

A cura di:

Gruppo Lavoro Sinistri

e Dipartimento Innovazione Tecnologica

della Fisac CGIL del Gruppo Unipol

**Care colleghe e cari colleghi**, come ogni anno, con l'avvicinarsi del periodo "caldo" legato al sistema incentivante, in molte realtà aziendali prende il via la consueta "ansia da prestazione" alimentata da riunioni sui dati e pressioni per essere Stronger, Faster, Better.

L'obiettivo?

Aumentare le performance, non solo per competere sul mercato, ma – ed è questo l'aspetto più critico – **competere anche tra di noi**. È proprio questo uno degli effetti più discutibili dei sistemi incentivanti: trasformare il lavoro in una corsa contro il tempo dove, chi non riesce a raggiungere determinate performance, rischia di sentirsi non adeguato.

### **Ma siamo davvero sicuri che il gioco valga la candela?**

Nelle imprese, la *compensation policy* dovrebbe fondarsi su obiettivi coerenti con i piani industriali, sviluppandosi attraverso sistemi di incentivazione orientati al raggiungimento delle finalità strategiche. L'obiettivo dichiarato è quello di stimolare la produttività. Tuttavia, perché un sistema incentivante sia realmente efficace, è indispensabile che ci sia un equilibrio tra:

- **Obiettivi assegnati**
- **Risultati economici dell'azienda**
- **Valore reale delle incentivazioni promesse**
- **Un carico di lavoro sostenibile**

In contesti come quello del settore sinistri, dove spesso i colleghi "portano il lavoro a casa" per raggiungere i risultati, le incentivazioni rappresentano di fatto l'unica leva economica e motivazionale a disposizione.

### **Ma le attuali incentivazioni rispondono davvero a criteri di coerenza, adeguatezza e remuneratività?**

Un sistema incentivante equo dovrebbe prevedere

- **regole chiare**
- **obiettivi realistici**
- **comportamenti premiati in modo trasparente**
- **riconoscimento economico proporzionato agli sforzi richiesti**

Nel nostro Gruppo, però, **i premi si sono mantenuti pressoché invariati negli importi da oltre dieci anni**. Inoltre, la tassazione ordinaria, oggi purtroppo presente, riduce ulteriormente il già scarso scarso ritorno in busta paga. **Il divario tra l'impegno richiesto e il compenso ottenuto non è sostenibile**, soprattutto se confrontato con l'incremento costante degli utili aziendali.

Tutto ciò alimenta un senso crescente di **frustrazione**, specialmente tra le colleghe e i colleghi che ogni giorno affrontano carichi di lavoro gravosi, pressioni continue e un deterioramento del benessere psicofisico.

**La figura del Liquidatore è sempre più esposta a rischi di stress e burnout**

Secondo i dati emersi dal questionario sottoposto dalle Organizzazioni Sindacali agli addetti al comparto sinistri del Gruppo Unipol, è emerso un livello di stress percepito pari al **40,1%** (v. sotto).

L'indagine ci ha consentito, dati alla mano, di **sottoporre alla Direzione** il generale malessere e ottenere l'apertura di un tavolo di confronto con l'Azienda per affrontare le criticità del settore.

**L ' I N D A G I N E****Ritieni che nel tuo lavoro siano presenti elementi di stress che incidono sul tuo benessere?**

- Per niente: **3,4**
- Poco: **17,7**
- Abbastanza: **38,8**
- Molto: **40,1**

**Un sistema incentivante non può essere una trappola!**

- Deve rappresentare un'**opportunità di crescita**, di **riconoscimento**, di **soddisfazione personale**.
- Deve favorire la **collaborazione virtuosa**, non alimentare la **competizione interna**.
- Deve stimolare il **lavoro di squadra**, non dividerci.