



FISAC

Gruppo bancario Crédit Agricole Italia

Per giocare a mosca cieca non necessitano particolari strumenti, solo un fazzoletto con cui bendare il bambino che conta ed uno spazio che sia il più ampio possibile.

Anche il sistema incentivante di Credit Agricole si caratterizza principalmente per questi due particolari: lo si affronta bendati e ci si muove in uno spazio molto ampio e discrezionale nonché mutevole nel tempo.

Il sistema incentivante è di non facile comprensione ed ampie e discrezionali sono le regole; tutto l'impianto è, innanzitutto subordinato al raggiungimento di un obiettivo difficilmente verificabile e prefigurabile (utile netto/rwa attività di rischio ponderato), oltre al raggiungimento di almeno 100 punti per l'attivazione del premio e all'apertura degli ormai famosi "range o cancelletti" per cui tutti sono incitati a correre come al taglio di un traguardo. Nelle Filiali debbono essere raggiunti contemporaneamente punteggi minimi nei singoli segmenti "affari/privati" perchè tutta la squadra possa ricevere il premio. I gestori family e affari, ad esempio, vengono premiati al raggiungimento contestuale di obiettivi di filiale e del segmento di appartenenza, ai premium occorre raggiungere contestualmente obiettivi di filiale e di portafoglio personale (interpretazione che a nostro avviso strida con le previsioni del CCNL), responsabile di filiale e gestore clientela ricevono il premio se la filiale raggiunge i 100 punti ma, se il segmento affari non raggiunge almeno 80 punti, viene introdotta una penalità di 10 punti che può compromettere l'intero risultato. Queste sono alcune delle regole del sistema incentivante per l'anno in corso descritte nella circolare pubblicata lo scorso 12/3; quelle del 2020 erano ancora più stringenti e rendevano ancora più difficile il raggiungimento dell'obiettivo tanto che sono state oggetto di diverse revisioni nel corso dell'anno.

Cosa comporta tutto questo? Che al momento in cui verrà finalmente delineato lo scenario di erogazione del sistema per il 2020 scopriremo che, nella medesima unità operativa, ad alcuni gestori verrà assegnato il premio ed al responsabile no, oppure che resti escluso dal premio solo un gestore e che tutti gli altri lo ricevano. Una attenzione particolare va data alla soglia minima del punteggio rappresentativo della qualità che può pregiudicare in tutto o, da quest'anno in parte, le fatiche fatte. a questo proposito come non ricordare, ad esempio, i molti colleghi che lo scorso anno avevano ricevuto le congratulazioni da parte dei propri responsabili per aver conseguito il tanto agognato premio per poi essere richiamati qualche tempo dopo con la spiacevole notizia che a causa del suddetto indice tutta la fatica era stata inutile e le squadre non sarebbero state premiate.

E per il 2021? per l'anno in corso consigliamo di studiare con estrema attenzione i difficili algoritmi, i vincoli e le penalizzazioni contenuti nella circolare pubblicata lo scorso 12 marzo. Sono stati mitigati alcuni effetti del 2020 ma l'impianto è inalterato e purtroppo, come al solito, mancano gli obiettivi di budget 2021. Non si tratta di un particolare da poco in quanto consentirebbe di potere organizzare e pianificare la propria attività; stiamo

“navigando” su budget dati mese per mese, tempo per tempo aggiornati al rialzo e non su dati forniti a base annuale.

Da parte nostra solleciteremo tutti i mesi la direzione nella pubblicazione dei dati aggiornati al fine di evitare come negli anni passati situazioni andamentali vecchie fino a oltre 6 mesi che, a nostro avviso, non risultano indicative ma fonte di maggior stress per i colleghi.

Il sistema incentivante non è un gioco, dovrebbe essere uno strumento finalizzato a sostenere nel tempo la motivazione dei colleghi al raggiungimento di un obiettivo comune e valorizzarne lo spirito di collaborazione; ma come può essere possibile se nella stessa unità qualcuno può restare escluso?

L'azienda ritiene di non dividerlo con le organizzazioni sindacali ma così impostato è veramente difficile immaginarlo come uno strumento trasparente e finalizzato a motivare i colleghi al miglioramento continuo e al raggiungimento di obiettivi sempre più sfidanti alimentando lo spirito di fare squadra.

Parma, 15 aprile 2021