



DUE “SISTEMI INCENTIVANTI”... AL PREZZO DI UNO!

Durante gli incontri sindacali che si sono svolti nei giorni scorsi a Bergamo, sono state illustrate **le novità che riguarderanno il Sistema Incentivante 2017** (al riguardo va ricordato che si tratta di un ambito in cui l'azienda, in assenza di un accordo sindacale, ha la facoltà di decidere in assoluta autonomia. Nel Gruppo UBI non si è mai raggiunta un'intesa in quanto l'azienda non è disponibile ad un confronto serio e costruttivo finalizzato ad indirizzare i comportamenti commerciali, nel rispetto dei principi condivisi a livello nazionale, per creare valore nel tempo e rafforzare/recuperare il rapporto fiduciario con la clientela).

Di seguito forniamo una sintesi delle modifiche descritte, mentre in chiusura proponiamo alcune considerazioni.

LE NOVITÀ INTRODOTTE DALL'AZIENDA A “PARTITA GIÀ IN CORSO”

Nei giorni scorsi l'azienda ha reso nota la propria decisione di intervenire sul Sistema Incentivante per l'anno corrente, in particolare per le strutture che hanno obiettivi di carattere quantitativo, quindi per la **rete commerciale**.

Secondo quanto dichiarato, le modifiche sono rese necessarie dall'ormai imminente **incorporazione delle prime due Bridge Banks** e dalle **variazioni** che riguarderanno il **sistema distributivo** (e comporteranno una **revisione della portafogliazione**): sempre secondo le dichiarazioni aziendali, tali eventi non consentiranno la rilevazione dei dati a livello individuale nell'ultimo trimestre.

Per tale ragione la **misurazione** del raggiungimento del risultato sarà effettuata al **30 settembre 2017**, data a cui si stabilirà se la/il collega ha diritto o meno al premio. L'ammontare effettivo del premio sarà però definito successivamente, perché si terrà anche conto dell'**andamento della Direzione Territoriale di appartenenza nel 4° trimestre**, in base al quale si determineranno delle **variazioni** (riduzione o aumento percentuale fino a + o - **35%**). L'ultimo trimestre non sarà però considerato nel suo complesso, ma **suddiviso in 3 periodi** (1°-: dal 1° ottobre al 22 ottobre - 2°-: dal 23 ottobre al 27 novembre - 3°-: dal 28 novembre al 31 dicembre) in base alle date di incorporazione delle prime due Bridge Banks.

Un andamento positivo della DT nel 4° trimestre potrà inoltre determinare il **riconoscimento di una quota** di premio (max 50%) per coloro che al 30/09/2017 non avevano i requisiti previsti dal S.I. per averne diritto.

LE NOSTRE CONSIDERAZIONI

Senza riproporre ancora una volta le tante considerazioni già espresse in precedenti occasioni sul S.I. nella sua impostazione complessiva, vale qui la pena soffermarsi sugli **ulteriori limiti** che lo hanno caratterizzato nel **2017**, e, ora, su quest'**ultima “novità”**.

Secondo l'**Accordo nazionale sulle politiche commerciali dello scorso 8 febbraio**, i sistemi incentivanti «devono essere fondati su criteri “realistici”, equi e trasparenti, basati sul medio e lungo termine così come su obiettivi sostenibili» e devono prevedere un'**assegnazione chiara** di tali obiettivi.

Queste due caratteristiche sono state totalmente ignorate nell'anno in corso, durante il quale le colleghe e i colleghi della rete hanno dovuto operare (pesantemente *sollecitati*) senza che fosse dato loro conoscere gli obiettivi annui e fosse possibile monitorare - attraverso il controllo di gestione - l'andamento del proprio portafoglio in relazione al budget attribuito.

In compenso, nel corso di tutto l'anno, sono stati assegnati obiettivi relativi a questo o quel prodotto sempre più sfidanti e in molti casi “fuori mercato”, da raggiungere in un **arco temporale di brevissimo periodo**: questa impostazione ha portato le pressioni commerciali indebite a livelli parossistici.

A “degnò coronamento” di quanto sopra, l'intervento che modifica *in corsa* il S.I. determina **orizzonti temporali di 20-30 giorni**, in contrasto non solo con i principi definiti dagli accordi, ma con le stesse raccomandazioni di Banca Italia in tema di politiche di incentivazione.

Non solo di Sistema DISincentivante si tratta quindi (come in altre occasioni abbiamo avuto modo di osservare), ma di un ulteriore fattore destinato a minare ulteriormente un clima aziendale già fortemente compromesso, anche perché, se ai più è destinata la CAROTA, chi solitamente impugna il BASTONE può sperare in ben altri riconoscimenti.