By: Giulietto – All Rights Reserved

Anche quest'anno la Delegazione datoriale ha formalmente esperito alla presentazione del sistema incentivante alle OO.SS., rispettando alla lettera quanto previsto dal vigente CCNL. Purtroppo, ancora una volta, non è stato possibile condividere le logiche di un sistema premiante del tutto simile ai precedenti, e destinato a produrre nuove insoddisfazioni ai colleghi.

Un impianto che si è meritato una ennesima totale bocciatura da parte delle OO.SS. Il confronto previsto si è concluso quindi senza che neppure si intravedesse un minimo di volontà, da parte datoriale, di affrontare la questione provando a tener conto delle considerazioni delle OO.SS.

Tutto questo si aggiunge al recente annuncio del CEO che ha confermato il mancato raggiungimento del cancelletto aziendale in Cariparma e Friuladria, cui potrebbe far seguito il rischio di una ridotta o mancata erogazione dei premi previsti dal sistema incentivante 2012, creando fortissimo malumore fra i colleghi.

Crediamo sia indispensabile rimarcare ancora una volta le discutibili caratteristiche del sistema incentivante (anche se la letteratura dei precedenti volantini sul tema è ampia) che costituisce una sorta di sfida annuale volta al raggiungimento di un obiettivo predeterminato, centrato il quale sarebbero erogati premi economici. Un impianto creato e sostenuto in maniera UNILATERALE dalle Banche nei confronti dei propri dipendenti con diversi punti oscuri:

MANCANZA DI CHIAREZZA

- Le regole del gioco vengono ogni anno comunicate a gara già in corso (marzo – aprile), ed inoltre spesso in passato sono state modificate e ritoccate in corso d'opera, con l'aggiunta strada facendo di cancelletti, barriere, e modifiche nei sistemi di calcolo. Appare evidente l'incoerenza di una competizione i cui sforzi profusi fino ad un determinato momento possono essere vanificati da una semplice e soggettiva modifica del regolamento, per non parlare di meccanismi di conteggio e possibilità di verifica dell'andamento estremamente complessi;
- Durante la "competizione" si adottano continuamente scorrette modalità di comunicazione e tecniche di monitoraggio ossessive ed asfissianti;
- il S.I. diventa lo scopo principale della vita aziendale, l'unico obiettivo da raggiungere, dimenticando che esso non garantisce in toto la salvaguardia del buon "stato di salute" dell'azienda in termini di patrimonialità, produttività, redditività, efficienza e controllo dei rischi.
- il S.I. diventa il riferimento anche del processo di valutazione professionale, riducendolo, in definitiva, ad una mera classificazione rispetto ad uno standard prestazionale predeterminato.

In questo modo anche il miglior impianto incentivante mai progettato, si può trasformare in uno strumento di coercizione/minaccia e di emarginazione/punizione, in cui effetti negativi sul clima aziendale sono ben immaginabili.

CANCELLETTO E CANCELLETTI

L'attivazione generale del sistema è subordinata al raggiungimento di un obiettivo di budget: l'utile ante imposte che, novità del 2013, viene ridotto del15%. Su questo aspetto molte sono le critiche: il parametro scelto risente di tutti gli eventi di natura straordinaria che risultano essere assolutamente fuori delle capacità d'agire dei lavoratori: una grave incoerenza rispetto alle finalità del Sistema. Inoltre non è dato conoscere il valore del parametro stesso, che per presunte motivazioni

(turbative di mercato, concorrenza) non può essere mai dichiarato: una carenza insanabile di trasparenza e di fatto un obiettivo puramente virtuale a tutti gli effetti.

Permangono poi vari elementi che possono inficiare l'erogazione sia a livello di struttura che di singolo che non devono passare inosservati:

- gli esiti delle ispezioni possono portare a riduzioni, se non a mancate erogazioni; pur comprendendo la necessità di inserire delle previsioni che sottolineino la regolarità e conformità operativa, si deve rilevare che, così come attuata, tale previsione crea una potenziale sperequazione tra filiali oggetto delle visite ispettive nell'anno e quelle non soggette. Una sorta di roulette russa;
- il mancato rispetto obiettivi KYC inficia l'erogazione a livello di singola unità produttiva. Che gli adempimenti dell'antiriciclaggio siano assolutamente necessari è fuori discussione, ma non viene poi previsto alcun controllo della reale qualità delle KYC che potenzialmente potrebbero dare vita a situazioni pericolose per i lavoratori e le Aziende.
- l'azzeramento del premio in caso di mancato rispetto delle norme e dei codici di gruppo: il fortissimo incremento delle contestazioni disciplinari anche per questioni non particolarmente rilevanti se non talvolta addirittura per banalità, pone un interrogativo: una contestazione disciplinare, magari alla quale non ha fatto seguito una sanzione per la scarsa rilevanza, automaticamente esclude l'erogazione del SI? … eventualmente chi decide? sulla base di quali criteri?

CALCOLO E DISTRIBUZIONE DEI PRESUNTI PREMI

La sensazione di squilibrio poi è ancor più evidente nella distribuzione dei premi: in passato abbiamo assistito a discrezionalità di ogni tipo che di fatto, anche in presenza del raggiungimento dei risultati prefissati, hanno poi escluso dall'erogazione economica parte del personale vuoi per il ruolo ricoperto vuoi per la dislocazione della struttura di appartenenza, creando una discriminazione interna all'istituto sia nel perimetro della rete commerciale stessa che fra quest'ultima ed una parte del personale delle Direzioni Territoriali e degli Uffici interni.

La successiva evidente anomalia si registra nell'erogazione quantitativa dei premi: l'impostazione premiante del sistema è sempre stata fondata sul concetto di remunerare tanto a pochi, salvaguardando l'immagine complessiva dell'impianto stesso con erogazioni (sporadiche) di poco a tanti. Dimostrazione ulteriore ne deriva che è sempre stato difficile (se non impossibile) ottenere in passato dall'azienda dati frazionati sulle erogazioni avvenute anno per anno.

Senza voler addentrarci in analisi infinite, pare del tutto evidente come questi squilibri siano i motivi oggettivi per i quali non è mai stato possibile per il Sindacato condividere il sistema incentivante nel Gruppo fino ad oggi.

Tale impianto NON E' QUINDI FRUTTO DI ALCUN ACCORDO SINDACALE, e ancora una volta sarà affidato al contenuto di una circolare aziendale unilaterale, peraltro in passato puntualmente disattesa dalle citate modifiche al meccanismo in corso d'anno.

Anche quest'anno, con rammarico, le OO.SS. sono costrette a stigmatizzare la mancanza di requisiti di trasparenza ed equità, pur avendo ancora una volta profuso un impegno propositivo, sfociato in suggerimenti e modifiche di sostanza rispetto all'impianto presentato, rimasti però lettera morta nella fase di confronto nuovamente esperita dall'Azienda con grande rapidità e scarso interesse ad un reale coinvolgimento sindacale e quindi del Personale stesso.

La situazione emersa recentemente per il 2012 strappa l'ultimo velo di opacità sulle vicende legate a questo grande specchietto per le allodole che ogni anno attira, e poi delude molti dei suoi partecipanti, proprio nel momento in cui la stessa gara riparte per il 2013 accendendo le solite luci scintillanti, capaci di abbagliare alla partenza, salvo poi riportare tanti inesorabilmente allo stesso punto di partenza ogni anno. 3

D’altro canto il sistema (dis)incentivante rischia di divenire un boomerang ingestibile per le aziende di credito, che hanno costruito su di esso un vero e proprio impianto bastone-carota, capace di dispensare pressioni durante l’anno, dietro il miraggio del raggiungimento del tanto propagandato premio. Proprio per questo motivo diventa difficile pensare come, anche in mancanza di risultati, le aziende non provvedano a compensare lo sforzo dei colleghi con un’erogazione sostitutiva, necessaria soprattutto per mantenere un minimo di credibilità verso i dipendenti e verso un sistema che non può certo brillare su questo fronte.

Siamo davvero convinti che i sistemi incentivanti siano il vero strumento di motivazione del personale? Il concetto di incentivo applicato al lavoro, ma in particolare alla vendita di prodotti ci fa entrare in un campo minato, che può essere percorso, ma con estrema cautela.

L’obiettivo dovrebbe essere invece la creazione di valore conseguente alle azioni di miglioramento che portano poi a maggiori volumi, maggiori clienti, maggiore soddisfazione degli stessi ed in definitiva più redditività, sviluppo professionale dei lavoratori e della qualità dell’ambiente di lavoro.

Insomma non bastano i soldi! I grandi risultati non si ottengono con piccole motivazioni. Si dovrebbe capire che le Aziende hanno bisogno di acquisire la fiducia delle persone e lo si può fare solo creando condizioni di lavoro e vita adeguate.

Parma, 22 marzo 2013

Le Delegazioni Sindacali del Gruppo CariParma Crédit Agricole

DIRCREDITO – FABI – FIBA – FISAC – SINFUB – UGL CREDITO – UILCA

Scarica comunicato