



UN INCENTIVANTE DA SISTEMARE

Lo scorso 22 marzo ci è stato presentato il sistema incentivante 2023, che è sembrato da subito un **complicato dedalo** nel quale risulta molto facile perdere l'orientamento e difficile comprendere il percorso da seguire per raggiungere l'ipotetico traguardo.

Ci sembra abbastanza chiaro come la continua evoluzione del meccanismo impostato dall'Azienda abbia ormai raggiunto un corposo regime di sovra strutturazioni che hanno generato un **impianto carico** di aspetti tecnico-commerciali, di elementi e diramazioni, di calcoli e misure la cui adeguata comprensione risulta ormai di pertinenza quasi esclusiva degli specialisti della materia.

Cancelletti principali e secondari, valutazioni di risultato e di rischio che propongono una misurabilità improba, ulteriori intrecci e doppie tabelle che rendono **molto difficile** capire tanto l'obiettivo finale, quanto la sua raggiungibilità, anche perché nel caso di alcuni basilari target di riferimento non è presente una identificazione iniziale.

Un impianto che conferma quindi i propri evidenti fattori di rischio, legati a situazioni in cui pur in presenza di una crescita del risultato d'esercizio del Gruppo, i premi, applicando in toto i principi dell'impianto, resterebbero invariati, o addirittura potrebbero diminuire per il possibile riparto del montepremi prestabilito, rendendo necessario un intervento correttivo ex post da parte dell'azienda per riequilibrare il quadro. Pur riconoscendo gli sforzi effettuati in questo senso nel corso del tempo, abbiamo sottolineato anche come il riequilibrio degli obiettivi commerciali dovrebbe avvenire più tempestivamente rispetto al verificarsi di situazioni di volatilità dei mercati anziché a ridosso del momento dell'attribuzione dei premi, per consentire ai colleghi di conoscere per tempo gli effettivi parametri dei risultati da raggiungere.

Di fronte a questo scenario, abbiamo **aperto la procedura di confronto sul tema prevista dal CCNL**, presentando le nostre considerazioni per proporre una revisione del sistema, che ogni anno genera episodi di malumore e delusione tra i colleghi e "stimola" eccessivamente le ben note e diffuse pressioni commerciali.

Partendo da quest'ultimo aspetto, abbiamo quindi **proposto** di includere, tra i **comportamenti elusivi o in contrasto** con la normativa vigente che possono portare alla decurtazione o all'esclusione dall'attribuzione del premio, **quelli distonici rispetto accordi sulle politiche commerciali**. Tale misura rappresenterebbe un segnale forte rispetto ad un tema divisivo quanto dibattuto e sentito.

Valutando come indispensabile uno stimolo concreto nei confronti dello spirito di squadra e di un maggior coinvolgimento generale, è stato inoltre richiesto il rientro dei monitoraggi dei singoli portafogli, che dalla loro introduzione sono stati stigmatizzati sotto diversi aspetti dal tavolo sindacale, e che hanno portato a frizioni e malumori assolutamente evitabili.

Riteniamo altresì indispensabile definire con maggior puntualità i premi **per la Direzione Centrale/CAGS**, unitamente ad un intervento incisivo sulla molto pronunciata discrezionalità di attribuzione attualmente presenti in queste strutture.

Passando ad un versante più valoriale e di costruzione di prospettive differenti, siamo convinti che ci siano gli spazi per **dare ampio risalto ad elementi qualitativi di sostanza**, sottolineando maggiormente anche quelli creati e concordati sul tavolo di Gruppo.

Se parliamo di qualità perché, **anziché introdurre penalizzazioni**, non si possano invece **premiare** fattori e **comportamenti virtuosi**?

Ad esempio, togliere punti a chi non fruisce della formazione obbligatoria, spesso senza colpe proprie, crea storture favorendo la fruizione forzata, mentre **ribaltare il paradigma** ed attribuire segnali premianti alle strutture che completano i processi formativi di cui sopra e che utilizzano



pienamente l'easy learning, valorizzerebbe la crescita professionale oltre che un importante strumento formativo.

Inoltre, dopo l'esperienza dello scorso anno, ci sembra evidente come sia necessario **eliminare le penalizzazioni sulla fruizione delle ferie e delle festività soppresse**, sia in coerenza con il superamento degli accordi sul contenimento del costo del lavoro, sia per evitare prima spostamenti forzati e poi smaltimenti a rischio di coercizione.

Riteniamo opportuno introdurre pesi qualitativi dando valore al **contenimento della mobilità territoriale**, in piena sintonia con l'**ESG** e con la grande attenzione che il Gruppo conferisce alla **salvaguardia dell'ambiente**. Le idee da mettere in campo non mancano, e potrebbero andare a coinvolgere anche certe funzioni gestionali che verrebbero maggiormente stimolate a perseguire un obiettivo del Gruppo e di interesse generale.

Toccando il tema dell'**organizzazione del lavoro**, un ulteriore movimento positivo sarebbe costituito da un meccanismo atto a premiare l'uscita di comunicazioni e circolari tempestive da parte delle Strutture coinvolte rispetto alla decorrenza dei temi trattati, che attualmente troppo spesso coincide temporalmente con l'uscita del documento normativo interno.

Rispetto ad un tema valoriale importante, come il **bilanciamento vita-lavoro**, vediamo con grande favore la promozione di meccanismi che vadano a premiare le realtà dove crescono le **concessioni dei part-time**, sia dal punto di vista numerico (aumento delle richieste accolte) che da quello dell'aumento del regime orario confluito nel contratto (es. più pomeriggi a casa).

Tornando al sistema presentato, anche quest'anno abbiamo rilevato la presenza di pesature eccessive **conferite ad elementi non misurabili** direttamente dai colleghi e dalle Strutture, come l'**IRC**, che finora ha distribuito gioie e dolori, e come il **cancello KYC**, i cui obiettivi stridono con la quotidianità e con gli organici a disposizione. È stato inoltre sollecitato un ragionamento sulla revisione degli obiettivi che non vengono raggiunti nel tempo con continuità nei vari segmenti, compresi quelli di tipo specialistico, evidentemente perché non sufficientemente aderenti all'evoluzione del mercato o alla realtà territoriale in cui vengono calati, e che rischiano di tagliare fuori dalla partita con continuità una certa porzione di Strutture e di colleghi.

Pur essendo consapevoli che le distanze di partenza sul tema sono e restano ampie, soprattutto sul piano tecnico-commerciale e partendo dall'assegnazione di obiettivi eccessivamente "sfidanti", si tratta di un **complesso di proposte** formulate per riequilibrare certi aspetti di un **"incentivante da sistemare"** cercando anche di far risaltare aspetti qualitativi che reputiamo meritevoli sotto il profilo valoriale, sociale e di miglioramento del clima interno.

L'Azienda ha ascoltato con attenzione la nostra posizione, prendendo atto delle critiche e registrando diversi spunti per maggiori riflessioni future, argomentando a sua volta le proprie impostazioni, che pur permanendo prevalentemente non condivisibili, hanno dettagliato con maggior profondità la logica di determinate scelte.

Abbiamo quindi raccolto **la disponibilità aziendale al confronto**, nell'ottica **dell'avvio di un percorso di miglioramento sostanziale** dell'impianto che auspichiamo potrà proseguire nel tempo e divenire un'importante opportunità per l'azienda per raccogliere il contributo delle OO.SS. che deriva dal confronto quotidiano con le lavoratrici ed i lavoratori, rispetto ad **un impianto che anche per l'anno in corso sarà definito unilateralmente dall'azienda**, visto che il giudizio espresso dal tavolo sindacale resta fortemente critico.

Parma, 4 aprile 2023