



SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Ieri l'azienda ha illustrato alle scriventi OO.SS. il sistema di incentivazione che intende adottare, mutuato in peggio rispetto a quello della Capogruppo (non prevede neppure il Premio di Squadra).

Le stesse OO.SS. di Intesa Sanpaolo hanno espresso critiche e non condiviso il sistema.

Esporremo solo i principi che ispirano tale sistema e che non condividiamo.

Intanto esso poggia su un sistema di valutazione che abbiamo ampiamente criticato, inutilmente tentato di migliorare ed alla fine non sottoscritto, dunque non può essere condiviso.

Infatti l'art. 65 del Ccnl prevede per la valutazione "idonei elementi" come ad esempio "competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni". Invece il sistema di valutazione imposto prevede una sintesi finale determinata "in automatico dalla procedura" esclusivamente su *risultati e comportamenti* senza tener conto delle competenze. Il tutto è aggravato dal fatto che la valutazione delle *competenze* viene effettuata solo ai fini della formazione e non impatta sulla valutazione delle prestazioni e sui percorsi professionali.

Inoltre questo sistema di incentivazione al suo interno contiene eccessivi margini di discrezionalità, in quanto stabilendo a priori il numero massimo dei beneficiari può accadere che, anche quando si è raggiunta la soglia per accedere "all'incentivazione" si venga esclusi "dai meritevoli" in quanto la scelta è assolutamente arbitraria. Insomma: Questo sì, Questo no.

Un altro aspetto, forse ancor più grave, è che in tutta la sua macchinosità, il sistema non è assolutamente trasparente, mancando sia la pubblicazione dei beneficiari (che a questo punto potrebbero anche essere sempre gli stessi), sia l'importo dell'erogazione, infatti gli importi ad oggi vengono indicati solo per valori medi.

L'azienda ha anche chiarito che questo sistema sostituirà solo le attuali "speciali gratifiche" o una-tantum. Tutte le restanti forme della politica retributiva (avanzamenti ai sensi del CIA, avanzamenti per merito e ad-personam) continueranno ad essere erogate con le attuali regole, "non regole".

Il sistema incentivante che BF intende adottare non assicura l'oggettività e la trasparenza e non rafforza il clima di fiducia, coesione e stabilità all'interno dell'azienda contravvenendo a quanto previsto dal Protocollo 16 giugno 2004 al quale si deve ispirare. Pertanto non intendiamo dividerlo.

Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca
Banca Fideuram

10 aprile 2008