

A cura di:

Gruppo Lavoro Sinistri

e Dipartimento Innovazione Tecnologica

della Fisac CGIL del Gruppo Unipol

Care colleghe e cari colleghi, come ogni anno, con l'avvicinarsi del periodo "caldo" legato al sistema incentivante, in molte realtà aziendali prende il via la consueta "ansia da prestazione" alimentata da riunioni sui dati e pressioni per essere Stronger, Faster, Better.

L'obiettivo?

Aumentare le performance, non solo per competere sul mercato, ma - ed è questo l'aspetto più critico - **competere anche tra di noi**. È proprio questo uno degli effetti più discutibili dei sistemi incentivanti: trasformare il lavoro in una corsa contro il tempo dove, chi non riesce a raggiungere determinate performance, rischia di sentirsi non adeguato.

Ma siamo davvero sicuri che il gioco valga la candela?

Nelle imprese, la *compensation policy* dovrebbe fondarsi su obiettivi coerenti con i piani industriali, sviluppandosi attraverso sistemi di incentivazione orientati al raggiungimento delle finalità strategiche. L'obiettivo dichiarato è quello di stimolare la produttività. Tuttavia, perché un sistema incentivante sia realmente efficace, è indispensabile che ci sia un equilibrio tra:

- **Obiettivi assegnati**
- **Risultati economici dell'azienda**
- **Valore reale delle incentivazioni promesse**
- **Un carico di lavoro sostenibile**

In contesti come quello del settore sinistri, dove spesso i colleghi "portano il lavoro a casa" per raggiungere i risultati, le incentivazioni rappresentano di fatto l'unica leva economica e motivazionale a disposizione.

Ma le attuali incentivazioni rispondono davvero a criteri di coerenza, adeguatezza e remuneratività?

Un sistema incentivante equo dovrebbe prevedere

- **regole chiare**
- **obiettivi realistici**
- **comportamenti premiati in modo trasparente**
- **riconoscimento economico proporzionato agli sforzi richiesti**

Nel nostro Gruppo, però, **i premi si sono mantenuti pressoché invariati negli importi da oltre dieci anni**. Inoltre, la tassazione ordinaria, oggi purtroppo presente, riduce ulteriormente il già scarso scarso ritorno in busta paga. **Il divario tra l'impegno richiesto e il compenso ottenuto non è sostenibile**, soprattutto se confrontato con l'incremento costante degli utili aziendali.

Tutto ciò alimenta un senso crescente di **frustrazione**, specialmente tra le colleghe e i colleghi che ogni giorno affrontano carichi di lavoro gravosi, pressioni continue e un deterioramento del benessere psicofisico.

La figura del Liquidatore è sempre più esposta a rischi di stress e burnout

Secondo i dati emersi dal questionario sottoposto dalle Organizzazioni Sindacali agli addetti al comparto sinistri del Gruppo Unipol, è emerso un livello di stress percepito pari al **40,1%** (v. sotto).

L'indagine ci ha consentito, dati alla mano, di **sottoporre alla Direzione** il generale malessere e ottenere l'apertura di un tavolo di confronto con l'Azienda per affrontare le criticità del settore.

L'INDAGINE

Ritieni che nel tuo lavoro siano presenti elementi di stress che incidono sul tuo benessere?

- Per niente: **3,4**
- Poco: **17,7**
- Abbastanza: **38,8**
- Molto: **40,1**

Un sistema incentivante non può essere una trappola!

- Deve rappresentare un'**opportunità di crescita**, di **riconoscimento**, di **soddisfazione personale**.
- Deve favorire la **collaborazione virtuosa**, non alimentare la **competizione interna**.
- Deve stimolare il **lavoro di squadra**, non dividerci.