

BPER: come si calcola l'MBO

Nella busta paga di maggio molti colleghi di BPER troveranno per la prima volta l'accredito degli incentivi legati al nuovo sistema incentivante MBO.

Ricordiamo che l'intero sistema non è stato condiviso con le OO.SS. aziendali, che anzi ne hanno aspramente criticato numerosi aspetti. Viene pertanto applicato in modo del tutto unilaterale dalla BPER, che di fatto si è sottratta a qualsiasi confronto sul tema.

Il nuovo sistema rappresenterà una voce esclusivamente **aggiuntiva** sulla busta paga: ribadiamo, una volta per tutte che, contrariamente alle voci messe maliziosamente in giro, il nostro stipendio resterà invariato e del tutto slegato dal raggiungimento di risultati commerciali.

Di fatto, l'MBO sostituirà i premi che l'azienda distribuiva annualmente su base discrezionale.

Il nuovo sistema incentivante non è stato esteso a tutti i lavoratori del Gruppo BPER.

Inizialmente verrà applicato al 67% del personale: lavoratori impegnati in Filiali, Aree, Direzioni Territoriali, Private. Per gli altri resterà per ora in vigore il sistema dei premi a discrezione dell'Azienda, in attesa di estendere anche a loro lo stesso tipo di incentivi.

Per quanto riguarda la rete, il premio viene assegnato all'**UNITA' OPERATIVA**: se una filiale ottiene buoni risultati saranno premiati tutti (a condizione che il punteggio attribuito al MDS di riferimento per ciascun lavoratore non sia inferiore al 50% degli obiettivi prefissati) anche se non con gli stessi importi. Ricordiamo che il CCNL vieta di fatto di assegnare incentivi economici individuali, anche se il sistema dell'MBO, a nostro avviso, riesce in molti casi ad aggirare il divieto.

Ogni addetto di filiale troverà la sua scheda MBO in procedura Gestione Risorse con l'indicazione del premio a lui spettante, a partire dall'importo "target". Queste le somme:

- Collaboratori Family/poe € 700
- Gestori personal/impresе da € 1.500 ad € 4.000 a seconda del portafoglio
- Coordinatori personal/impresе da € 1.500 ad € 4.000 a seconda del portafoglio
- Titolari di filiale da € 1.500 ad € 7.000 a seconda della filiale

La somma che ognuno prenderà va da zero ad una percentuale del premio target che, in circostanze eccezionalmente favorevoli potrebbe in teoria arrivare al 144%.

Perché il premio scatti devono verificarsi una serie di circostanze a vari livelli.

GRUPPO BPER

Ci sono tre parametri minimi calcolati a livello di Gruppo: **liquidità** e **solidità patrimoniale** non devono scendere sotto una soglia minima, l'**utile** non dev'essere inferiore al 40% dell'obiettivo prefissato ad inizio anno.

Se uno solo di questi requisiti viene a mancare, nessuna erogazione sarà effettuata.

Se l'utile supera il 40% dell'obiettivo, la percentuale da applicare alle somme elencate in precedenza coincide con la percentuale di realizzazione dell'obiettivo, con un massimo del 120%

Esempio 1: utile pari al 38% dell'obiettivo. In quel caso il premio non si prende

Esempio 2: utile pari al 65% dell'obiettivo. Le cifre spettanti vengono ridotte al 65%.

Esempio 3: utile pari al 130% dell'obiettivo. Le cifre spettanti vengono maggiorate del 20% (tetto massimo).

FILIALE

Perché scattino i premi, la filiale deve raggiungere almeno l'**80 % del Margine d'Intermediazione previsto dal budget**. Per dare un'idea, nel 2016 la quasi totalità delle filiali BPER aveva raggiunto questo livello, con un risultato medio per filiale pari al 96% del budget.

Anche qui le cifre, già modificate dai dati di gruppo, verranno ridotte o aumentate a seconda del raggiungimento del budget reddituale, con lo stesso meccanismo.

MODELLO DI SERVIZIO

I premi target vengono moltiplicati per le percentuali di raggiungimento degli obiettivi reddituali di Gruppo e di Filiale: il risultato non rappresenta ancora la somma che verrà pagata.

Per ogni modello di servizio verrà infatti riconosciuta una percentuale determinata dai seguenti parametri:

- Risultati commerciali
- Qualità del credito
- Contributo alla redditività di filiale (legato al fatto che quel modello di servizio abbia avuto una redditività maggiore o inferiore alla media della Filiale).

La somma così determinata non coincide ancora con il premio che il lavoratore riceverà. L'ammontare potrà subire decurtazioni fino al 30% al verificarsi di alcune circostanze sfavorevoli.

A livello di filiale:

- eccessivo numero di reclami con esito favorevole ai clienti
- eccessivo numero di disguidi operativi
- eccessivo numero di profili MIFID sbilanciati rispetto al patrimonio dei clienti
- ispezioni con esito sfavorevole

A livello individuale:

- mancata partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria
- mancato rispetto del piano ferie.

Abbiamo finalmente l'importo del premio finale? No, perché la somma da destinare all'MBO non potrà essere superiore, per ogni azienda, all'1,84% dell'utile lordo al netto di partite straordinarie. Con riferimento al 2016, la base di calcolo sarebbe stata superiore a 100/mln. Solo per il 2017, primo anno, il tetto massimo sarà elevato al 2,024% dell'utile lordo.

Dulcis in fundo: l'incentivo non sarà corrisposto in caso di provvedimenti disciplinari o nota di qualifica insufficiente.