



COORDINAMENTI GRUPPO MONTE DEI PASCHI DI SIENA

NUOVO SISTEMA INCENTIVANTE L.P.O. CONSIDERAZIONI E PROPOSTE

Il Consiglio di Amministrazione della Banca – nell'ambito del progetto di approvazione del Budget - ha assunto nel mese di dicembre una delibera relativa alla istituzione del sistema incentivante 2013, completata dallo stanziamento di un importo complessivo per il Gruppo pari a 18 milioni di euro e dalla definizione dei parametri e della metodologia di erogazione dei premi.

Il suddetto "nuovo" sistema, denominato **L.P.O. – Lavorare Per Obiettivi** – prevede in realtà il perfezionamento dei meccanismi già esistenti in Banca Monte dei Paschi, fondati sul così detto "bonus target", sulle schede obiettivo riferite ai singoli ambiti aziendali e sugli indicatori sintetici di performance (ISP), anche se la differenza sostanziale rispetto all'impostazione prima vigente a livello normativo riguarda ***l'esclusione a priori delle Strutture Centrali, e la consistente contrazione numerica della platea dei possibili percettori per le Strutture di Rete.*** Inoltre, L.P.O. presenta obiettivi molto ambiziosi, soprattutto se si considera il contesto economico e finanziario in cui i Lavoratori si trovano a svolgere le proprie mansioni; un contesto, oltretutto, dove i comportamenti operativi evidenziano, ancora oggi, l'adozione di pressioni commerciali, da parte delle funzioni di riferimento, spesso contrarie al conclamato "spirito di squadra" od addirittura lesive delle più elementari regole di collaborazione e di convivenza professionale.

Sebbene il tema del salario variabile, e degli incentivi in particolare, sia stato affrontato in termini generali già durante la trattativa di rinnovo del CIA - trattativa nella quale sono stati recepiti alcuni degli indirizzi negoziali patrocinati dalle scriventi OO.SS. come, ad esempio, ***la valorizzazione della funzione e del contributo del team*** per le Strutture di Rete – ciò nondimeno ***l'iniziativa aziendale descritta, di carattere unilaterale*** ed addirittura corredata dalla pubblicazione di una specifica circolare esplicativa, risulta ***non completamente condivisibile*** nei tempi e, soprattutto, nei modi in cui essa è stata realizzata.

Pertanto, ***primario obiettivo per FABI-FIBA-UGL-UILCA rimane quello di riposizionare il sistema incentivante all'interno di un confronto costruttivo e paritetico, avente natura contrattuale.***

A tale scopo, assume particolare rilievo la predisposizione di un articolato del nuovo CIA, nel quale possano essere codificati – tra i vari argomenti che compongono lo stesso – i principi concordati tra le parti anche sull'erogazione del sistema incentivante.

Le scriventi OO.SS., ***considerando quindi il piano di lavoro denominato L.P.O. solo un progetto pilota*** – non completamente condiviso in tutti i suoi elementi compositivi –

- richiederanno alla controparte approfondimenti sulle implicazioni del "nuovo" sistema;
- solleciteranno la valutazione, all'interno della performance, di un maggior numero di elementi qualitativi – a cominciare, ad esempio, dal tasso di mantenimento della clientela - ;
- ***ricercheranno soluzioni negoziali definitive tese ad ampliare il numero dei beneficiari del sistema – ricusando l'esclusione di ambiti aziendali specifici, come la Direzione Generale ed altre Strutture Centrali per l'attuale L.P.O. – ed a codificare, all'interno dell'articolato del nuovo Contratto Integrativo, gli obblighi derivanti da una informativa più puntuale rispetto a quanto già previsto nel CCNL.***

Per rafforzare la validità dell'impianto rivendicativo sopra descritto, FABI-FIBA-UGL-UILCA sosterranno inoltre il principio dell'equilibrio quantitativo dell'entità complessiva del salario variabile, ***ritenendo che il montepremi totale previsto o stanziato per tale tipologia di salario debba essere ripartito in maniera analoga – 50% + 50% - tra sistema incentivante e Premio Aziendale***, costituendo quest'ultimo un istituto contrattuale per la cui definizione è contemplato dal CCNL uno specifico ruolo negoziale per le Organizzazioni Sindacali.