



RESOCONTO DELLE ASSEMBLEE UNICREDIT DELLA PROVINCIA DI VICENZA... e non solo!

Sesta puntata: Sistemi premianti: dal CCNL al quotidiano

I sistemi premianti: l'altra faccia delle pressioni commerciali

Care colleghe e cari colleghi, [nella scorsa puntata](#) abbiamo parlato di pressioni commerciali. Oggi affrontiamo l'altra faccia della stessa medaglia: i sistemi premianti.

La saggezza popolare parla del bastone e della carota: un equilibrio tra punizioni e premi per orientare i comportamenti. Se la scorsa volta ci siamo occupati del bastone, oggi parliamo della carota.

Cosa prevede il Contratto Collettivo Nazionale

Per farlo è necessario partire dal [Contratto Collettivo Nazionale](#), che all'art. 55 disciplina il sistema incentivante. Tra i passaggi più significativi troviamo che:

- *L'impresa può prevedere l'istituzione di premi incentivanti [...], la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi [...]*
- *L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi [...]*
- *Gli anzidetti elementi – che devono risultare oggettivi e trasparenti [...]*
- *L'impresa deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri [...]*
- Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati alle lavoratrici/lavoratori interessati.

Dalla teoria alla realtà: il problema della trasparenza

Sulla carta il quadro appare chiaro. I racconti che abbiamo raccolto negli ultimi anni, e che sono stati confermati anche durante le ultime assemblee, descrivono però una realtà diversa.

Il primo nodo riguarda proprio la trasparenza degli obiettivi. Molti colleghi ci segnalano che i requisiti necessari per maturare il premio non sono sempre comprensibili e che, soprattutto, è difficile monitorare con continuità il proprio stato di avanzamento. Emblematico, da questo punto di vista, è stato il lungo periodo di indisponibilità di DOP, che ha impedito a lavoratrici e lavoratori di verificare la propria posizione e di pianificare consapevolmente il percorso verso gli obiettivi.

Gli obiettivi di gruppo e gli effetti sul clima di lavoro

Un secondo elemento di forte criticità è la crescente diffusione degli obiettivi di gruppo: di filiale, di mercato, di area.

Dietro l'apparente valorizzazione del lavoro di squadra può infatti nascondersi un meccanismo che produce effetti tutt'altro che positivi. Quando il premio individuale dipende anche dai risultati degli altri, il rischio è che si

incrinino i rapporti tra colleghi. Chi punta a un incentivo importante può finire per attribuire ai colleghi che non raggiungono il proprio target la responsabilità del mancato premio.

In questo modo tutti vengono chiamati a rispondere dell'obiettivo collettivo, indipendentemente dall'interesse personale per il premio o dall'importo che potrebbero percepire. Si crea così una pressione sociale che porta a "spingere" sulle vendite, per evitare di essere considerati l'anello debole del gruppo.

È, in fondo, l'altra faccia della pressione commerciale: ancora una volta, il bastone e la carota.

Il ruolo del sindacato e le richieste per il rinnovo del CCNL

Come abbiamo spiegato durante le assemblee, il sistema incentivante non è oggetto di contrattazione sindacale: viene definito unilateralmente dall'azienda.

Molti di voi ci hanno espresso la convinzione che sarebbe invece necessario un maggiore controllo, attraverso le rappresentanze dei lavoratori, su uno strumento che incide profondamente sull'organizzazione del lavoro, sul benessere delle persone e sui livelli di stress.

Si tratta di un'esigenza pienamente condivisa dalle organizzazioni sindacali. Non a caso, nella piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale è stata avanzata la richiesta di introdurre un obbligo di piena e trasparente informativa alle organizzazioni sindacali riguardo a dati, criteri, modalità e montante del sistema premiante adottato ed erogato.

Una battaglia ancora aperta

Sappiamo che non sarà una battaglia semplice. Il sistema premiante rappresenta infatti uno strumento molto efficace attraverso cui l'azienda orienta comportamenti e risultati.

La domanda, però, resta sempre la stessa: efficace per chi?

Ci auguriamo che il prossimo rinnovo del Contratto Nazionale possa correggere alcune delle distorsioni che oggi riscontriamo. Nel frattempo, è fondamentale continuare a confrontarci, condividere esperienze e costruire una consapevolezza collettiva su ciò che accade ogni giorno nei luoghi di lavoro.

Perché c'è un rischio da evitare: che la quotidianità finisca per farci considerare normale ciò che normale non è.

Vicenza, 28.07.2026

I/le rappresentanti sindacali

Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin



UniCredit Vicenza, sistemi premianti: il resoconto delle assemblee – sesta puntata

[Unicredit](#)