

14 dicembre 2005

SISTEMA INCENTIVANTE 2006

Nel pomeriggio di ieri l'Azienda ha illustrato, con anticipo rispetto al consueto, le linee guida del sistema incentivante 2006 valido per tutte le Banche Rete, pur non avendo ancora definito l'entità dello stanziamento economico, che sarà reso noto nei primi mesi del prossimo anno.

Prima di entrare nel merito del sistema incentivante l'Azienda ha spiegato la nuova organizzazione delle strutture di area, con la creazione di figure professionali che dovranno affiancare le strutture di rete per il raggiungimento degli obiettivi di crescita dettati dal piano industriale.

Su tale argomento ci ripromettiamo di ritornare con una informativa specifica, dato il peso che hanno le nuove figure professionali su tutta l'organizzazione del lavoro.

Il sistema incentivante presentatoci rimane invariato come schema generale, pur contenendo al suo interno alcune positive correzioni.

Erogazione del premio secondo il seguente schema:

Risultato di squadra: invariato lo schema rispetto al 2005, se l'obiettivo viene raggiunto dal 95% a 120% l'erogazione del premio va dal 90% a 144%

Risultati specifici: il premio maturato viene sempre calcolato a fronte della somma ponderata dei principali obiettivi volumetrici, di sviluppo e reddituali; la novità è **nell'eliminazione della soglia minima del 70% per ciascun obiettivo.**

Per l'area family inoltre gli obiettivi specifici vengono assegnati non più sui singoli portafogli, ma **sui risultati di modulo**, valorizzando così il concetto di squadra sul raggiungimento di un obiettivo.

Correttivi: determinano un incremento /decremento del 10% (nel 2005 variazione dal 10 al 20%) del premio maturato sulla componente specifica.

Per il comparto family e small business il correttivo è dato dal flusso netto dei prodotti di tutela (di modulo o portafoglio) e dal flusso netto di nuova clientela per i responsabili e i direttori. Per il mondo imprese il correttivo è dato dal flusso netto di clientela operativa in derivati

E' interessante rilevare la scelta aziendale di assegnare obiettivi omogenei tra i responsabili di modulo e i suoi collaboratori.

comunicazione

informazione

Area comportamenti: per la valutazione dei comportamenti la novità è l'introduzione di due fattori per la valutazione dell'eticità dei comportamenti professionali agiti (a seguito degli impegni assunti dall'azienda in tema di bilancio sociale). Questi comportamenti saranno valutati su due livelli "conforme/non conforme", *anche se non è stato chiarito il reale peso di questi nuovi criteri.*

OSSERVAZIONI

Dopo parecchi anni il piano incentivi è stato presentato in tempi congrui.

Come da noi previsto l'introduzione della media degli obiettivi ponderati abbinata alla soglia del 70% sta creando diversi problemi nell'erogazione del premio per alcune figure professionali.

Accogliamo quindi con favore la novità del 2006 che prevede l'eliminazione della soglia minima sugli obiettivi specifici, anche se viene mantenuta la media ponderata.

Nel modulo family viene valorizzata la squadra assegnando obiettivi di modulo in sostituzione di quelli sui singoli portafogli.

Per i servizi centrali rimangono invariati le modalità di comunicazione e i criteri di individuazione delle figure professionali.

Ribadiamo che il sistema incentivante, così come presentato nelle assemblee dei lavoratori, sarà oggetto di trattativa nel prossimo contratto integrativo.