



SISTEMA (dis)INCENTIVANTE 2006

L'Azienda nell'incontro del 20 gennaio ci ha sottoposto la versione definitiva del Sistema Incentivante che APPLICHERA' per l'anno corrente. Verrà a breve diffusa una circolare per tutto il personale.

Riportiamo di seguito i criteri con i quali l'azienda pagherà nel 2007 (almeno secondo quanto sinora prospettatoci) il premio incentivante relativo all'anno 2006.

- **OBBIETTIVI:** COST-INCOME D'ISTITUTO, EVA D'ISTITUTO, COST-INCOME DI FILIALE (attualmente non quantificati);
- **FIGURE PROFESSIONALI INDIVIDUATE:** Titolare, addetto crediti/titoli, addetto operativo;
- **ACCESSO AL PREMIO:** entrano in classifica, fermo restando il raggiungimento del cost-income d'istituto, tutte le filiali che hanno raggiunto almeno il 95% dell'obiettivo assegnato (cost-income di filiale);

Il premio avrà tre componenti: PREMIO BASE (formato dal premio di ruolo per un moltiplicatore, come appresso indicato), PREMIO DI SQUADRA E PREMIO INDIVIDUALE.

Ad ogni figura professionale è assegnato un indice:

- Titolare: da 100 a 300 punti a seconda del numero dei dipendenti, considerando per ogni dipendente un incremento di 10 punti (es. 3 dipendenti= 130, 10 dipendenti=200, ecc...);
- Addetto titoli/crediti: 70 punti;
- Addetto operativo: 60 punti.

Il premio di ruolo è individuato assegnando ad ogni punto dell'indice il valore di €2,5 (es. addetto operativo=60*2,5=150 euro).

Il premio di base si otterrà, per le filiali che hanno ottenuto almeno il 100% dell'obiettivo, dal prodotto tra il premio di ruolo ed un moltiplicatore differenziato in base alla posizione in classifica ricoperta dalla filiale di appartenenza, tenendo presente che per il primo 5% della classifica il moltiplicatore sarà 5, 3 per le filiali posizionate fra il 5,01% ed il 20%, 2 per le restanti.

Il premio di squadra riguarderà le filiali che avranno raggiunto almeno il 100% dell'obiettivo, sarà pari al 30% del premio base da ciascuno percepito, e sarà erogato solo se risulterà raggiunto anche l'EVA d'istituto.

Il premio individuale sarà distribuito - nell'ambito di plafonds prefissati - ai titolari dal direttore generale, e ai collaboratori dal titolare di filiale; la somma massima erogabile per ciascun dipendente non potrà eccedere il 30% del proprio premio base.

Le filiali che avranno raggiunto oltre il 95% dell'obiettivo (ma meno del 100%) si vedranno riconoscere unicamente il 40% del premio di ruolo senza moltiplicatore.

Esempi di premi minimi e massimi:

Prima in classifica filiale da 20 persone:

Titolare max € 6.000,00, Addetto titoli/crediti max € 1.400,00, addetto operativo max € 1.200,00;

Prima in classifica filiale da 2 persone:

Titolare max € 2.400,00, addetto crediti/titoli max € 1.400,00 o addetto operativo max € 1.200,00;

Filiale da 20 persone che ha raggiunto il 99% dell'obbiettivo:

Titolare € 300,00, addetto titoli/crediti € 70,00, addetto operativo € 60,00

Filiale da 2 persone che ha raggiunto il 99% dell'obbiettivo:

Titolare € 120,00, addetto titoli/crediti € 70,00, addetto operativo € 60,00

Ora vorremmo formulare alcune riflessioni e spunti su cui tutti Voi possiate riflettere:

1. Mancanza di conoscenza degli obiettivi da perseguire, e probabilmente non verranno comunicati prima di marzo.
2. Mancanza di un criterio per le direzioni generali con il ricorso al solito "merito ad personam".
3. Mancanza di criteri da adottare in base ai trasferimenti o adibizioni parziali nell'anno al ruolo professionale (Responsabile di Filiale, Consulente).
4. Eccessiva disparità e verticalità tra i trattamenti:
 - a) **Filiale prima classificata centrando tutti gli obiettivi:** - Resp.le di Filiale da **€2.000 a €6.000;**
 - Consulenti **€1.400;**
 - Addetti operativi **€1.200;**
 - b) **Filiale che rientra nel 5% di discostamento dagli obiettivi, ovvero tra il 95 ed il 99,9%:**
 - Resp.le di Filiale da **€100 a €300;**
 - Consulenti **€70;**
 - Addetti operativi **€60;**
 - c) **Filiale che superano il 5% DI DISCOSTAMENTO:** - **UN BEL NULLA!!!!!!**
5. Unica nota positiva di tale sistema è la limitata discrezionalità circa il premio individuale (30% della base).

EVVIVA L'INCENTIVO!!!

Alla luce di queste osservazioni e tenendo conto che, oltretutto, l'obbiettivo da raggiungere non è stato in alcun modo quantificato, non possiamo in alcun modo condividere il sistema incentivante individuato dall'azienda, nella convinzione che un simile marchingegno non possa rappresentare un reale incentivo per il personale.

LA FAB I DICE NO AD UN SISTEMA INIQUO, INGIUSTO CHE PREMIA SOLO UNA PICCOLISSIMA ALIQUOTA DI PERSONALE (FORSE!!), LASCIA MOLTISSIMI A BOCCA ASCIUTTA ED A POCHI, SOLO UNA BRICIOLA!