



Sassari 9 Ottobre 2007

Turbo, il sistema incentivante del furbo?

Il 3 ottobre una lettera la Direzione Generale dell'Azienda (leggibile nel portale delle comunicazioni aziendali) annuncia al popolo lavoratore che è necessario incrementare la raccolta presso la clientela di ulteriori 50 milioni di Euro. La lettera spiega che questo ulteriore sforzo, richiesto alla rete, verrà remunerato (si allega, persino, il Regolamento) ed esso sarà parte di un "sistema incentivante" (più generale?).

Ricordiamo che di sistemi incentivanti si dovrebbe negoziare in un Tavolo per le materie delegate dal II verbale del CIA.

Ci siamo soffermati a leggere il Regolamento di questa parte del sistema incentivante.

Viene demandata, all'accordo fra il Direttore di Filiale e l'Area Commerciale, la decisione di incentivare - attraverso un Premio - il lavoro "straordinario" dei dipendenti, secondo una serie di percentuali indicate in un prospetto.

Alla nostra Organizzazione sembra evidente che, ancora una volta, questo sistema venga proposto in modo sbagliato. I criteri di assegnazione continuano ad essere soggettivi e di parte e tendono, purtroppo, a disincentivare e a dividere l'equipe di collaboratori di una Agenzia.

Questi "soliti" criteri di assegnazione dei premi continuano a disarticolare il lavoro collettivo basato sulla collaborazione e dividono il Personale piuttosto che unirlo nel raggiungimento del comune e condiviso obiettivo.

E' evidente che l'Azienda, nella imminente Convention, cercherà di stabilire - nel "gioco" naturale della "promozione" - l'humus indispensabile perché l'obiettivo prestabilito venga raggiunto con esito positivo.

Sebbene l'operazione, come ci auguriamo, dovesse concludersi con successo (50 milioni di Euro sono 100 miliardi di vecchie lire, mica bruscolini) temiamo che essa non concorra a rinvigorire quello che dovrebbe essere il senso comune di chi opera in una Azienda: per semplicità, lo chiameremo "spirito aziendale", oppure entusiasmo, oppure opportunità collettiva.

Temiamo che questa "parte" del più generale "sistema incentivante" possa "premiare" (*ancora una volta*) coloro (*che caricheranno in procedura, dice la circolare*) che fisicamente concluderanno una operazione (*la parte finale di una operazione sicuramente più complessa, durata magari mesi o anni*) e "ignorare" il collettivo, la squadra, che è stata capace di fidelizzare la clientela, di incentivare i suoi impieghi di denaro, di suggerire le "giuste" informazioni, rendendo produttivo e costante, per il cliente e per l'Azienda, il successo dell'investimento e il successo del lavoro collettivo degli addetti.

La Convention ci spiegherà più dettagliatamente questa operazione ma riteniamo fin da oggi che solo una "remunerazione" equamente ripartita fra i lavoratori possa dare slancio e comunanza d'intenti.

Il 2 per mille (ma se fosse il 3 o il 4 per mille, i lavoratori non disdegnerebbero!) di 50 milioni rappresentano una cifra ragguardevole che se suddivisa ugualmente fra i dipendenti potrebbe essere un interessante inizio "generalizzato" per un sistema di incentivazione che man mano potrebbe andare in direzione di un sistema più specifico e mirato, che il Tavolo negoziale potrebbe concordemente fissare non appena riprenderanno i lavori.

SEGRETERIA
COORDINAMENTO AZIENDALE