



I livelli indicati in tabella costituiranno la base da cui partire in occasione dei futuri rinnovi contrattuali: **possono al limite restare invariati, ma non possono diminuire.**

Eventuali variazioni alla struttura retributiva possono valere solo per chi comincerà a lavorare dalla stipula del contratto in poi, non avendo ancora diritti precedentemente acquisiti. Un esempio è rappresentato dall'art. 46 del CCNL ABI del 2015, che prevede per i nuovi assunti una deroga ai livelli retributivi per quattro anni, ma **lascia ovviamente immutata la retribuzione dei lavoratori in servizio** alla data di stipula.

L'unico caso in cui un accordo può derogare in peggio rispetto ai livelli retributivi si ha nel caso di gravi crisi aziendali. In situazioni in cui l'esistenza stessa dell'azienda è posta in serio pericolo, si possono eccezionalmente rimettere in discussione anche diritti indisponibili, al solo scopo di salvare i posti di lavoro. Un accordo del genere, per essere valido, **deve necessariamente essere approvato da ogni singolo lavoratore tramite**

conciliazione individuale con l'azienda.

Purtroppo abbiamo già esperienza di accordi fatti in aziende bancarie nelle quali il taglio delle retribuzioni si è rivelata l'unica strada percorribile per scongiurare la liquidazione.

Possono invece essere oggetto di revisione i trattamenti **“ad personam”**, qualora siano frutto di accordi tra Azienda e lavoratori. Un successivo accordo tra le medesime parti può modificare o eliminare l'ad personam.

LA RETRIBUZIONE E' LEGATA ALLE MANSIONI SVOLTE

Il concetto per cui la retribuzione non può essere ridotta viene ribadito dal Codice Civile:

l'art. 2103 stabilisce che anche in caso di demansionamento il lavoratore ha il diritto al mantenimento della retribuzione percepita.

L'art. 2113 prevede che il lavoratore non possa in alcun modo derogare a disposizioni irrinunciabili della legge o dei contratti collettivi.

Per essere chiari: **se un'azienda “convincesse” un lavoratore a firmare un accordo nel quale accetti di ridursi la retribuzione a parità di mansioni, quell'accordo sarebbe nullo.**

Diverso invece è il caso in cui tra azienda e lavoratore venga sottoscritto **un accordo che preveda la variazione di mansioni**: in quel caso la riduzione di retribuzione può essere legittima se giustificata dallo svolgimento di mansioni inferiori.

Dell'argomento ci eravamo già occupati in un precedente post, al quale rimandiamo per approfondimenti

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/come-e-quando-si-puo-essere-demansionati.html>

LA RETRIBUZIONE VARIABILE

Prima di tutto ribadiamo un concetto: tutte le forme di

retribuzione variabile (premi di risultato, sistemi incentivanti, MBO...) **non possono mai essere sostitutive degli importi tabellari, ma possono solo aggiungersi ad essi.**

Non possiamo escludere che in sede di rinnovo del CCNL ABI, in scadenza alla fine del 2018, le Aziende cerchino di inserire nuove forme di **contratti misti** (con una parte di retribuzione fissa ed una legata ai risultati), sulla scia di quanto avvenuto con l' accordo stipulato il 21-12-2017 nel Gruppo Intesa; se anche questa modalità retributiva dovesse venire introdotta nel prossimo contratto, **varrebbe comunque solo per gli assunti dopo la data di stipula.**

Nelle aziende esistono varie forme di accordi che disciplinano la parte variabile della retribuzione, essendo una materia di norma demandata ai contratti di secondo livello.

Esistono tuttavia dei paletti **volti ad evitare che i premi siano legati al raggiungimento di obiettivi individuali.**

Sia il CCNL ABI (**art. 51**) che il CCNL Federcasse (**art. 50**) stabiliscono che i premi debbano essere assegnati *“per gruppi omogenei di posizioni lavorative”*.

Il concetto è stato ribadito nell' Accordo Nazionale sulle politiche Commerciali sottoscritto l'8 febbraio 2017 presso l'ABI che all'art. 8 prevede l'assegnazione di obiettivi volti a valorizzare il lavoro di squadra.

POSSIAMO ORA RISPONDERE ALLA DOMANDA INIZIALE: la riduzione dello stipendio e la sua sostituzione con una quota variabile legata a risultati individuali, **non sono possibili in quanto comporterebbero la violazione di contratti, leggi e principi generali del diritto.**

Chi minaccia i lavoratori affermando possibili variazioni in tal senso pone in essere una forma particolarmente scorretta di pressioni commerciali illegittime, che mira a spaventarli e privarli delle loro certezze.

Ancora una volta ribadiamo l'invito ai lavoratori a segnalare tutti i comportamenti scorretti ai propri rappresentanti sindacali, affinché si attivino per farli cessare immediatamente.