Il 3 luglio scorso, in Bari e da remoto, si è tenuto il primo incontro della procedura di confronto, tra sindacati e azienda, sul sistema incentivante (PIC) 2025 della BdM BANCA.

Come da CCNL ABI, al termine della fase decisionale sull'ammontare globale, sui criteri di attribuzione e sui tempi di corresponsione del PIC – *elementi questi che devono risultare oggettivi e trasparenti* – prima che il sistema venga messo in opera, la Banca è tenuta ad informare gli organismi sindacali, i quali possono chiedere l'avvio di una procedura, della durata complessiva di 20 giorni, per la ricerca di eventuali soluzioni condivise.

L'impresa può attuare il sistema incentivante deliberato anche nel caso non siano state raggiunte intese sul punto.

Ciò premesso dichiariamo subito che NON CONDIVIDIAMO QUESTO PIC!

Da questo punto di vista, il personale – *nello specifico di quello nel perimetro di possibile percezione dell'incentivo economico* – sembra esser preso in considerazione solo come somma di soggetti fisici in relazione al raggiungimento degli obiettivi commerciali assegnati, senza tener conto dei tanti fattori particolari che incidono sull'effettivo conseguimento degli obiettivi e, più in generale, delle reali difficoltà operative di un organico, soprattutto nelle filiali, ridotto all'osso e alle prese ancora con procedure e processi farraginosi e obsoleti.

È con gran fatica, infatti, che i risultati vengono raggiunti: prova ne è il fatto che solo il 45% delle filiali supera le soglie di accesso per il pagamento del Piano di Incentivazione Commerciale (*di questa percentuale, circa la metà ha percepito il PIC nel valore intero a causa del cd. roll-out delle filiali nel luglio 2024 a seguito del nuovo Piano Industriale*).

Il 55% delle filiali, dunque, non riesce a percepire incentivi. Questo pone almeno due ordini di osservazioni:

- una costruzione meglio calibrata tra effettive forze in campo e obiettivi, avrebbe una percentuale di conseguimento dei risultati prossima al 100% delle filiali, non a meno della metà;
- non c'è solo un problema di obiettivi complessivi non raggiunti, ma anche di dipendenti che si sentono non valorizzati e non motivati, non a caso da tempo c'è una costante, carsica emorragia di colleghe e colleghi verso altre aziende.

Se a questo si aggiunge il fatto che, per i risultati 2024, i percettori dei soldi del PIC si sono visti recapitare enfatiche lettere di encomio per poi vedersi riconoscere premi risibili, a volte di pochi euro, nel mentre sono stati distribuiti mirabolanti premi per *Management by Objectives* (MBO), si può ben immaginare lo stato d'animo dei dipendenti e delle dipendenti della BdM Banca.

All'oggi, a metà anno, sono noti alle filiali solo gli obiettivi di marginalità e, i dettagli per alcuni degli elementi necessari per il pieno conseguimento dei risultati, non solo non sono stati indicati, ma le filiali non sono neanche dotate dei correlati sistemi di conoscenza e monitoraggio.

Altre incongruenze, sulle modalità di attribuzione dei risultati da conseguire, si rilevano per le dipendenti e i dipendenti

assegnati su due filiali – *con aperture a singhiozzo* – sui quali gravano doppie responsabilità, doppie difficoltà lavorative e, come se non bastasse, doppi obiettivi.

E ancora, riteniamo iniquo il fatto che le/i *gestori affluent itineranti*, pur svincolati dalle filiali e in capo alle aree, in presenza di risultati al di sopra di quelli attesi, si vedono decurtare la somma da percepire se la filiale presso la quale sono in supporto, non ha raggiunto gli obiettivi del PIC.

Contestiamo, inoltre, l'esclusione dal perimetro premiale di alcune categorie di lavoratori e lavoratrici pur facenti parte e al servizio della filiera commerciale (*esempi, non esaustivi: deliberanti, coordinamenti operativi, perfezionamento etc.*).

Si evidenzia, in più, che l'11% delle somme stanziate per tutti i meccanismi premiali (PA+PIC+MBO+UT) è destinato all' *Una Tantum*, ovvero assegnato secondo la imperscrutabile discrezionalità aziendale.

Tale modalità lascia spazio a interpretazioni sulla trasparenza e le modalità di erogazione. Ma c'è un altro aspetto che preme denunciare: quello relazionale con l'Azienda.

BdM, la Capogruppo MCC, intendono le relazioni industriali in maniera del tutto singolare: a fronte di affabile colloquialità, il tenore degli incontri ha sempre lo stesso tema di fondo: "quel che è deciso è deciso, vedremo in futuro cosa si può fare…", con buona pace della ricerca delle soluzioni condivise.

Per fare un esempio: erano due anni che queste organizzazioni sindacali lamentavano di come fosse frustrante e disincentivante che il PIC venisse riconosciuto solo per la parte eventualmente eccedente il premio aziendale già percepito.

Per il 2025 non sarà più così, ma dato il lasso di tempo trascorso dalle obiezioni del sindacato e il recepimento delle sue istanze, è evidente il gioco di far passare per concessione aziendale quella che invece è una rivendicazione e conquista sindacale.

Forse tra due anni vedremo risolte le problematiche sollevate in questo volantino?

È, quella aziendale, una condotta di fatto mirante a rendere il sindacato – *e quindi tutte le lavoratrici e i lavoratori* – mero soggetto notarile che deve prendere atto senza troppe storie delle scelte aziendali, ruolo questo che non siamo affatto disposti a recitare.

L'uso aziendale della pratica della procrastinazione come fattore di rimozione delle questioni, per dissimulare e non affrontare, non risolvere i problemi reali che affliggono il corpo produttivo aziendale è una tattica che, non solo deteriora le relazioni industriali, ma risulta priva di qualsivoglia visione strategica finalizzata ad una sempre migliore e armoniosa crescita del Gruppo.

Alla parte dirigenziale di questo Gruppo piace molto appuntarsi sul petto le medaglie Environmental, Social and Governance (ESG) – *elementi anche presenti nei nuovi obiettivi PIC* – ma soprattutto sul piano Social c'è ancora tanta strada da fare, se davvero si vuole percorrerla.

Prenderemo le dovute contromisure per modificare questo modo di fare, agiremo per la tutela e la conquista di diritti, per una miglior qualità del lavoro e dunque di vita, per la giusta ed equa valorizzazione del lavoro di tutte e tutti.

Bari, li 09 luglio 2025

Segreterie OdC FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN BdM BANCA – Gruppo MCC