



“Cosa sarà che ti porta a cercare il giusto dove giustizia non c’è?”

Così cantavano Lucio Dalla e Francesco De Gregori, quasi stessero parlando dei sistemi incentivanti unilaterali, in particolare delle reazioni di questi giorni all’assegnazione degli obiettivi nel gruppo BPER.

Innanzitutto il fatto che gli obiettivi annuali vengano assegnati oltre la metà dell’anno è anomalo. Poi, nell’assegnare i nuovi obiettivi, sembrerebbe che si sia partiti da quanto fatto nel primo semestre: **a chi ha venduto di più, viene chiesto un impegno molto maggiore rispetto a chi si trova più indietro**, e tutto ciò potrebbe portare conseguenze surreali: persone che raggiungono risultati rilevanti, ma inferiori agli obiettivi esorbitanti fissati, potrebbero non ottenere il riconoscimento dell’MBO, mentre altre con risultati ridotti, ma in linea con aspettative rivedute in senso più ragionevole, potrebbero invece vederselo riconosciuto.

Da qui il grido di protesta che ci giunge da più parti: **tutto questo non è giusto!**

Ma il punto è che questa intera impalcatura del sistema premiante del gruppo BPER **è di per sé iniqua, come sosteniamo fin dal primo giorno**. Questo episodio non fa che rafforzare il nostro convincimento.

Il concetto di giustizia è astratto, aleatorio e, soprattutto, non ha niente a che fare col sistema incentivante. L’azienda può rispettare quanto previsto nei contratti e negli accordi collettivi e, al contempo, chiedere ancora di più a chi ha fatto tanto anche se ciò appare oggettivamente ingiusto.

Così come oggettivamente ingiusto è il fatto che gli obiettivi possano **cambiare in corsa**.

Le pressioni a cui lavoratrici e lavoratori sono sottoposti hanno come fine il raggiungimento di questi obiettivi e l’instaurazione di un clima di competitività e incertezza costanti, alimentate proprio dalla **sproporzione tra i premi** ottenibili da coloro che devono vendere e chi decide quanto e cosa deve essere venduto.

Ricordiamo che, in base all’accordo sulle Politiche Commerciali, l’assegnazione degli obiettivi dovrebbe avvenire *“secondo criteri di **oggettività, trasparenza e sostenibilità nel tempo**”*. Quanto sta avvenendo è in evidente contrasto con quanto a suo tempo concordato, e per questo riteniamo imprescindibile un momento di confronto con l’Azienda.

Resta da chiedersi se questo modo di fare sia realmente utile per la Banca. Abbiamo tante colleghe e colleghi che credono fortemente in quello che fanno e si impegnano al massimo. E l’azienda li ripaga tradendo la loro fiducia: il maggior impegno diventa motivo di penalizzazione e non di gratificazione, i traguardi già raggiunti vengono spostati in avanti. Il tutto si trasforma in **una gara senza regole**. Anche la persona più motivata può perdere l’entusiasmo e la voglia di fare. E cosa succede dopo? La fiducia tradita non si recupera più, neanche a

distanza di anni.

Chi può se ne va: è un dato che un'azienda con una visione di prospettiva dovrebbe considerare con preoccupazione. Chi non ha alternative comincia ad aspettare la pensione, anche se è ancora lontana. **Cresce quotidianamente il numero delle persone disilluse** a causa di scelte fatte da top manager che parlano di identificazione con la mission, di "attaccamento alla maglia" e che poi, a differenza loro, sono spesso di passaggio e hanno come unico interesse quello di massimizzare i risultati immediati.

Siamo sicuri che questo modo di agire non sia lungimirante né adeguato a garantire il futuro migliore possibile per l'azienda.

"Cosa sarà che ti fa morire a vent'anni, anche se vivi fino a cento?"

FISAC CGIL GRUPPO BPER