

**STESSE REGOLE ?
SAREBBE MEGLIO UN CAMBIAMENTO !**

In data 02/04/2026 è stata pubblicata la Circolare del Sistema Incentivante, preceduta da una presentazione lo scorso 24 marzo alle Organizzazioni Sindacali.

Presentazione in cui l'azienda, come avviene da diversi anni, rifacendosi alle previsioni del CCNL, non ha affrontato la materia cercando di trovare una intesa con le Organizzazioni Sindacali ma si è limitata a rappresentare le proprie decisioni in proposito semplicemente anticipando i contenuti della successiva circolare.

Si tratta di un "modus operandi" che da tempo criticiamo.

Il S.I. è un elemento importante della retribuzione variabile e, sebbene a differenza del VAP non goda di previsioni di privilegio fiscale (viene interamente tassato a tassazione marginale mentre il VAP gode di una tassazione agevolata al 1% sulla parte cash), **a nostro avviso meriterebbe di essere oggetto di un reale confronto con le Organizzazioni Sindacali per superare diversi elementi "distorsivi" che tutti i colleghi ci evidenziano da anni.**

Purtroppo invece così non è, nella presentazione effettuata si è evidenziata una continuità con gli anni precedenti, sia nel modo di porsi da parte aziendale che nei contenuti.

Una continuità che lascia inalterati i punti critici con un solo pesante elemento di discontinuità che peggiora ulteriormente la situazione: l'inserimento della Banca Ore SCADUTA come elemento di penalizzazione.

La scelta aziendale di includere la BO SCADUTA fra gli elementi di penalizzazione dopo gli ultimi due anni in cui i colleghi hanno necessariamente privilegiato l'utilizzo degli altri giustificativi (Ferie, Ex Festività) facendosi carico di ottimizzare i risultati pur in una condizione di organico ridotta riteniamo essere un elemento di forte penalizzazione per l'anno in corso.

Buona cosa che si stia raccolta la segnalazione delle OO.SS. sulla richiesta di correggere il meccanismo di calcolo nel caso di doppio ruolo Reggente Sportello Leggero/Gestore Premium ma rimangono purtroppo tanti elementi irrisolti.

Uno su tutti è il meccanismo di calcolo del SI per le colleghe/collegli part-time che non solo crea una discriminazione salariale ma persino di genere (il 95% dei part-time sono di genere femminile).

Differentemente dagli anni precedenti è stato eliminato il periodo minimo di permanenza nella filiale per cui in caso di trasferimento il calcolo sarà puntuale in base alla filiale di assegnazione.

Di seguito una ANALISI MACRO e una ANALISI SPECIFICA dei contenuti e le SPECIFICITÀ PER I PROGETTI IN CORSO DI ATTUAZIONE (Ottimizzazione e Cashless).

ANALISI MACRO:

- **MONTEPREMI:** Il Bonus Pool è stato incrementato del 5,7% (da 17,5 mln a 18,5 mln), un aumento certamente

positivo, ma lo stanziamento di 1 mln aggiuntivo rischia di essere assorbito dall'inserimento di nuovi ruoli (Consulenti Protezione, ecc.), diluendo il beneficio reale pro-capite anche considerando che già nel 2024 l'erogazione è stata oggetto di un abbattimento del 30% per restare nei limiti di quanto stanziato nonostante un encomiabile risultato economico di Gruppo;

- **MALUS BANCA ORE SCADUTA:** L'inserimento della Banca Ore tra i malus è un tentativo improprio di gestire flussi organizzativi tramite la leva economica. Tra l'altro i colleghi in questi due anni hanno sopportato pesanti penalizzazioni (-20%) per azzerare le ferie residue. Ferie che non sempre è stato possibile smaltire per garantire continuità operativa di filiali e uffici.

Con la richiesta di inserire in programmazione anche la Banca Ore Scaduta presente in HR a gennaio significa mettere in preventivo un ulteriore grosso numero di penalizzazioni;

- **5 PUNTI "SOSPESI":** La conferma dei 5 punti "sospesi" (su 100, non come in passato che si aggiungevano ai 100) è spesso percepita come uno spostamento dei pali della porta a partita in corso.

I colleghi chiedono obiettivi chiari e definiti sin dall'inizio dell'anno, senza variazioni discrezionali a metà percorso, evitando indicazioni che solitamente non sono comunicate prima del mese di settembre;

- **LOGICA DEL MALUS:** il Si continua a ragionare solo su logiche di penalizzazione (malus), mentre invece sarebbe bene accompagnare logiche di premiazione (bonus) in particolare con riferimento agli elementi di natura organizzativa (es: fruizione di ferie/banca ore e formazione) con meccanismi atti a premiare e non a penalizzare.

ANALISI SPECIFICA:

- **PART TIME PROBLEMA DI GENERE:** da anni segnaliamo che i circa 1.600 colleghi a PT sono per il 95% di genere femminile.

La funzione commerciale dell'azienda opera per teste e non in termini di *riproporzionamento* orario, questo determina l'effetto che le colleghe a PT ricevono portafogli dimensionati come i Full Time e budget corrispondenti.

Poi però l'erogazione del SI viene *riproporzionata* in base all'orario di lavoro determinando un gap salariale significativo.

In pratica una/un collega a PT ha portafoglio a FT, budget a FT, erogazione salariale a PT e riconoscimenti SI a PT qualcosa non torna.

Di questo effetto se ne coglie l'entità anche nei numeri del bilancio ufficiale che evidenziano in maniera inequivocabile il *gap di genere* retributivo sul salario variabile.

Il problema riguarda la logica con cui è concepito l'intero meccanismo del SI ma invece di trovare una soluzione condivisa l'azienda ha previsto una semplice "raccomandazione di attenzione alle Direzioni Regionali" sulla distribuzione dei budget.

- **LUNGHE ASSENZE - MATERNITÀ - INFORTUNIO:** bene che non venga loro applicato il malus del - 20% in relazione alla mancata fruizione di ferie e banca ore. Ma se il loro budget non viene riparametrizzato di fatto il SI diventa normalmente non raggiungibile.
- **RUOLO DI VICE TITOLARE:** l'azienda prevede nel SI uno specifico Target Bonus per i Vice Titolari di filiale.

Peccato però che delle 625 filiali nelle quali è previsto il ruolo di vice ne risulta ancora scoperto il 50% circa. Questo avviene nonostante le OO.SS. abbiano sollecitato a più riprese l'azienda ad un sostanziale rispetto delle

previsioni.

- **DOPPI RUOLI E DOPPI PORTAFOGLI:** abbiamo segnalato all'azienda che più che occasionalmente accade che ai colleghi venga richiesto di ricoprire un doppio ruolo (filiali ad interim, titolari di Filiale madre e di sportello leggero), oppure si chieda di prendere in carico un doppio portafoglio (assenze di personale di pari ruolo), ma a fronte di queste maggiori disponibilità che dovrebbero essere riconosciute nulla è stato previsto. Anche su questo manca una logica di premiazione "bonus".
- **GESTORE AFFARI POLO:** nella componente *core* nei Poli fra le voci solidali ci sono voci non facilmente governabili ci riferiamo in particolare gli sconfini/default rate scadute (che valgono ben 10 punti complessivi) che di per sé non determinano un peggioramento del rating della posizione ma che impattano significativamente sul raggiungimento del budget.

PERSONALE DI DIREZIONE CENTRALE E CA GROUP SOLUTIONS; anche il personale di DC e di CA Group Solutions partecipa alla graduatoria per il raggiungimento del SI. Come per i colleghi del Retail perché venga riconosciuto il premio del SI sarà necessario il superamento delle soglie di attivazione del Sistema a livello di Gruppo. Una volta realizzata questa condizione, all'interno delle singole strutture verranno premiati i collaboratori che si saranno distinti nel contributo economico, qualitativo e progettuale ai risultati aziendali con un premio minimo pari ad euro 500,00 lordi.

SPECIFICITÀ PROGETTI IN CORSO DI ATTUAZIONE (Ottimizzazione e Cashless):

- **OTTIMIZZAZIONE TERRITORIALE:** nel corso del corrente anno è previsto un ulteriore step evolutivo di "ottimizzazione territoriale" con trasformazione di filiali in recapiti o accorpamento di unità esistenti.

Al personale delle strutture che saranno accorpate i mesi di assegnazione fino alla data di chiusura saranno considerati come fossero mesi di permanenza nella filiale "*accorpante*".

- **CASHLESS e GESTORI ITINERANTI:** fino alla data dello "switch" in cashless, per i gestori itineranti, il Sistema Incentivante si computa per intero sulla filiale di appartenenza.

Da quel momento in poi si imputa per il 60% alla Filiale di appartenenza e per il 40% alla Filiale secondaria (Attenzione: ricordiamo ai colleghi interessati che quando ci si sposta da una filiale all'altra valgono le regole previste nella normativa legata alla mobilità).

Per eventuali chiarimenti sulla singola posizione l'azienda ha rimandato ad uno scambio con i propri HR di riferimento, pur avendo fatto notare, COME OO.SS, che non si tratterebbe di materia di loro pertinenza.