LE CONSIDERAZIONI SUL SISTEMA INCENTIVANTE 2025

Nelle scorse settimane è stato presentato alle OO.SS. il sistema incentivante 2025, che a grandi linee ricalca l'impianto precedente.

Dalla presentazione aziendale sono emerse, in ottica di semplificazione, la riduzione del numero degli indicatori e l'introduzione di un unico quadro di misurazione dei risultati valido per tutto il Personale di Rete, mentre riguardo ai meccanismi di correzione sono stati eliminati IMR e valutazione delle prestazioni e confermati quelli relativi alle ispezioni Audit, KYC, smaltimento di ferie e festività e fruizione della formazione obbligatoria.

Altre novità prevedono l'assegnazione di KPI specifici alle figure di coordinamento commerciale in ottica di responsabilizzazione e sviluppo della managerialità, l'incremento dei premi e del montepremi massimo complessivamente erogabile e l'inserimento di priorità di business specifiche per canale.

Da una prima analisi, l'impianto aziendale sembra aver recepito, seppur in proporzioni ancora troppo parziali, l'invito più volte formulato dalle OO.SS. alla semplificazione di un meccanismo premiante che negli ultimi anni è risultato sempre più complicato. Tuttavia, il tavolo sindacale ha espresso le proprie perplessità ed osservazioni all'azienda, che riportiamo di seguito in sintesi:

- è necessario migliorare la comunicazione delle variazioni introdotte durante l'anno come previsto dal CCNL;
- per il personale part-time, l'assegnazione degli stessi obiettivi previsti per i colleghi a tempo pieno, continua a denotare una mancanza di attenzione nei confronti di questi ultimi che comporta poi premi ingiustamente ridotti;
- nonostante alcuni timidi passi avanti rispetto al passato, resta eccessivamente discrezionale anche la struttura premiante all'interno del Cags e delle Direzioni Centrali, il cui apporto ai risultati del Gruppo non viene valorizzato appieno;
- viene assegnato un punteggio del SI in ragione dell'indice di rotazione dei portafogli, che sappiamo essere un elemento di potenziale contrasto con l'azione di consulenza a cui si devono ispirare i gestori nel rispetto della Mifid;

- occorre garantire maggiore trasparenza e certezza dei criteri premianti, evitando, variazioni in corsa che risultano talvolta spiazzanti;
- è necessario correggere le incertezze sul premio per quei colleghi che si trovano a svolgere più ruoli per tamponare determinate emergenze di organico;
- nelle filiali sono stati previsti incrementi dei *target bonus* su alcuni ruoli e non su altri, alimentando così malumori e divisioni tra i colleghi
- ci sembra necessario passare da una logica di penalizzazione come quella attuale, che favorisce poi condotte manageriali all'insegna del controllo e della pressione, ad una logica di premialità virtuosa più idonea a riportare al centro le esigenze delle persone che contribuiscono agli eccellenti risultati del Gruppo;
- la suddetta "logica della penalizzazione" applicata in determinati campi, come ad esempio lo smaltimento di ferie e festività soppresse, va poi a creare evidenti forzature che determinano aggravi operativi e confusione gestionale all'interno del Gruppo, per cui per raggiungere un obiettivo si generano altri problemi che finiscono comunque per influire sulla produttività.
- Abbiamo chiesto che venga fornito ai colleghi un recapito a cui rivolgersi per chiarimenti e segnalazioni in merito al SI. L'azienda ha risposto che gli HR sono a disposizione sia per le segnalazioni che per i chiarimenti in proposito

Per sintetizzare, anche quest'anno si registrano piccoli movimenti in positivo che però rimangono troppo timidi per dare reale impulso al cambiamento culturale necessario e per prevenire meglio quei comportamenti commerciali e gestionali incongrui che l'applicazione del sistema incentivante ha poi determinato nella pratica, come testimoniato da casistiche concrete avvenute nel recente passato.

Parma, 14 Aprile 2025

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - Unisin