

Nella giornata di ieri l'Azienda ci ha convocato per illustrarci le linee guida del nuovo sistema incentivante di Gruppo (LPO, Lavoro Per Obiettivi), così come previsto dall'Accordo separato del 19 dicembre 2012. Tale sistema sarà in vigore per l'anno corrente con erogazione prevista nel 2014; come precedentemente comunicato, non sono previste erogazioni nel corso del 2013 relative ai risultati del 2012.

Ancora una volta l'Azienda si è resa indisponibile a trattare congiuntamente incentivi e Premio Aziendale così come previsto dall'art.52 del CCNL e come a suo tempo proposto unitariamente dalle OO.SS. aziendali, continuando quindi a tenere completamente distinte le due questioni.

L'Azienda ha dichiarato che si tratta del tentativo di creare un sistema incentivante di Gruppo basato su logiche profondamente diverse dal passato e legate a principi rigorosi di estrema selettività. Secondo il progetto aziendale saranno infatti destinatari della distribuzione degli incentivi esclusivamente la Rete filiali ed i Centri specialistici, tagliando fuori tutte le strutture centrali (Capogruppo Bancaria, Consorzio Operativo di Gruppo) e le strutture di Area Territoriale.

Il principio di selettività si applicherà in maniera particolarmente stringente anche alla stessa Rete filiali e ai Centri specialistici: **secondo le proiezioni aziendali, infatti, il numero dei Lavoratori beneficiari sarebbe al massimo 3000 su circa 30000 dipendenti totali del Gruppo. L'erogazione seguirà l'andamento di un parametro reddituale legato al risultato netto consolidato del Gruppo.**

Parametro reddituale:

- inferiore al 50% —> non saranno erogati incentivi;
- fra il 50% e il 95% —> sarà erogato solo il 50% del montepremi;
- fra il 95% e il 105% —> sarà erogato il 100% del montepremi;
- superiore al 105% —> verrà valutata da parte del CdA la possibilità di aumentare il montepremi.

Secondo le stesse proiezioni aziendali, nel caso in cui venisse erogato il 50% del montepremi, vedranno riconosciuto il pagamento dell'incentivo solo il 10% delle strutture più performanti (ovvero le strutture che hanno raggiunto almeno il 90% del budget a loro assegnato); nel caso di erogazione del 100% del montepremi, la percentuale delle strutture performanti sarà del 20%; inoltre il 25% del premio assegnato ad ognuna di queste strutture sarà a completa discrezione del diretto responsabile (es.: il titolare nelle filiali) che potrà così "premiare" soltanto coloro che riterrà i più "meritevoli" della propria squadra.

Sembra quindi emergere che l'intendimento aziendale sia quello di alzare la soglia del raggiungimento del budget al fine di ridurre la platea dei possibili beneficiari.

Appare chiaro che l'Azienda abbia scelto di abbandonare la filosofia che vedeva il lavoro di ogni Dipendente come fondamentale per la realizzazione degli obiettivi aziendali, sostituendola con un paradigma fondato sulla discrezionalità, sull'esclusione di intere strutture che comunque concorrono al raggiungimento dei risultati, che rischia di alimentare un clima di tensione fra i Colleghi e di andare in direzione diversa dai principi etici che sempre dovrebbero caratterizzare le politiche commerciali anche nell'ottica della centralità del cliente.

Abbiamo ovviamente ribadito all'Azienda l'inaccettabilità di tale impostazione. Occorre prevedere una revisione dell'impianto a partire dall'allargamento della platea dei Lavoratori interessati.