



SISTEMA INCENTIVANTE 2016/2017 FUMATA NERA!

COMUNICATO SINDACALE del 28.07.2016

Care/i Colleghi,

avremmo voluto avere quest'anno il piacere di sottoscrivere l'accordo sindacale sul sistema incentivante 2016/2017.

Purtroppo l'azienda a parole ha manifestato la volontà di voler condividere con i Rappresentanti dei Lavoratori i criteri del nuovo sistema incentivante, nei fatti invece ha posto sul tavolo solo esigui elementi di trattativa, rimanendo sulle proprie posizioni originarie per molti aspetti che le organizzazioni sindacali volevano emendare.

Nonostante il nuovo sistema incentivante 2016/2017 **ha abbandonato la discutibile classifica individuale**, e ciò segna una vittoria delle Organizzazioni Sindacali che tanto si sono battute perché ciò avvenisse, non abbiamo riscontrato le condizioni minime per poter sottoscrivere un accordo per seguenti motivi:

- **INCERTEZZA DEGLI IMPORTI DA CORRISPONDERE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:**

Nonostante in apparenza quest'anno gli importi dei "target bonus" messi in palio per i singoli ruoli siano aumentati, è sempre reale l'incertezza della loro corresponsione nonostante il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Il regolamento del sistema incentivante propostoci infatti prevede la seguente clausola ad alta aleatorietà: ***"Qualora la somma dei premi da corrispondere ai destinatari risulti superiore ad €. 1.800.000,00 lordi, l'importo dei singoli premi viene ridotto proporzionalmente"***.

Abbiamo chiesto l'eliminazione di tale regola in quanto oltre a rendere incertezza nella corresponsione dei premi, è anche in contrasto con lo spirito del sistema incentivante stesso. Infatti, è assurdo che performances positive oltre i dati sperati anziché determinare un aumento del premio ne causino una diminuzione. Il sistema messo in atto più che incentivante ci sembra essere disincentivante.

- **INIQUITA' DELLA DIMENSIONE QUALITATIVA INTRODOTTA:**

Nel sistema incentivante di quest'anno l'Azienda ha voluto introdurre anche degli obiettivi qualitativi che incidono sugli importi dei premi da corrispondere. Principio sacrosanto che però a nostro avviso, andava declinato in altro modo per evitare che gli obiettivi qualitativi risentano dal giudizio di valutazione (soggettivo e a volte molto discrezionale) attribuito annualmente con la scheda del "Performance Evaluation".

L'originaria proposta Aziendale prevedeva la diminuzione o l'aumento del premio da corrispondere a secondo del punteggio acquisito della valutazione di fine anno, come da seguente prospetto:

- Da 1 a 2,50 è previsto l'azzeramento del premio da percepire (e ciò nonostante l'eventuale raggiungimento degli obiettivi);
- Da 2,51 a 2,99 è prevista la riduzione del 20% del premio di tutti i trimestri;
- Da 3 a 3,49 viene confermato il premio raggiunto (sempreché non vi sia una riduzione proporzionale);
- Da 3,5 a 4 il premio viene aumentato del 25% in tutti i trimestri.

Considerando che il punteggio da 2,51 a 2,99 caratterizza un giudizio positivo con obiettivi raggiunti, non si capisce il motivo per cui tale risultato dovrebbe incidere in una riduzione del 20% del premio incentivante acquisito sulla base degli obiettivi commerciali raggiunti.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo chiesto che il punteggio comunque riferito ad una valutazione professionale positiva non potesse determinare la riduzione del premio incentivante. Questo per noi era un elemento discriminante della contrattazione, ma che l'azienda non ha voluto prendere in considerazione.

Altro elemento di non condivisione, è stata la richiesta di voler introdurre fra gli indicatori di qualità che determinano il raggiungimento del premio incentivante tale "malus", evidentemente discrezionale: *"l'inosservanza ripetuta (n.d.r. quante volte?) ed ingiustificata (n.d.r. sulla base di che parametri?) delle linee guida fornite dall'Advisory Chebanca! nell'ambito della proposizione commerciale dei prodotti d'investimento"*.

Tale elemento di valutazione infatti, non può essere gestito unilateralmente dall'azienda, ma deve trovare riscontro nell'ambito di un procedimento che permetta al lavoratore la garanzia di poter giustificare, anche in assistenza sindacale, il suo operato, come avviene per legge nel campo delle contestazioni disciplinari. In assenza di ciò non è corretto che l'Azienda assuma comportamenti che si identificano in giudizi di colpevolezza nei confronti del Lavoratore su tematiche delicate come quelle della proposizione commerciale, senza la garanzia per il lavoratore di avere un contraddittorio efficace.

- **INIQUITA' DEL "TARGET BONUS" PREVISTO PER ALCUNI RUOLI PROFESSIONALI:**

Per ultimo altro elemento d'iniquità riscontrato è stato la determinazione del "Target Bonus" prevista per lo "Specialista Family".

Il Target Bonus previsto per tale figura professionale al raggiungimento di tutti gli obiettivi è di € 4.000 lordi annui. Tale importo non è equilibrato ed è profondamente iniquo se rapportato a quanto previsto per gli altri ruoli presenti nella filiale (8.000 € Advisor, 10.000 € Senior Advisor e Gestori di Filiali, 12.000 € Specialista Investimenti e Finanziamenti...).

Abbiamo chiesto di riequilibrare il Target Bonus previsto per lo "Specialista Family".

Anche su questo punto il rifiuto Aziendale è stato irremovibile.

Preso atto di ciò abbiamo espresso la nostra contrarietà e posto l'azienda davanti alle proprie responsabilità.

La nostra non condivisione del sistema incentivante ci porta ad essere maggiormente attenti sulla sua gestione. Chiediamo pertanto ai colleghi di rivolgersi ai propri Rappresentati Sindacali nel caso di comportamenti aziendali tesi a vanificare l'apporto professionale dei Lavoratori.

Milano, 27/07/2016

Un abbraccio

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISAC-GCIL – FIRST-CISL – FABI - UNISIN