



## SISTEMA INCENTIVANTE AZIENDALE ? PERCHE' NO ??? !!!

Cara iscritta/o,

nell'ambito degli incontri periodici aziendali in data 9 maggio 2005 abbiamo incontrato il dott. Mauro Pastore, Responsabile Direzione Area Centrale Personale.

**Sistema Incentivante:** *l'articolo 50 del CCNL (Sistema Incentivante) afferma che l'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti; l'azienda stabilisce, con metodi oggettivi e trasparenti, l'ammontare globale, i criteri di attribuzione e i tempi di corresponsione; nell'ambito dell'erogazione del premio l'azienda nella determinazione del premio deve tener conto anche del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.*

**Nell'ambito del riferimento contrattuale sopra citato e delle sottostanti valutazioni abbiamo richiesto all'azienda ufficialmente l'attivazione di un sistema incentivante.**

Siamo venuti a conoscenza che i colleghi della rete sono stati coinvolti in un progetto chiamato CONTEST: le aree delle rete vengono messe in competizione, nell'ambito di una regata virtuale, dove alla fine troveranno un premio virtuale!!! Anzi, una premiazione conclusiva sul modello torneo di calcetto aziendale.

Fare della facile ironia sul progetto? Troppo semplice e scontato. L'argomento è serio ed il ruolo del sindacato è quello di coniugare le esigenze aziendali (raggiungimento di specifici obiettivi) con le aspettative dei lavoratori (leggi premio in denaro). **Diciamolo subito: il premio in denaro non è previsto; è un gara di decoubertiana memoria...**

Altre osservazioni:

- Riteniamo che un progetto per obiettivi debba fare partecipe tutti i lavoratori, **quindi il non coinvolgimento dei colleghi di DIREZIONE risulta incomprensibile.**
- La scelta di un sistema retributivo incentivante dipende non solo dalle risorse impiegate per implementarlo ma **soprattutto dagli effetti che esso può produrre...** Non si ottengono gli effetti desiderati se non è progettato in modo **coerente con l'organizzazione dell'impresa e in sintonia con la cultura delle persone che vi lavorano.**
- La FABI ritiene che il CONTEST rappresenti un sistema di incentivazione e di conseguenza rientri nell'ambito della normativa contrattuale. Pertanto è oggetto di informazione, prima della sua applicazione, agli organismi sindacali aziendali.
- Un sistema di incentivazione risulta efficace ed efficiente quando il coinvolgimento e l'impegno dei lavoratori trova la sua risultanza finale nell'erogazione di un premio in denaro. **Risulta inspiegabile l'attivazione del CONTEST senza un ritorno economico per le risorse lavorative.**
- Il contesto di applicazione deve garantire nell'ambito della clientela, Soci e Clienti, le più ampie garanzie possibili in merito alla tutela del risparmio. Nell'ambito dei lavoratori coinvolti si dovranno **evitare esasperazioni e insieme esagerate sollecitazioni ai ritmi e ai tempi di lavoro.** L'obiettivo è anche quello di creare **solidi legami di collaborazione tra gli uffici e i servizi e un radicato e condiviso spirito di gruppo.**

**In merito alle nostre osservazioni l'azienda non ritiene di applicare al CONTEST un sistema di incentivazione economica al personale.** Esiste da parte del dott. Pastore una "condivisione culturale" sull'applicazione di una sistema di incentivazione. In pratica la BCC di Roma ritiene il CONTEST uno strumento tecnico per incrementare la vendita dei servizi inserito in un contesto di competizione reso "simpatico e gradevole" dalla premiazione finale.

La FABI ritiene tutto questo non condivisibile e poco produttivo con gli obiettivi che l'azienda ritiene raggiungere. Abbiamo informato l'azienda che i colleghi sono fortemente demotivati e riteniamo utile da parte datoriale un ripensamento. Da parte nostra seguiremo costantemente l'evolversi della situazione.

### **PROMOZIONI.**

E' intenzione da parte dell'azienda procedere a promozioni probabilmente entro il periodo estivo. Abbiamo ritenuto osservare che le scelte aziendali devono tenere conto anche dei **lavoratori in part-time, di quelli che usufruiscono di orari particolari e delle lavoratrici in maternità. Si deve affermare in azienda una cultura positiva della flessibilità del lavoro, evitando le storture avvenute nell'erogazione del premio aziendale dove alcune tipologie di colleghi sono state escluse a priori.** Sull'argomento abbiamo trovato **condivisione e disponibilità** da parte del dott. Pastore.

Roma, 11 maggio 2005