



E' QUI LA FESTA?

Nella giornata del 27 marzo 2025 le scriventi OO.SS. sono state convocate per la presentazione degli obiettivi rete territoriale 2025 e performance management.

E' da subito emersa con forza la questione dei premi abnormi, iniqui e ingiustificabili che il management ha deciso di riconoscersi già dallo scorso esercizio. Questa decisione non solo contrasta con lo stato di sacrificio anche economico del personale della Banca, ma solleva anche questioni etiche e morali fondamentali.

Ricordiamo che la nostra banca ha dovuto affrontare e superare una crisi senza precedenti, anche con stipendi ribassati per i suoi oltre 2000 dipendenti, che sconta tutt'ora una ristrutturazione interna con le ben note conseguenze del depauperamento della rete e stravolgimento degli uffici, anche con massivi distacchi di lavoratori e lavoratrici presso la Capogruppo.

I colleghi, che quotidianamente mettono in campo competenze, dedizione e impegno, adattandosi a politiche di contenimento dei costi, hanno sacrificato parte dei loro benefici e non di rado anche la loro salute per il bene comune della banca.

Di contro, emerge la decisione del management di auto-riconoscersi premi e incentivi di natura straordinaria, per i quali, nonostante le nostre richieste, non ci è dato conoscere, in termini di stanziamento, le proporzioni tra MBO e PIC.

La disparità tra le retribuzioni dei dipendenti e i premi del management non solo rappresenta una grave ingiustizia, ma mina anche il morale e la motivazione del personale.

Alla luce dei fatti, è fondamentale porre una riflessione profonda sulle implicazioni etiche di tali decisioni.

Riteniamo sia nostro dovere sollevare la questione e stigmatizzare con forza tali premi. È essenziale che il management riveda le proprie decisioni, riconoscendo l'importanza di una gestione equa e trasparente, che valorizzi il contributo di tutti i dipendenti.

Chiediamo una revisione degli incentivi, destinando parte dei premi del management alla redistribuzione tra i dipendenti, in modo da riconoscere il loro contributo determinante alla stabilizzazione della banca, pur avendo riscontrato, a seguito della pressione di questa OO.SS., l'istituzione del sistema premiante della "una tantum" per coloro i quali non rientrano ne' nel PIC, ne' nel MBO, ma che comunque resta del tutto arbitrario e non trasparente.

Riteniamo importante che la banca si impegni a valorizzare e motivare il proprio personale, attraverso politiche di formazione, percorsi trasparenti di crescita professionale e criteri oggettivi di valutazione per onorare il merito e non il privilegio.

Il nostro appello è rivolto al management della banca: è tempo di dimostrare responsabilità e integrità, riconoscendo i sacrifici dei dipendenti e promuovendo una gestione degna di un gruppo che ha al suo vertice lo Stato.

Infine, per quanto riguarda la performance management, a seguito delle insistenze di queste OO.SS. negli anni passati, finalmente si è giunti ad avere delle schede di valutazione che saranno basate per il 100% sulla valutazione qualitativa, e non più anche parzialmente sulla valutazione quantitativa relativa agli obiettivi commerciali.

Bari, 8 aprile 2025

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