



## UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea  
Gruppo UniCredit  
[www.unisin-unicredit.it](http://www.unisin-unicredit.it)



### **MBO E SISTEMI DI VALUTAZIONE: PERCHÉ UNICREDIT NON CONSIDERA LO SCENARIO IN CUI SI LAVORA?**

UniCredit ha incontrato Unisin per l'illustrazione del consuntivo del sistema incentivante e del sistema di valutazione riferiti all'esercizio 2013.

#### **MBO**

L'Azienda ha ricordato che il sistema MBO si fonda su tre principi:

- la **Sostenibilità**, che consente di valutare l'attività del singolo rapportato al lavoro della struttura di appartenenza;
- la **Meritocrazia**, secondo la quale l'Azienda non intende premiare "a pioggia", bensì riconoscere "selettivamente" solo le migliori performance;
- la **Compliance**, con la quale l'Azienda valuta l'aderenza alla disciplina operativa, non dimenticando la formazione obbligatoria.

In particolare, facendo leva sul terzo parametro, **l'Azienda ha comunicato non aver provveduto ad erogare nel mese di maggio i premi ai colleghi che, pur avendo raggiunto gli obiettivi prefissati, non erano in regola con i corsi di formazione.** Dei 2.500 colleghi che non erano in regola con i corsi di formazione, ad oggi l'85% ha già provveduto e per loro l'erogazione avverrà contestualmente al bollettino di giugno; per il restante 15% dei colleghi l'erogazione viene per il momento sospesa.

Come Sindacato abbiamo a cuore la centralità del tema della formazione, tuttavia ci chiediamo se l'Azienda, prima di "punire" i colleghi che non hanno effettuato per intero i corsi, abbia fatto tutto il possibile - ad esempio sopperendo alle periodiche criticità di organico o intervenendo sulle eccessive pressioni alle vendite - per mettere i lavoratori nelle condizioni migliori per fruire effettivamente degli iter formativi.

Ricordiamo peraltro a tutti i colleghi l'opportunità di **completare comunque i corsi obbligatori entro il prossimo 31 dicembre 2014**: qualora si verificassero situazioni tali da renderne nei fatti difficoltosa la fruizione, invitiamo a darcene informazione.

Passando ai numeri:

- nel Corporate e nel Leasing, aree che hanno avuto una perdita d'esercizio, l'erogazione ha interessato complessivamente il 21% dei colleghi;
- nel Retail, che ha avuto una performance positiva, l'erogazione complessiva ha riguardato il 55% dei colleghi;
- nel Private e nel Factoring, che hanno avuto una performance più alta, l'erogazione è stata attribuita al 90% dei colleghi
- nelle strutture di Direzione i premiati sono stati il 42%.

L'Azienda ha poi fornito i seguenti dati:

- gli 800 DDD hanno avuto mediamente 25 punti MBO su 100, in tal modo ne è stato premiato il 43%
- i DDA hanno avuto mediamente 35 punti MBO su 100; premiato il 47%
- i Gestori Piccole Imprese hanno avuto mediamente 25 punti; premiato il 25%
- i gestori Personal hanno avuto mediamente 50 punti; premiato il 70%
- in Unicredit Direct si sono avuti mediamente 63 punti; premiato il 46%
- gli AFP mass market hanno avuto mediamente 43 punti; premiato il 58%
- i gestori Corporate hanno avuto mediamente 30 punti; premiato il 15%
- i gestori Private hanno avuto mediamente 80 punti; premiato il 90%.

Dal punto di vista sindacale, **Unisin trae una valutazione negativa in merito al sistema premiante presentatoci**: le penalizzazioni inflitte ai colleghi sono eccessive.

In particolare, **per quanto concerne il Corporate, Unisin ha espresso forti perplessità in merito al trattamento riservato ai colleghi**, considerando il fatto che a tali colleghi è stata affidata una vera e propria “mission impossibile: **riteniamo sbagliato che l’Azienda non abbia tenuto in debita considerazione non solo il difficilissimo scenario del settore, ma anche le diligenti strategie di protezione del credito attuate dai lavoratori del Corporate.**

Abbiamo inoltre dubbi sulla reale incentivazione del sistema a lavorare meglio e ad ottenere le migliori performance: **il cosiddetto principio della “Meritocrazia” finisce per introdurre una selettività erronea**, basata su mere classifiche quantitative, che separano talora di pochissimo i premiati dai non premiati, senza tener conto del fatto che piccole differenze di performance sono quasi del tutto casuali.

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Per quanto concerne il sistema di valutazione, l’Azienda afferma che solo l’1,3% ha raggiunto la massima performance e che **la media dei colleghi ha raggiunto il 67%**.

Anche in questo caso, **Unisin non può esimersi dall’evidenziare le proprie perplessità**, a fronte di una performance commerciale del perimetro Italia che ha fornito performance di rilievo già in apertura del nuovo esercizio: ci pare del tutto improbabile che simili brillanti risultati si ottengano in presenza di una struttura che raggiunge una valutazione media appena al di sopra dei due terzi degli obiettivi.

## **PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

L’Azienda ha infine comunicato che l’andamento dei procedimenti disciplinari ha ricalcato quello del 2012, senza pertanto che vi siano recrudescenze.

Il fatto che sotto il profilo numerico il dato del 2013 sia allineato a quello del 2012 non ci rassicura, stante l’elevato (ed a nostro avviso eccessivo) numero di colleghe e colleghi che si rivolgono al Sindacato per essere seguiti nell’iter di contestazione.

*Milano, 16 giugno 2014*

**UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA  
GRUPPO UNICREDITO**