

Incentivi 2012

Nessuna trasparenza e poca equità

Nell'incontro del 18/6 è stato detto da parte aziendale che vi sarebbe stata la giusta considerazione per i risultati eccezionali del 2012, ma gli incentivi complessivamente distribuiti sono sempre di meno rispetto agli anni scorsi, e la platea dei premiati si riduce. Inoltre, la disomogeneità tra uffici è lampante.

Diversamente da quanto praticato nei precedenti esercizi, l'azienda non ha diffuso né al sindacato né ai lavoratori, in via preventiva, alcuna informazione in merito agli obiettivi da raggiungere e ai criteri di erogazione del "ciclo premiante".

Tale iniziativa si caratterizza quindi per la sua opacità e iniquità in quanto esclude inspiegabilmente dall'incentivazione una parte di personale che pure ha assicurato il proprio impegno al conseguimento degli obiettivi.

E' inutile che si tenti di ammantare queste operazioni di una qualche logica. Alcuni casi sono veramente disturbanti, vista la penuria complessiva dei soldi distribuiti e la percentuale in picchiata delle persone che hanno ricevuto.

Ma non basta. Nell'incontro svoltosi il 28/05 l'AD di Banca Fideuram, Matteo Colafrancesco, ha ribadito un concetto che a lui pare caro, e cioè che con la sua gestione le incentivazioni e gli avanzamenti di carriera del personale sono amministrati secondo buoni principi, basati sui risultati e sul merito, diversamente dal passato in cui si praticavano i "doppi e tripli salti".

Purtroppo questa affermazione è stata smentita dai fatti. In più di un caso i beneficiati hanno percepito più di un riconoscimento. Se nel passato era sbagliato premiare con "doppi e tripli salti", ora perché si danno riconoscimenti multipli?

E' vero che in alcuni casi specifici (e neanche in tutti i casi in cui si dovrebbe) si interviene finalmente su situazioni di lavoratori o lavoratrici in attesa da anni del corretto inquadramento, ora accompagnato anche da un riconoscimento economico, quasi a compensare il ritardo. Ma altri casi sono veramente incomprensibili, indigeribili. Qualche "capo" o "capetto" va sempre foraggiato?

Con la "solidarietà", molti ritengono di aver pagato essi stessi gli incentivi arrivati a pochi. E' per questo che sono ancor più stonati i riconoscimenti doppi.

Il capolavoro del management è di aver messo i lavoratori gli uni contro gli altri come non mai. E ciò nel periodo di maggior crisi del Paese e della categoria.

1 luglio 2013

Fisac Cgil Banca Fideuram