VINCE LA SQUADRA, CON REGOLE CHIARE

A margine di risultati molto positivi dell'istituto nel 2022, che tutti i colleghi hanno contribuito con il proprio impegno a determinare, e a fronte del raggiungimento dei target macro inseriti nel sistema incentivante, nel mese di maggio sono stati erogati i premi ai beneficiari che, nelle rispettive unità operative, hanno raggiunto il proprio obiettivo.

Non ci sfugge un aspetto, non del tutto scontato, quale l'importanza di perseguire ed ottenere nel tempo redditività significative espresse nei nostri bilanci.
Non sfugge alle OO.SS. nemmeno il fatto che l'azienda ha erogato premi con costanza, puntualmente e/o tramite interventi discrezionali.
Permangono, però, la mancata condivisione e la perplessità rispetto a diversi aspetti di costruzione del sistema incentivante stesso, assai complessi e incerti che, anche quest'anno, hanno portato, in diversi casi, a delusioni e malumore per i colleghi.

Dalle prime evidenze, è risaltato il problema relativo ai Gestori, sia a livello di comparto che soggetti a misurazione del singolo portafoglio. La prima casistica ci risulta sia stata particolarmente penalizzante soprattutto nei confronti del mondo Family, rispetto al quale abbiamo rimarcato anche come la mancata tempestività nella valutazione aziendale dell'impatto negativo di alcune dinamiche di mercato non abbia posto parte dei colleghi nelle condizioni idonee al raggiungimento di alcuni obiettivi, mentre la seconda situazione ha avvalorato quanto le OO.SS. ribadiscono con forza da tempo rispetto all'incrocio tra i risultati di UOG e di portafoglio, e cioè che l'impianto in questione vada superato sia per ragioni legate alla natura della prestazione lavorativa subordinata, ma anche perché queste dinamiche non aumentano lo spirito di squadra, ma anzi spesso vadano nella direzione contraria, creando attriti, demotivando e disincentivando. Peraltro, anche dal punto di vista tecnico la strutturazione sopra descritta, se applicata puntualmente, avrebbe portato all'esclusione di una porzione non banale di colleghi, rispetto ai quali l'Azienda è intervenuta con misure discrezionali atte a sanare in parte la situazione.

Va altresì sottolineato il contesto nel quale i colleghi sono chiamati costantemente ad operare, ovvero quello di forti pressioni commerciali che ultimamente, a seguito di risultati trimestrali magari influenzati anche da particolari condizioni di mercato, ma comunque ottimi, si sono ulteriormente intensificate.
Abbiamo quindi richiamato con decisione l'Azienda al fine di ricondurre tali comportamenti all'interno del perimetro degli accordi in vigore sulle politiche commerciali, ribadendo che i princìpi ed i precetti contenuti negli stessi, devono essere perseguiti e considerati un valore dalla totalità dell'Azienda, Commerciale incluso, così come l'obiettivo della salvaguardia della sostenibilità e del benessere sul posto di lavoro, che pressioni e comportamenti fuori controllo vanno ad intaccare significativamente.
A fronte di quanto sopra esposto, l'Azienda si è detta disponibile alla convocazione in tempi rapidi della Commissione Bilaterale.

Tornando al sistema incentivante, le OO.SS. hanno rappresentato all'Azienda l'esigenza di rendere la costruzione dell'impianto meno discrezionale e maggiormente misurabile, in particolar modo per le situazioni che emergono nelle Direzioni centrali e nel perimento CAGS.
Auspichiamo quindi che si possano introdurre elementi ed indicatori qualitativi e quantitativi identificabili che possano permettere in maniera chiara ai vari Team e Servizi delle Direzioni, di concorrere congiuntamente al perseguimento degli obiettivi assegnati conoscendo sin dall'inizio il percorso da seguire per arrivare alla meta.

Infine, le OO.SS. hanno ricordato alla delegazione datoriale le proposte formulate a fine marzo (riassunte nel comunicato dello scorso 4 aprile) nell'ottica di un riequilibrio dell'impianto, dell'accrescimento della qualità, della valorizzazione dei comportamenti virtuosi, del benessere organizzativo, dello spirito di squadra e della chiarezza delle regole, con l'obiettivo della costruzione di un percorso che, partendo da alcuni elementi di convergenza emersi nel recente passato, possa portare a concreti miglioramenti dell'impianto.
Le OO.SS. auspicano inoltre che in ottica futura i commenti legati agli eclatanti risultati commerciali e di bilancio sottolineino non solo la portata delle scelte aziendali, ma evidenzino adeguatamente il prezioso lavoro che svolgono tutti i giorni le lavoratrici ed i lavoratori di questa Azienda, che meritano considerazione e riconoscimento correlati al loro contributo.

AGGIORNAMENTO EMERGENZA ROMAGNA MARCHE
È proseguito il confronto su questa drammatica situazione, che vede interessato un territorio dove operano complessivamente circa 1300 colleghi, di cui una cinquantina direttamente coinvolti, fortunatamente senza alcuna lesione fisica personale.
L'Azienda, tramite l'intervento del Dott. Bottero, ha confermato le misure messe a disposizione dei colleghi interessati, come lo smart working, l'easy learning, oltre al ricorso ad alcuni permessi ad hoc per le situazioni più delicate.
A stretto giro, verrà coinvolta la Commissione Bilaterale sulla Responsabilità Sociale d'impresa, che si confronterà in tempi brevi rispetto alla destinazione del payroll giving al mondo dell'associazionismo locale impegnato nella gestione dell'emergenza.

Parma, 31 maggio 2023

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin