

dal sito www.fisacunicredit.eu

In data 13 aprile u.s., su richiesta delle OO.SS., si è svolto l’incontro con i rappresentantiaziendali sul tema della regolamentazione e dell’applicazione della II tappa del sistema incentivante “Valore” al Direct, viste le novità emerse a seguito del lancio avente decorrenza 1° aprile u.s..

L’azienda ha comunicato la decisione di allargare l’incentivazione anche per i colleghi di Unicredit Direct “senza portafoglio” (c.d. Generalisti), passando da un modello di Team ad uno individuale, dichiarando che, fatto 100% di budget assegnato, l’80% sarà determinato dalla produzione di MOL e il restante 20% da parametri di qualità, la cui metà (il 10% del totale) sarà nella valutazione manageriale del responsabile, in base alle capacità commerciali delle risorse interessate.

L’azienda ha ulteriormente precisato che il budget è costruito in base alle potenzialità del collega misurabili in base a skill/abilitazioni possedute e, per considerare raggiunto l’obiettivo, è sufficiente il conseguimento del 95% di quanto assegnato al singolo.

Nell’ottica del mantenimento di una fattiva collaborazione di squadra, viene creato un obiettivo di Team: se il Team dovesse arrivare a budget, il singolo beneficerà di un incremento del 20%, viceversa se il Team non dovesse arrivare a budget, il raggiungimento dell’obiettivo del singolo verrà decurtato del 10%.

Ciascun collega potrà verificare l’andamento del suo MOL che verrà aggiornato con cadenza settimanale sull’applicativo ATDWeb, così come potranno fare sia l’Area Manager che i Supervisor su tutte le risorse che insistono nell’Area di competenza (Area, Filiale o Polo).

Non è possibile tale riscontro da parte dei Team Leader, in considerazione del fatto che anch’essi beneficiano di un obiettivo individuale e non hanno visibilità sulla progressione del MOL in relazione alla tappa di “Valore” dei componenti del loro gruppo, ma continueranno a svolgere il loro ruolo con gli strumenti attualmente in essere.

Il principio dichiarato dall’Azienda in base al quale è stato costruito questo sistema premiante è che la soddisfazione del cliente deve essere centrale e che i risultati economici devono essere conseguiti basandosi sul MOL e non sulla vendita di uno specifico prodotto. Proprio su questo principio, la rendicontazione giornaliera è volta ad osservare l’andamento delle vendite di tutti i prodotti a catalogo, per evitare che vengano utilizzati in maniera impropria gli strumenti che generano maggiore marginalità rispetto ad altri oltre che uno sviluppo organico dell’azione commerciale.

L’azienda ha ribadito che il collocamento dei prodotti deve in primo luogo rispondere alle reali esigenze della clientela.

L’azienda ha precisato inoltre che non è stata data alcuna indicazione di MOL giornaliero individuale: l’obiettivo di budget sul MOL è trimestrale e NON si possono richiedere previsioni di vendita (con cadenza inferiore alla settimana), né come risultato di MOL, né come prodotti venduti.

La rilevazione non deve essere un monitoraggio costante dell’operato del lavoratore, se non con finalità di confronto costruttivo con il proprio responsabile diretto e sempre nelle modalità corrette previste dagli accordi con le OO.SS..

Abbiamo ribadito che l’unico strumento di rendicontazione ufficiale è automatico ed è fornito dall’azienda (SISTEMA DOP), senza che ciascun collega sia tenuto a fine giornata a relazionare su quanto prodotto quotidianamente tramite file excel, chat, mail, pertanto non può essere chiesta alcuna rendicontazione di vendite diversa da quelle previste centralmente.

Abbiamo espresso all’Azienda il timore che questo nuovo modello di sistema incentivante con obiettivi individuali possa generare pressioni indebite sulle persone.

L’Azienda ci ha, inoltre, comunicato la chiusura di tre poli di gestori da remoto: Caltanissetta con 13 colleghe/i, Bari e Brescia con 11 colleghe/i ciascuno. Le lavoratrici e i lavoratori coinvolti verranno destinati principalmente alla rete commerciale. Abbiamo raccomandato all’Azienda di tenere conto delle esigenze familiari e personali di ciascun/a collega nell’effettuare il ricollocamento. Verificheremo che ci sia il minor impatto possibile.

Milano, 14 aprile 2022

Segreteria di Coordinamento Banca UniCredit

Alcuni argomenti correlati:

- [Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività Esercizio 2021](#) 31/01/2022 Il giorno 31 gennaio 2022, in Milano Unicredit/Aziende del Gruppo e le Organizzazioni Sindacali FABI, First/CISL, Fisac/CGIL, UILCA e UNISIN premesso che: in UniCredit opera da ormai diversi anni la...
- [Scelta destinazione VAP/Sistema Premiante esercizio 2021 dal 10 al 25 marzo 2022](#) 16/03/2022 Gli step da effettuare per la scelta riguardante il riconoscimento del Premio Una Tantum di Produttività – esercizio 2021 (VAP) e del Sistema Premiante/Incentivante esercizio 2021 e altre informazioni utili...
- [Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività Esercizio 2020](#) 24/02/2021 Il giorno 24 febbraio 2021, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN premesso che: nell’ambito dei confronti negoziali sviluppatasi nel corso del...
- [Scelta destinazione VAP / Sistema premiante esercizio 2020](#) 17/03/2021 Gli step da effettuare per la scelta riguardante il riconoscimento del Premio Una Tantum di Produttività – esercizio 2020 (VAP) e del Sistema Premiante/Incentivante esercizio 2020 e altre informazioni utili...
- [Ripresi gli incontri in UniCredit S.p.A.](#) 06/07/2020 Nella giornata del 02.7.2020, sono ripresi gli incontri di banca in call-conference. Abbiamo riallacciato le fila di temi rimasti temporaneamente in sospeso a causa delle priorità che il Covid-19 ci...
- [Elezioni del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo Unicredit, Riforme Statutarie...](#) 01/06/2020 VOTAZIONE PER IL RINNOVO DEGLI ORGANI COLLEGIALI Dal 01 giugno p.v. sarà possibile, per tutto il personale in servizio, accedere al portale e procedere alla votazione per rinnovare, per il...