

Sistema Incentivante 2018

Giochi di prestigio a fine anno

CI RISIAMO ! L'Azienda ha emesso solo a fine novembre una nuova circolare sul sistema incentivante precisando che integra la precedente Circ. 18/087 relativa, motivandola con levariazioni della Struttura Organizzativa (l'ennesima) avvenuta con delibera del CdA dell'8 febbraio e 14 giugno 2018, delle seguenti strutture:

- Area Gestione e Tutela del Credito e i rispettivi Servizio Gestione Rischio di Credito Banca d'Impresa e Servizio Gestione Rischio di Credito Retail;
- Area Gestione UTP e i rispettivi Servizio Gestione UTP e Servizio NPE Strategy;
- Area Recupero Real Estate e i rispettivi Servizio Remarketing Immobiliare e Servizio Portfolio Management e Governo Outsourcing;
- Area BadLoans e i rispettivi Servizio Gestione BadLoans e Servizio Reporting e Monitoraggio.

Forse perché OO.SS. non hanno mai sottoscritto accordi sul Sistema Incentivante, pur avendone ricevuta anche quest'anno specifica e dettagliata informativa, oltretutto con imbarazzante ritardo, l'azienda ha ritenuto di non comunicare le modifiche apportate, per quello che dovrebbe rappresentare uno strumento funzionale all'organizzazione del lavoro ottimale e finalizzata alla realizzazione di obiettivi chiari, trasparenti e raggiungibili, e non ci stupiamo che anche quest'anno non faccia eccezione, introducendo correttivi a tradimento.

L'azienda ha infatti introdotto un nuovo valore sull'indice "ISC della struttura di appartenenza", che pesa 10 punti di budget, compensando con i punti degli obiettivi precedenti e modificandone i range! Riteniamo questo comportamento molto poco improntato al pieno rispetto dell'etica professionale nonché agli stessi elevati standard di correttezza e trasparenza che la stessa azienda pretende da chi lavora. Alla fine di novembre, tradire l'impegno e le attese dei dipendenti che fino alla fine del primo semestre non avevano un budget di riferimento e ora, in dirittura d'arrivo, hanno pure lo sgambetto appare proprio un gioco di prestigio per "limare il merito" a tanti pur assicurando, tradotto in soldoni, il premio a qualcuno molto più in alto. E poiché il turbamento dei lavoratori ci dispiace, abbiamo chiesto alla nostra controparte aziendale di circostanziarci questo "gioco di società" di fine anno e a dire il vero subito non ne sembravano nemmeno a conoscenza, poi l'inevitabile "spiegazione" a fronte della quale esprimiamo i seguenti dubbi:

- 1) L'indice di soddisfazione, trattandosi di strutture di Direzione Centrale, non dovrebbe essere riportato in capo a clienti esterni, i quali, anche in considerazione della propria posizione finanziaria non proprio invidiabile considerati i servizi coinvolti, non pensiamo siano stimolati all'idea di "raccomandare" il nostro gruppo a terzi...
- 2) Se l'ISC pertanto fosse il prodotto da "utenti interni", quindi da altre strutture di Direzione Centrali o dalla Rete, da chi, quando e come è stato normato e come può essere verificato ?

Restiamo in attesa di risposte sul misterioso gioco di prestigio, auspicando che anche noi come organizzazione sindacale potessimo avere l'occasione, a nostra volta, prima o poi chissà, di esprimere concretamente il nostro "indice di soddisfazione" e di incidere su qualche premio.

La circolare sul sistema incentivante come sindacato non ci ha mai appassionato e non ci tocca, forse per qualcuno è attraente, forse più di qualcuno è ancora affascinato e sensibile al numero e agli zeri del “premio” riportato nelle tabelle delle circolari, ma per favore, smettiamola di fingere di stupirci e di indignarci per lo scherzo di fine anno, ormai un classico per il nostro Gruppo.

Ci facciamo carico delle proteste dei dipendenti sulla qualità della vita in azienda, degenerata e insostenibile, registriamo incrementi di provvedimenti disciplinari, di giornate di malattia, di sempre più numerosi stati di stress e di depressione, di ricorso a farmaci, ma non vorremmo farci carico anche dei meccanismi con i quali l'Azienda e i dirigenti guadagnano sempre tanto senza riconoscere. Anche in osservanza del codice etico e di comportamento interno, sarebbe almeno dovuto l'apprezzamento ai propri dipendenti.

Parma, 23 novembre 2018

FISAC/CGIL
Gruppo bancario Crédit Agricole Italia

-
- [scarica il documento originale](#)