



Sistema (dis)incentivante 2023:
MBO e (dis)incentivo di performance

Oggi, venerdì 24 marzo, l'azienda ha illustrato l'edizione 2023 del sistema incentivante: MBO ed incentivo di performance. Al momento il perimetro dei beneficiari dell'MBO 2023 interesserebbe:

- rete commerciale (Rete, Semicentro, Centri Imprese);
- direzione "Strategie assicurative";
- Private;
- Key Client Privati.

Le lavoratrici e i lavoratori fuori dal perimetro del sistema incentivante MBO rientrerebbero invece tra i potenziali beneficiari del neonato "incentivo di performance" quale sostituto della tradizionale gratifica "una tantum". Tale incentivo non escluderebbe la possibilità di concorrere alla percezione di ulteriori riconoscimenti quali promozioni di merito e ad personam. Secondo le previsioni aziendali, la percentuale di percettori potrebbe coinvolgere fino al 50% dei potenziali destinatari, con specificità legate al livello di raggiungimento effettivo degli obiettivi valutati discrezionalmente dall'azienda.

Tra le tante criticità, le organizzazioni sindacali di Bper Banca hanno evidenziato come la correlazione tra la valutazione della performance ed il riconoscimento di un premio sia estremamente discrezionale, così come risulta iniqua la rimodulazione in base all'orario di lavoro del premio delle lavoratrici e dei lavoratori part-time.

Riteniamo si tratti di un sistema che fomenta l'individualismo a scapito del gioco di squadra, non garantendo la percezione di un premio malgrado l'impegno profuso. Continuiamo altresì a ritenere che l'importo dei premi percepibili da taluni beneficiari acuisca la disparità di trattamento tra le funzioni aziendali, favorendo la disgregazione sociale all'interno delle unità organizzative. L'evoluzione proposta dall'azienda in tema di incentivo di performance ne è la riprova: contribuisce ad alimentare la divergenza di vedute tra organizzazioni sindacali ed azienda.

Ancora una volta ribadiamo l'assoluta NON condivisione di quanto presentato dall'azienda: un sistema incentivante farraginoso, opaco, aleatorio, discrezionale, iniquo, divisivo, sperequato nell'ammontare dei premi e che alimenta false aspettative e indebite pressioni commerciali.

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI DI BPER BANCA
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN**



Bper. Sistema (dis)incentivante 2023: MBO e (dis)incentivo di performance