



Milano, 08 novembre 2018

### S.I.R. (Sistema Incentivante di Rete) 2018

**NO al salario variabile erogato da azienda in modo completamente discrezionale,  
SI al salario variabile contrattato con regole chiare e precise  
UN'OCCASIONE PERSA!**

Come tutti voi avrete notato, lo scorso 11 ottobre l'Azienda ha licenziato il regolamento del Sistema Incentivante di Rete (S.I.R) per il 2018.

Una premessa: le OO.SS. non sono contrarie al salario variabile in quanto parte integrante della retribuzione; ciò che non approvano in modo deciso è una gestione discrezionale di questa forma di salario; infatti i vari sistemi incentivanti proposti in questi anni dall'Azienda non hanno mai trovato la condivisione delle OO.SS. e frequentemente non hanno soddisfatto le aspettative di gran parte dei colleghi. Ricordiamo inoltre che la stessa Bankitalia sul tema dei sistemi incentivanti suggerisce che vengano erogati in un contesto di "sana e prudente gestione" e premesso che ciò costituirà evidentemente la base per rivendicazioni in termini di premio aziendale contrattato, veniamo ora ad analizzare quanto illustrato dall'azienda....

Prima osservazione: il regolamento del SIR 2018 è stato pubblicato a "lavori già in corso" da dieci mesi, a ridosso della fine dell'anno e il giorno prima dell'insediamento del nuovo "board"; proprio per le tempistiche scelte non necessiterebbe di ulteriori commenti.

Oltretutto in un *annus horribilis*, dove l'azienda con l'ultimo piano industriale ha operato un aumento iperdiluitivo di capitale, dichiarando 400 esuberanti i cui effetti si fanno ancora sentire, sui lavoratori del Gruppo Creval, cercando di minare le fondamenta delle condizioni contrattuali di secondo livello nonché il clima aziendale con insopportabili pressioni commerciali ed un "pervasivo sistema di controllo a distanza".

La circolare aziendale sul Sistema incentivante è un chiaro esempio di tutto questo. Vogliamo quindi entrare in argomento per almeno due motivi:

1. la chiamata in causa come OO.SS. citate nella circolare aziendale, che ha ingenerato in molti colleghi non pochi dubbi e domande,
2. il merito, quindi le regole, del sistema incentivante di rete 2018.

Sul punto 1.

Nell'ambito di una procedura sindacale contrattualmente prevista, all'inizio del mese di luglio l'azienda presentò il Sistema incentivante 2018. Procedura che, detto per inciso, non prevede l'accordo con il sindacato ma solo la facoltà, per quest'ultimo, di "formulare considerazioni e proposte (...) nella prospettiva di soluzioni condivise". Con altrettanta chiarezza preme sottolineare che non è stato possibile addivenire ad alcuna soluzione condivisa, in quanto sono state presentate alcune scarse slides, dalle quali poco si evinceva sulla reale portata del SIR 2018. Non a caso era stato richiesto il regolamento sospendendo il giudizio in attesa della documentazione completa, mai pervenuta. Su tutto questo le OO.SS. hanno inviato lettera di contestazione all'Azienda, riscontrando una **inadempienza procedurale, non avendo ottemperato a quanto stabilito dal CCNL.**

Sul punto 2.

Ciò che la presentazione, molto sommaria, aveva solo fatto subodorare in termini di storture, trova una serie di puntuali conferme nel regolamento.

Il SIR 2018 si presenta in palese violazione al CCNL e all'accordo 8/2/2017 sulle politiche commerciali, oltre che pieno di lacune ed effetti distorsivi, come ad esempio l'assenza di considerazione verso alcune figure di rete e degli uffici interni, la mancata indicazione della data di erogazione del premio, e l'assenza di obiettivi di tipo qualitativo.

Questo sistema incentivante, peraltro, viene a collocarsi all'interno di una situazione già ampiamente distorta nell'attribuzione dei portafogli (enormi sperequazioni nell'ammontare dei portafogli tra collega e collega o altri che, in modo inopinato, si sono trovati vincitori di contest pur essendo stati, durante tale periodo, assenti per malattia). Si ritiene di poter affermare che, più che perdere il tempo e farlo perdere ai colleghi negli incontri one-to-one, generatori solo di rabbia e frustrazione, sarebbe il caso di interrogarsi sulla qualità del portafoglio assegnato, piuttosto che sulle presunte basse performances di alcuni gestori.

Il personale, "il capitale umano", parafrasando il titolo d'un film che vedeva tra i finanziatori proprio il gruppo Creval, viene ad essere schiacciato in un sistema basato sull'individualità piuttosto che sulla squadra, mancando qualunque obiettivo di sviluppo che possa riguardarlo. Le inevitabili ricadute in termini divisivi di questo sistema incentivante, anche all'interno della stessa unità operativa, molto facilmente porteranno stress, demotivazione e, in ultima analisi, al venir meno di un proficuo rapporto di collaborazione fra colleghi. Sarà quindi inevitabile il deterioramento del rapporto azienda lavoratori se l'azienda non imparerà a saper rispettare il suo "capitale umano", a partire dalle più elementari regole di buona educazione fino alle normative oggi vigenti che anche il Creval, suo malgrado, deve saper rispettare. A solo titolo di esempio una DT ha recentemente definito "imbarazzanti" in una mail pubblica le performances di alcune agenzie. Adottare questi termini vuol dire che si è perso il senso della misura...

Inoltre, la decisione di "tirare dritto" non tenendo conto delle considerazioni delle OO.SS., unitamente alle crescenti pressioni commerciali, non potrà che portare a un deterioramento del rapporto con la clientela, sempre più vista come la classica "vacca da mungere" piuttosto che un "asset" da preservare e fidelizzare.

Visto che la "campana" dei manager l'ha già sentita suonare, le OOSS hanno chiesto formalmente un incontro al nuovo presidente, Dott. Lovaglio per rappresentargli le aspettative dei colleghi, le problematiche lavorative ed il preoccupante clima presente fra i colleghi nonché la mancanza di serenità nel proprio lavoro e l'urgente necessità di ripristinare all'interno dell'azienda condizioni lavorative accettabili.

Infine, si ribadisce, il Sindacato non rinuncia ad alcuna forma di retribuzione variabile; questo sistema incentivante non ha però niente a che vedere con il Premio aziendale (leggasi VAP) contrattato con le OO.SS. per tutti i colleghi, per il quale abbiamo attivato le dovute procedure contrattuali.

#### F.TO LE DELEGAZIONI SINDACALI

