



In occasione dell'incontro dello scorso 4 giugno con l'Azienda abbiamo rappresentato una serie di perplessità in merito ai primi riscontri sull'erogazione del Sistema Incentivante 2023. Di seguito ne facciamo un breve riepilogo con le risposte ricevute dall'azienda e di quelle che siamo in attesa di ricevere:

FILIALI ALLUVIONATE

abbiamo rinnovato la segnalazione in merito ai tanti colleghi che lo scorso anno si sono prodigati per riaprire le filiali nei territori alluvionati, per ripristinare i servizi oggetto di particolari difficoltà come esemplificativamente la gestione delle Cassette di Sicurezza, mettendosi a disposizione delle necessità aziendali anche per attività che spesso andavano oltre quelle specifiche del proprio ruolo.

I primi riscontri del SI hanno evidenziato che alcuni di questi colleghi, semplicemente, non hanno ricevuto nulla, non certo per loro responsabilità.

Inoltre tutti i colleghi a cui è stato chiesto di rinunciare alle ferie per coadiuvare la situazione di emergenza nelle filiali sono stati penalizzati del 15% per i giustificativi residui. Su questi aspetti l'Azienda si è impegnata ad una ulteriore valutazione delle situazioni soggettive per operare con eventuali integrazioni di pagamento a giugno.

RECUPERO ADEGUATA VERIFICA

Relativamente alle penalizzazioni sul recupero dell'adeguata verifica, l'Azienda ha precisato che la previsione originale era quella di rispettare in maniera rigida quanto richiesto anche dalle autorità di vigilanza, senza premiare chi non avesse raggiunto i livelli di recupero prefissati.

A detta dell'azienda questo avrebbe determinato l'esclusione dal sistema incentivante di centinaia di filiali e migliaia di colleghi, pertanto è stato deciso di erogare comunque parte degli importi applicando delle penalizzazioni in base al recupero KYC effettuato.

L'Azienda da un lato ha quindi adottato una soluzione che ha consentito comunque al Personale di ricevere quota del premio, ma dall'altro ha ammesso un difetto di comunicazione su tale intervento, prendendosi l'impegno di sanarlo con apposite informazioni alle Unità Organizzative. Resta il fatto che il recupero della situazione pregressa in certi casi ha pesato moltissimo sull'operatività complessiva determinando anche penalizzazioni su altri aspetti.

MANCATA EROGAZIONE AL RUOLO FAMILY ADVISOR

Il ruolo dei Family Advisor, fortemente promosso ad inizio 2023 e successivamente cessato a fine anno per effetto del processo di riorganizzazione, ci risulta non abbia avuto riscontri a livello di SI. La circolare che li riguardava in ambito SI è del 19 aprile 2023 e gli obiettivi, già di per sé sfidanti, che venivano posti, non hanno

trovato concretezza dato il breve percorso operativo. Anche su questo l'azienda si è impegnata a fare una valutazione di recupero a giugno.

PENALIZZAZIONE PER MANCATA FRUIZIONE DI FERIE ED EX-FESTIVITÀ

In fase di erogazione del SI la decurtazione del 15% è stata applicata anche a chi residuava un minimo numero di giustificativi (anche uno solo è stato sufficiente) ed anche a chi aveva residuato ex-festività andate in pagamento a febbraio.

Abbiamo evidenziato che sono stati penalizzati colleghi che sono rientrati a fine anno su sollecitazione delle unità operative per contribuire al raggiungimento complessivo dei risultati. A questo si aggiunge che il criterio manca completamente di progressività in relazione al numero dei giustificativi residui.

Se non bastasse, questa penalizzazione, introdotta solo nel 2023, non è a nostro avviso in compliance con il documento aziendale sulle politiche di Remunerazione che recita, fra gli obiettivi qualitativi, "la fruizione delle ferie in conformità alle previsioni di legge ed aziendali" e non fa riferimento alle ex festività, come è giusto che sia visto che le previsioni di legge le distinguono dalle ferie e che il CCNL ne prevede la liquidazione se non fruite.

OBIETTIVI PART-TIME

È questo un aspetto particolarmente delicato, che non viene trattato nella circolare. In fase di assegnazione dei numeri di portafogli e dei budget entrambi gli aspetti vengono attribuiti senza riproporzionare fra Full Time e Part Time creando un ovvio impedimento ai Part Time. **Questa marcata distonia, più volte segnalata e stigmatizzata dalle OO.SS., evidenzia che è tramite regole certe e contrattate che si raggiungono criteri distributivi lineari, uniformi, che evitano di creare malumori e delusioni.**

PENALIZZAZIONE PER MANCATA FRUIZIONE DEI CORSI

Come fatto presente dalla parte sindacale dell'Organismo paritetico di Gruppo sulla formazione, nella recente lettera di osservazioni sui piani formativi 2024, i corsi finanziati FBA non possono essere oggetto di decurtazione del Sistema Incentivante in caso di mancata fruizione.

Rileviamo invece che è stata comunque applicata la decurtazione del 15% ai colleghi che non riescono ad usufruire di tale opportunità, le cui responsabilità sono altrove e certamente non degli stessi colleghi.

TARDIVA ATTRIBUZIONE DEI BUDGET

Ancora nel mese di maggio non ci risultavano assegnati i budget commissionali ai gestori.

Le OO.SS. hanno poi portato altri argomenti che sono stati oggetto di segnalazioni, a partire dal fatto che dal 2024 anche IMR è entrato a fare parte dei criteri che assegnano il SI sulle figure manageriali. Questo, a nostro avviso, ha già determinato l'effetto che l'IMR viene trattato non con il dovuto distacco, lasciando liberi i colleghi di esprimere la loro opinione per contribuire a un arricchimento dei punti di vista aziendali. Si stanno già innescando logiche per cui si tende a "forzare" il giudizio rendendolo più lusinghiero di quello che potrebbe essere in realtà, comportando una distorsione dell'intero processo.

Come OOSS continuiamo a sostenere che per incentivare i colleghi serve sia disponibilità economica che un processo che risulti chiaro, trasparente, e pienamente rispettoso delle normative di CCNL e di Policy Aziendale. Diversamente, se il processo, come sta avvenendo, risulta sempre più appesantito sommando di anno in anno elementi di incertezza, con una struttura particolarmente complicata, eccessivamente vorace di aspetti difficilmente comprensibili, si inducono i colleghi a non avere punti di riferimento comportando una vera fase di rigetto.

Questo comporta che il termine “incentivante” si associa sempre più con una sensazione di palese incertezza che non favorisce certamente la partecipazione dei colleghi ai risultati dell’azienda.

Parma, 12 giugno 2024

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