

SINDACANDO

Link

FIBA CISL SAS COMPLESSO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE - www.fibagruppocariparma.it

Numero 10
2 Agosto 2013



**SEGRETARIO
RESPONSABILE**

Andrea Zecca
tel. 393 2099792

**SEGRETERIA
E DELEGAZIONE**

Fabio Bommezzadri
tel. 334 3067000

Sandro Testa
tel. 335 5472554

Leonello Boschioli
tel. 393 2099794

Nicola Tanzi
tel. 393 2099840

Rosa P. Altamura
tel. 347 9318250

Loredana Sestito
tel. 333 4526643

Marcello Nanni
392 9701110

**SEGUI LE NEWS SUL
PORTALE FIBA DI
GRUPPO**

**OPPURE TRAMITE
IL SERVIZIO
GRATUITO SMS**

attivabile direttamente
dal portale internet

SISTEMA INCENTIVANTE: IL GRANDE CAOS

Nostro malgrado ci troviamo ancora una volta ad aggiungere un nuovo capitolo alla già folta "letteratura" sul tema del sistema premiante fu "incentivante", per il quale cambiano i nomi, ma si ripetono i fatti.

L'ultimo capitolo del tortuoso romanzo ha registrato l'ennesimo colpo di scena: la scelta aziendale di sostituire i meccanismi premianti previsti in circolare con un riconoscimento "sostitutivo", annunciato come un premio agli sforzi collettivi dei lavoratori, si è di fatto trasformata in una clamorosa autorette.

Ancora una volta il risultato finale è misurabile rilevando la rabbia e la frustrazione che serpeggiano per le Filiali e gli Uffici, con i colleghi che si sono trovati protagonisti involontari di un guazzabuglio senza precedenti.

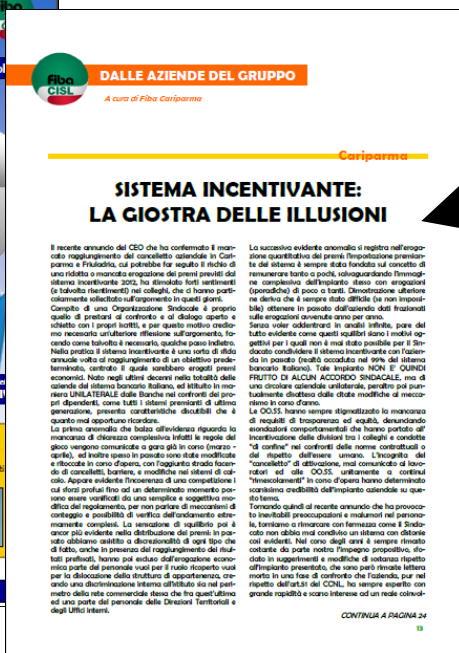
All'interno delle filiali abbiamo visto frequentemente premiare porzioni limitate della totalità dell'organico, riconoscimenti diversi o del tutto inesistenti sia all'interno della stessa struttura che dello stesso ruolo e colleghi dell'operativo spesso trattati come figli di un dio minore.

In alcuni casi le buste con gli importi sono state consegnate di nascosto come in una missione segreta, e tanti hanno ricevuto solo un ideale messaggio per il futuro: "ritenta, sarai più fortunato".

Tutto alla faccia del tanto sbandierato "spirito di squadra", con un sistema che di certo non ha contribuito né al clima, né alla motivazione personale, né tantomeno a cementare l'unione fra i colleghi, con scelte calate dall'alto secondo criteri e profondità di conoscenza dell'operato dei lavoratori ad oggi ancora sconosciuti, scelte che hanno messo in notevoli difficoltà i capi filiale, posti loro malgrado tra l'incudine e il martello a gestire la patata bollente nella loro unità operativa.

Ancora una volta, potremmo dire che sono emerse mancanza di trasparenza, iniquità, ed incoerenza in un sistema del quale il Sindacato continua a denunciare ogni anno gli estesi effetti negativi in termini di scarsa chiarezza, disincentivazione e divisione.

Ma non volendo ripeterci, nelle pagine seguenti ci affidiamo alle nostre stesse parole di pochi mesi fa: frasi che oggi suonano tristemente profetiche...



“.....la sensazione di squilibrio poi è ancor più evidente nella distribuzione dei premi: in passato abbiamo assistito a discrezionalità di ogni tipo che di fatto, anche in presenza del raggiungimento dei risultati prefissati, hanno poi escluso dall'erogazione economica parte del personale vuoi per il ruolo ricoperto vuoi per la dislocazione della struttura di appartenenza, creando una discriminazione interna all'istituto sia nel perimetro della rete commerciale stessa che fra quest'ultima ed una parte del personale delle Direzioni Territoriali e degli Uffici interni.

La successiva evidente anomalia si registra nell'erogazione quantitativa dei premi: l'impostazione premiante del sistema è sempre stata fondata sul concetto di remunerare tanto a pochi, salvaguardando l'immagine complessiva dell'impianto stesso con erogazioni (sporadiche) di poco a tanti.....

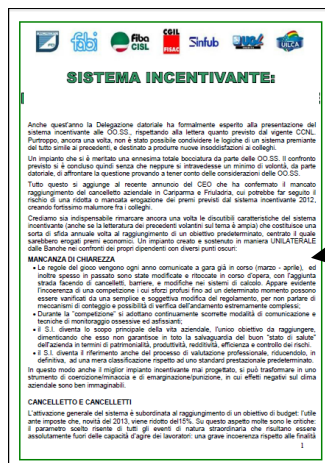
.....Tale impianto NON E' QUINDI FRUTTO DI ALCUN ACCORDO SINDACALE, ma di una circolare aziendale unilaterale, peraltro poi puntualmente disattesa dalle citate modifiche al meccanismo in corso d'anno.....

....La situazione emersa recentemente strappa l'ultimo velo di opacità sulle vicende legate a questa grande giostra che ogni anno coinvolge, travolge e delude molti dei suoi partecipanti, proprio nel momento in cui la stessa riparte (per il 2013) accendendo le solite luci scintillanti, capaci di abbagliare all'inizio del giro, salvo poi riportare tanti inesorabilmente allo stesso punto di partenza ogni anno.....

D'altro canto il sistema (dis)incentivante rischia di divenire un boomerang ingestibile per le aziende di credito, che hanno costruito su di esso un vero e proprio impianto bastone-carota, capace di dispensare pressioni durante l'anno, dietro il miraggio del raggiungimento del tanto propagandato premio.....

.....Il Sindacato quindi, ancora una volta, non può che stigmatizzare le iniquità del sistema incentivante, ma non può esimersi dal proporre nuove soluzioni per il futuro, soluzioni che passano per la costruzione di una nuova mentalità comune, ricercabile attraverso la condivisione di nuove strade come quella della responsabilità sociale d'impresa. Un percorso le cui prime indicazioni cominciano ad intravedersi anche nei nuovi dettati contrattuali, laddove il CCNL 2012, all'art.52 parla di premio variabile di risultato: una nuova via alternativa che potrebbe fondere il sistema incentivante con il premio aziendale (vap), attraverso un reale percorso di confronto e condivisione tra le parti.

Sicuramente sono tante le tappe da affrontare in una strada che è ancora molto lunga, anche se, come sempre, non ci spaventa iniziare a percorrerla. ”



**alcuni passaggi
del successivo volantino
unitario
del 23 marzo**

“.....anche quest'anno, con rammarico, le OO.SS. sono costrette a stigmatizzare la mancaanza di requisiti di trasparenza ed equità, pur avendo ancora una volta profuso un impegno propositivo, sfociato in suggerimenti e modifiche di sostanza rispetto all'impianto presentato, rimasti però lettera morta nella fase di confronto nuovamente esperita dall'Azienda con grande rapidità e scarso interesse ad un reale coinvolgimento sindacale e quindi del Personale stesso.....

.....siamo davvero convinti che i sistemi incentivanti siano il vero strumento di motivazione del personale? Il concetto di incentivo applicato al lavoro, ma in particolare alla vendita di prodotti ci fa entrare in un campo minato, che può essere percorso, ma con estrema cautela.

L'obiettivo dovrebbe essere invece la creazione di valore conseguente alle azioni di miglioramento che portano poi a maggiori volumi, maggiori clienti, maggiore soddisfazione degli stessi ed in definitiva più redditività, sviluppo professionale dei lavoratori e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Insomma non bastano i soldi! I grandi risultati non si ottengono con piccole motivazioni. Si dovrebbe capire che le Aziende hanno bisogno di acquisire la fiducia delle persone e lo si può fare solo creando condizioni di lavoro e vita adeguate.”