



Le novità introdotte dall'azienda a "partita già in corso".

Nei giorni scorsi l'azienda ha reso nota la propria decisione di intervenire sul Sistema Incentivante per l'anno corrente, in particolare per le strutture che hanno obiettivi di carattere quantitativo, quindi per la rete commerciale.

Secondo quanto dichiarato, le modifiche sono rese necessarie dall'ormai imminente incorporazione delle prime due Bridge Banks e dalle variazioni che riguarderanno il sistema distributivo (e comporteranno una revisione della portafogliazione): sempre secondo le dichiarazioni aziendali, tali eventi non consentiranno la rilevazione dei dati a livello individuale nell'ultimo trimestre.

Per tale ragione la misurazione del raggiungimento del risultato sarà effettuata al 30 settembre 2017, data a cui si stabilirà se la/il collega ha diritto o meno al premio. L'ammontare effettivo del premio sarà però definito successivamente, perché si terrà anche conto dell'andamento della Direzione Territoriale di appartenenza nel 4° trimestre, in base al quale si determineranno delle variazioni (riduzione o aumento percentuale fino a + o - 35%). L'ultimo trimestre non sarà però considerato nel suo complesso, ma suddiviso in 3 periodi (1°-: dal 1° ottobre al 22 ottobre - 2°-: dal 23 ottobre al 27 novembre - 3°-: dal 28 novembre al 31 dicembre) in base alle date di incorporazione delle prime due Bridge Banks.

Un andamento positivo della DT nel 4° trimestre potrà inoltre determinare il riconoscimento di una quota di premio (max 50%) per coloro che al 30/09/2017 non avevano i requisiti previsti dal S.I. per averne diritto.

Le nostre considerazioni.

Senza riproporre ancora una volta le tante considerazioni già espresse in precedenti occasioni sul S.I. nella sua impostazione complessiva, vale qui la pena soffermarsi sugli ulteriori limiti che lo hanno caratterizzato nel 2017, e, ora, su quest'ultima "novità".

Secondo l'Accordo nazionale sulle politiche commerciali dello scorso 8 febbraio, i sistemi incentivanti «devono essere fondati su criteri "realistici", equi e trasparenti, basati sul medio e lungo termine così come su obiettivi sostenibili» e devono prevedere un'assegnazione chiara di tali obiettivi.

Queste due caratteristiche sono state totalmente ignorate nell'anno in corso, durante il quale le colleghe e i colleghi della rete hanno dovuto operare (pesantemente sollecitati) senza che fosse dato loro conoscere gli obiettivi annui e fosse possibile monitorare – attraverso il controllo di gestione – l'andamento del proprio portafoglio in relazione al budget attribuito.

In compenso, nel corso di tutto l'anno, sono stati assegnati obiettivi relativi a questo o quel prodotto sempre più sfidanti e in molti casi "fuori mercato", da raggiungere in un arco temporale di brevissimo periodo: questa impostazione ha portato le pressioni commerciali indebite a livelli parossistici.

A “degno coronamento” di quanto sopra, l’intervento che modifica in corsa il S.I. determina orizzonti temporali di 20-30 giorni, in contrasto non solo con i principi definiti dagli accordi, ma con le stesse raccomandazioni di Banca Italia in tema di politiche di incentivazione.

Non solo di Sistema DISincentivante si tratta quindi (come in altre occasioni abbiamo avuto modo di osservare), ma di un ulteriore fattore destinato a minare ulteriormente un clima aziendale già fortemente compromesso, anche perché, se ai più è destinata la CAROTA, chi solitamente impugna il BASTONE può sperare in ben altri riconoscimenti.

Bergamo, 9 ottobre 2017

Coordinamenti Gruppo UBI