

Carissimi colleghi,

nella giornata di ieri si è tenuto il consueto incontro aziendale annuale sulle politiche remunerative, incentrato sulla tematica MBO.

Da 5 anni questo sistema dovrebbe orientare le nostre prestazioni. Da 5 anni questo sistema, invece, contribuisce a depotenziare il lavoro di squadra. Da 5 anni questo sistema viene percepito come iniquo da tanta parte dei colleghi.

Nel 2021 abbiamo ravvisato dei correttivi che non cambiano la sostanza del metodo.

Vi alleghiamo quindi il relativo comunicato.

Cogliamo però l'occasione per porgere la nostra solidarietà attiva verso le popolazioni colpite dalla devastazione degli incendi. Ciò che la natura ha creato nei millenni l'imperizia umana distrugge in pochi minuti. La responsabilità è collettiva ed insieme dovremo trovare le soluzioni per noi e per le future generazioni

un abbraccio virtuale

Coordinamento Fisac CGIL Banco di Sardegna



MBO 2021? NIENTE È CAMBIATO, ANZI.....

Nella giornata di oggi si è svolto l'incontro sul sistema incentivante 2021 tra le delegazioni del Banco di Sardegna e le OO.SS, così come previsto dall'articolo 51 del CCNL.

Nel corso della riunione, presenti funzioni di capogruppo, sono state illustrate le linee guida del Mbo 2021. Per non entrare troppo nell'alto tasso di tecnicismo del sistema, di non facile comprensione neanche per gli addetti ai lavori, evidenziamo solo alcuni fattori che, se non compresi in tutta la loro portata, rischiano di vanificare tutto ciò che i colleghi fanno per raggiungere gli obiettivi che l'azienda si è proposta come risultato finale.

Tra i fattori che hanno lasciato molto perplessa la parte sindacale creano molti dubbi la "perdita attesa" ed il costo del personale. Per quanto riguarda la perdita attesa: l'azienda prevede che una parte degli impiegati, non meglio identificata quantitativamente, possa essere oggetto, da parte della clientela, di mancati pagamenti e quindi, già a monte, su base annua, adotta questo correttivo in senso negativo che va ad incidere sulla produzione del singolo e della filiera a lui collegata.

Costi del personale: essendo un sistema incentivante, non si capisce la ratio per cui devono essere decurtati i costi del personale dal Margine d'Intermediazione (Minter) annuo raggiunto dalle strutture di semicentro

e rete, che potrebbe comportare l'azzeramento completo del Mbo.

Altro elemento che ci ha lasciato perplessi è la parte della valutazione manageriale, che lascia al valutatore un ampio margine di discrezionalità che può portare persino all'annullamento completo dell'Mbo.

Stesso discorso per i provvedimenti disciplinari: è sufficiente il rimprovero scritto per azzerare la scheda Mbo. Inoltre, l'azienda si riserva la facoltà di valutare in maniera del tutto soggettiva i provvedimenti ai fini dell'erogazione del Mbo, per cui può accadere che, a parità di sanzione, qualcuno lo riceva e qualcun altro no.

Ispezioni: da quest'anno i rilievi occorsi durante le ispezioni di filiale avranno valenza individuale. Il correttivo negativo derivante (nel limite massimo del 15%) potrà essere applicato in maniera discrezionale al singolo lavoratore. In taluni casi l'azienda potrà procedere all'annullamento del bonus.

Nps (Net Promoter Score): tutti noi conosciamo l'attenzione aziendale rivolta a tale iniziativa, volta a scovare i clienti "detrattori". Dal 2021 è stato costituito un indicatore volto a misurare, in maniera statisticamente rilevabile, la soddisfazione e fidelizzazione del cliente. Tali campagne rappresentano già un'incombenza per la rete. Se poi aggiungiamo il fatto che la grande parte dei detrattori si lamentano delle procedure informatiche sulle quali le filiali non possono fare alcunché, la beffa è chiara.

Allineatori: i colleghi che hanno partecipato al progetto Gemini avranno diritto al conteggio di MBO anche per i mesi trascorsi non in servizio presso il proprio ufficio. Rimane il dato di fatto che l'assenza dei colleghi, raramente sostituiti in maniera completa, ha ovviamente compromesso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

E veniamo all'introduzione unilaterale dei budget individuali: abbiamo ribadito che non sono previsti da nessuna normativa in vigore, in primis il CCNL, per cui non devono essere oggetto di nessuna penalizzazione per i colleghi se non raggiunti. Per le OO.SS il budget deve essere unicamente per modello di servizio. Come organizzazioni sindacali, dopo un'attenta riflessione, ci siamo chiesti se, anche per il 2021, fosse proprio necessario presentare un sistema incentivante con elementi negativi maggiori rispetto agli anni precedenti.

Al termine dell'incontro, abbiamo ribadito tutte le nostre perplessità su un sistema non condivisibile dalle OO.SS. che, anziché unire, divide i lavoratori, presenta pericolose derive discrezionali ed individualistiche contrarie allo spirito solidaristico e di squadra che ha sempre caratterizzato le lavoratrici ed i lavoratori del Banco di Sardegna.

Le OO.SS. del Banco di Sardegna, unitamente a tutto il personale, esprimono tutta la loro solidarietà alle popolazioni duramente colpite dai tragici incendi dei giorni scorsi. Prendiamo atto, con soddisfazione che, anche in questa occasione, la nostra azienda abbia manifestato la vicinanza fattiva per favorire la rinascita economica delle zone interessate.

Sassari, 29 luglio 2021

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL BANCO DI SARDEGNA

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNI.SIN