



SISTEMA INCENTIVANTE 2019 UBI BANCA

Un percorso ad ostacoli in cui non tutti gli elementi appaiono “oggettivi e trasparenti” (secondo quanto lo stesso CCNL imporrebbe)

Si è svolto venerdì 31 maggio l'incontro per l'illustrazione del Sistema incentivante 2019 di UBI Banca.

Al riguardo va ricordato che, in base al CCNL, la materia **non è oggetto di trattativa vera e propria** perché l'applicazione del S.I. non è subordinata al raggiungimento di un accordo sindacale: in altri termini le osservazioni che vengono avanzate dalle OO.SS. per rendere più equi, oggettivi e trasparenti i Sistemi incentivanti possono rimanere, nei fatti, inascoltate da parte delle aziende.

Il modello per UBI Banca per il 2019 ripropone nelle sue linee generali e con novità solo marginali l'impianto adottato già da alcuni anni: di seguito ci soffermiamo su quelli che riteniamo essere i **principali limiti** del Sistema incentivante, alcuni dei quali configurano dal nostro punto di vista una non piena osservanza degli accordi nazionali e di Gruppo.

ESTREMA COMPLESSITÀ

La finalità di premiare prestazioni che siano apprezzabili sotto innumerevoli punti di vista (v. riquadro a fianco), ha come risultato un **sistema estremamente complesso**, nel quale, pur centrando una molteplicità di obiettivi e quindi garantendo il proprio contributo al buon andamento dell'unità produttiva di appartenenza, nonché dell'azienda, si rischia di essere esclusi da qualsiasi riconoscimento per un singolo “gap”.

Per la rete il modello prevede fino a 4/5 obiettivi (in termini di redditività, volumi, produzione e qualità dell'operato), accompagnati da massimo 4/5 correttivi (es. rettifiche su crediti, customer satisfaction, Digital Ratio, qualità del credito, presidio del rischio), più altri elementi (variazioni eventualmente proposte da parte dei responsabili, e rettifiche per ripetute riprofilature cliente e in funzione degli esiti delle visite ispettive).

A ciò si aggiunge (per tutti, strutture di rete e di direzione) la connessione con la valutazione professionale su cui ci soffermiamo nel paragrafo successivo.

GLI EFFETTI (TUTTI DA SCOPRIRE) DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Permane nel Sistema incentivante una relazione con la **valutazione professionale**, genericamente definita come una **necessità di (presunta) coerenza** con quest'ultima: *“Le valutazioni (del responsabile) dovranno essere coerenti con i risultati della Valutazione Professionale”*.

Se è stata superata l'impostazione che in anni precedenti determinava l'automatica esclusione di coloro a cui era stato attribuito un giudizio inferiore ad “adeguato”, ci troviamo ora in una **situazione di incertezza** per quanti venissero giudicati “parzialmente adeguati”, i quali, pur in presenza di fattori numerici che determinerebbero il riconoscimento del premio, potrebbero esserne privati in base a **valutazioni del tutto discrezionali**.

Va inoltre considerato che il proliferare dei “parzialmente adeguato” è da mettere in relazione anche con l'aver “sottomesso” il sistema della valutazione al raggiungimento di risultati commerciali: il budget finisce così per gravare due volte sul Sistema incentivante: per gli obiettivi che vi sono previsti e perché subordinato alla valutazione, a sua volta condizionata al conseguimento del budget (con il conseguente effetto “cane che si morde la coda”).

È anche al tema della valutazione professionale che legghiamo la considerazione espressa in apertura circa il non pieno rispetto delle intese (di Gruppo e nazionali) da parte aziendale: gli **accordi sindacali in tema di politiche commerciali sottoscritti in UBI** stabiliscono che deve essere attuata *“la separazione della valutazione professionale dalla valutazione della performance commerciale collegata al Sistema Incentivante”*: rileviamo che finora si è andati nella direzione contraria; da parte nostra torneremo a incalzare l'azienda già a partire dalla prossima riunione della Commissione politiche commerciali che si terrà mercoledì 5 giugno.

Analoga incoerenza emerge a nostro giudizio con quanto previsto dal Contratto nazionale secondo cui gli elementi alla base del S.I. *“devono risultare oggettivi e trasparenti”*: la discrezionalità relativa al diverso impatto di valutazioni identiche contraddice questo principio.

IL RESPONSABILE PUÒ AZZERARE IL PREMIO

Pur in presenza di obiettivi raggiunti l'impostazione del Sistema incentivante prevede che il Responsabile possa anche azzerare totalmente la quota premio che spetterebbe al dipendente. Tale logica, com'è ovvio, si può prestare a spiacevoli situazioni di ulteriore discrezionalità, con grave nocumento per la risorsa interessata.

BUDGET: AMBIZIOSI E SFIDANTI O... CAMPATI PER ARIA?

La credibilità di un Sistema incentivante si fonda in primo luogo sulla entità dei budget e quindi sulla effettiva possibilità di raggiungere obiettivi che non dovranno forse essere scontati, ma neppure del tutto campati per aria e fuori mercato.

Questa condizione si potrebbe realizzare garantendo il rispetto del Protocollo in tema di politiche commerciali sottoscritto il 26.11.2010 (e richiamato nel più recente accordo 7 dicembre 2018) di cui riportiamo un estratto:

3. Modalità di indirizzo commerciale e definizione degli obiettivi

(...)
Nella predisposizione degli obiettivi commerciali saranno tenute in considerazione le peculiarità di mercato (...). L'assegnazione alle singole filiali/unità operative di obiettivi relativi agli impieghi e al collocamento di prodotti finanziari e assicurativi dovrà essere attuata in coerenza con le disposizioni vigenti in materia di profilatura della clientela di riferimento.
Gli obiettivi qualitativi e quantitativi tenderanno altresì a favorire i valori di collaborazione tra i colleghi, in una logica di spirito di squadra. La definizione dei budget avverrà, in maniera uniforme all'interno di ciascuna azienda, mediante un processo di confronto tra i responsabili delle filiali/unità operative e i livelli superiori, volto anche a far emergere eventuali criticità e/o peculiarità insite nel mercato di riferimento o legate alle caratteristiche della stessa filiale/unità produttiva.

Inutile dire che anche per il 2019 tali previsioni (prima fra tutte il principio del confronto tra i responsabili delle filiali/unità operative e i livelli superiori) non risultano essere state rispettate.

MANCATA VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO DATO DALLA SQUADRA

Nell'attuale modello il conseguimento degli obiettivi previsti dal S.I. da parte dell'unità produttiva non garantisce a tutti i componenti l'erogazione del premio (neppure in misura parziale), disconoscendo il contributo che ognuno ha assicurato e senza il quale l'unità produttiva non sarebbe potuta andare a budget.

Si tratta di un fattore di iniquità che contrasta a nostro giudizio anche con quanto previsto dal CCNL secondo cui *"Nella determinazione dei premi l'impresa deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati"*.

PENALIZZAZIONE DEI PART TIME TITOLARI DI PORTAFOGLIO

Particolarmente penalizzati le colleghe e i colleghi a Part time titolari di portafogli: tali portafogli hanno caratteristiche dimensionali non inferiori a quelle dei dipendenti a tempo pieno; analogamente gli **obiettivi commerciali non tengono conto dell'orario di lavoro ridotto**. Sono invece **proporzionati alla minore durata della prestazione lavorativa i premi**: in pratica per raggiungere il medesimo traguardo si ha a disposizione un tempo nettamente inferiore, ma il premio di fine gara sarà comunque ridotto.

IL PREMIO SARÀ EROGATO IN PARTE IN MODALITÀ WELFARE: SITUAZIONE PENALIZZANTE

Durante la discussione con l'azienda abbiamo evidenziato un ulteriore elemento di criticità derivante dal fatto che da quest'anno **diventa prevalente l'erogazione in modalità welfare** (60% del premio con minimo di 1.000 e massimo di 3.000 euro; in caso di premi di importo fino a € 1.000 erogazione interamente in welfare).

Il problema si pone per la "reale fruibilità" di tale opzione: infatti riscontriamo spesso difficoltà nello spendere il credito accumulato.

A tale proposito venerdì 7 giugno si terrà un incontro proprio sul tema "WELFARE AZIENDALE" alla presenza dei responsabili della piattaforma DOUBLE YOU.

Questi i principali elementi che ci impediscono - ad oggi - di condividere il Sistema incentivante 2019, in relazione al quale non mancheremo di continuare a sollecitare l'azienda, richiamandola in particolare al rispetto delle intese sottoscritte.

Bergamo, 4 giugno 2019

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI**