

Lo scorso 28 febbraio l’azienda ha presentato alle Organizzazioni Sindacali il progetto del **Sistema Incentivante 2024**.

Come negli anni precedenti, purtroppo, l’azienda non ha consentito alle OOSS un confronto sul progetto rifiutandosi non solo di contrattarne metodi e contenuti ma nemmeno di avviare un reale scambio di idee che potesse fornire degli spunti di riflessione per migliorarne l’impianto.

Le lamentele che riceviamo in questi giorni dai colleghi non fanno altro che confermare i nostri timori e generare delle preoccupazioni per il futuro.

Dopo aver atteso a lungo le comunicazioni sui risultati 2023 le varie DR hanno inviato le “lettere di assegnazione dei premi”.

Per molti, purtroppo, è stata confermata la notizia di pesanti decurtazioni rispetto a quanto previsto in tabella. E, anche per l’aumentata pressione fiscale (il **SI** è a tassazione marginale), si vanifica il riconoscimento dell’impegno in relazione a quanto ricevuto come netto in busta paga.

SISTEMA INCENTIVANTE 2023

Lo scorso esercizio è stato caratterizzato da un risultato estremamente positivo del Conto Economico di Gruppo, determinato soprattutto dall’impegno profuso da tutti i colleghi.

Da un primo riscontro, pur avendo raggiunto tutti i requisiti per l’attivazione del **S.I.** risultano erogati premi che, come già segnalato negli anni precedenti, evidenziano un problema in capo ai Gestori, sia a livello di comparto che in relazione alla misurazione del singolo portafoglio.

Nella prima casistica ci risulta sia stata particolarmente penalizzante soprattutto nei confronti del **mondo Family**.

Questo, tra l’altro, in un contesto in cui permangono forti criticità a livello di pressioni commerciali come è di tutta evidenza visto il numero delle segnalazioni trattate in Commissione Politiche Commerciali nel 2023.

A ciò vanno aggiunte le penalizzazioni per la mancata fruizione di giustificativi (ferie o ex festività), la cui rinuncia spesso è stata dovuta a fronte di richieste della direzione.

Ad alcune strutture che non hanno raggiunto il **S.I.** risulta si sia provveduto ad erogare il cosiddetto *Sistema Premiante o discrezionale*.

Anche in questo caso anomalie e distonie non sono mancate.

In alcuni casi sembra siano stati erogati piccoli premi solamente ai gestori, tralasciando i titolari e altre figure professionali.

Come riflessione, immaginiamo cosa potrebbe pensare un titolare che dopo un anno di lavoro e di coordinamento fra mille difficoltà non si vede riconosciuto nulla, quale ne sia l’effetto sulle motivazioni per

affrontare gli impegni futuri ed il S.I. 2024

FILIALI ALLUVIONATE 2023

Discorso a parte meritano i colleghi della Romagna che nel 2023 hanno affrontato le problematiche dell'alluvione (nel Faentino persino una doppia alluvione ricordiamo). I conteggi ricevuti evidenziano colleghi non a budget nonostante l'impegno profuso e l'applicazione della penalizzazione per giustificativi non fruiti. Abbiamo segnalato la cosa all'azienda ricordando l'impegno straordinario sostenuto nel 2023, colleghi alluvionati che hanno cercato di compensare le esigenze personali con quelle aziendali, anche rinunciando a periodi di ferie per privilegiare le esigenze aziendali. Contiamo su una sensibilità in proposito riservandoci di tornare in argomento.

SISTEMA INCENTIVANTE 2024

L'impianto che ci è stato presentato per l'anno corrente non va certo in direzione di una semplificazione. A nostro avviso persino i contenuti sono stati incrementati rendendo ancora più aleatorio il perseguimento degli obiettivi introducendo items che nulla hanno a che vedere con il Sistema Incentivante.

Si pensi esemplificativamente all'introduzione dell'indice **IMR**. Si rischia a nostro avviso di sottoporre i colleghi ad ulteriori pressioni sull'esecuzione del questionario, perdendone così lo spirito anonimo e costruttivo che dovrebbe animarlo e che fra l'altro è con questa modalità che viene attenzionato anche dalla casa madre.

Manca chiarezza su quali siano i giustificativi che possono comportare penalizzazione in fase di erogazione. Il documento aziendale sulle politiche di Remunerazione recita, fra gli obiettivi qualitativi, *“la fruizione delle ferie in conformità alle previsioni di legge ed aziendali”* e non fa riferimento alle ex festività, come è giusto che sia visto che le previsioni di legge le distinguono dalle ferie e che il CCNL ne prevede la liquidazione se non fruita.

Già nel 2023 impropriamente l'azienda in caso di residuo delle Ex Festività ha decurtato il **SI**, auspichiamo che non si ripeta nell'anno in corso in quanto lo riteniamo non solo non conforme alle previsioni CCNL ma persino in contrasto con il Documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo.

Questo in modo “aggiuntivo” alle criticità che avevamo segnalato negli anni precedenti e che purtroppo permangono:

OBIETTIVI PREMIUM: i budget “personali” calibrati sui singoli portafogli dei Premium che, come segnaliamo da più anni, a nostro avviso, non rispondono alle previsioni CCNL e che vanificano il concetto di lavoro di squadra;

OBIETTIVI FAMILY: previsione di penalizzazioni che sommano il raggiungimento dell'obiettivo personale + gli obiettivi del segmento di appartenenza nelle Filiali + il raggiungimento degli obiettivi di Filiale. La sommatoria crea una situazione di assoluta mancanza di riferimento e incertezza che penalizza i Gestori;

DISCRIMINAZIONE PART TIME: ai Part Time vengono assegnati portafogli e budget non proporzionati ai tempi di lavoro. Questo è un elemento di discriminazione a nostro avviso particolarmente pesante che, in spregio a tutte le normative e policy aziendali sull'equiparazione di genere pesa in particolare sul genere femminile che rappresenta oltre il 90% dei Part Time in essere;

PENALIZZAZIONE FORMAZIONE: la penalizzazione collegata alla fruizione della formazione è assolutamente impropria, impatta sul SI e alimenta persino il fenomeno delle pressioni formative in aggiunta a quelle commerciali portando i colleghi ad una fruizione della formazione affrettata, lacunosa e fuori dall’orario di lavoro. Questo in contrapposizione con la mancanza di attenzione da parte del datore di lavoro nel far programmare le giornate di easy-learning e nel fornire postazioni protette da cui poter fruire della formazione;

MANCANZA DI RISCONTRO SULLA ASSEGNAZIONE DEI BUDGET: manca una qualsiasi forma di confronto all’interno della DR fra chi assegna i budget e le filiali. Questo comporta spesso che non si ha attenzione sulle condizioni degli organici delle singole filiali, sulle singole situazioni di mercato con tutto quello che ne consegue assegnando budget spesso irraggiungibili in partenza con una forte demotivazione di tutta la squadra.

Non possiamo che concludere con quanto avevamo già osservato negli anni precedenti, l’azienda non tiene in considerazione le osservazioni dei colleghi e delle OOSS costruendo un sistema incentivante che, così come strutturato, accentua le iniquità e le divisioni tra colleghi.

Quella che dovrebbe essere una giusta ambizione retributiva troppo spesso si trasforma in una ripetitiva tribolazione fonte di insoddisfazione e disamoramento.

A questo punto possiamo anche svelare il mistero della frase contenuta nel titolo che si rifà ad un detto popolare francese, “UN RIEN DU TOUT DANS UNE BOITE VIDE” e che richiama un “NIENTE IN UNA SCATOLA VUOTA”