

Sistemi incentivanti e premi di risultato

UNA SQUADRA PER VINCERE

Il premio dev'essere giustamente suddiviso fra 'tutte' le persone che hanno contribuito, anche in minima parte, alla vittoria. Permangono, invece, metodi di applicazione fumosi o sconosciuti e i premi finiscono sempre nelle tasche delle direzioni, mortificando chi lavora nell'ombra

di **Giuliano Xausa**, Responsabile Coordinamento nazionale Quadri Direttivi

Non sono mai stato un grande appassionato di calcio, né come giocatore, né come spettatore (non me ne vogliono). Credo di condividere questo difetto o privilegio, a seconda dei punti di vista, con moltissime colleghe e con un numero rispettabile di colleghi. Sottoscrivo, tuttavia, con convinzione, quella frase esplicativa che gl'imperatori romani avevano coniato per esprimere l'essenzialità del più efficace sedativo per le menti dei loro sudditi: panem et circenses. Date al popolo la possibilità di avere di che sfamarsi e di che divertirsi e otterrete un gregge obbediente e affezionato.

Se avete notato, durante lo svolgimento dei campionati del mondo di calcio, indipendentemente da quelli che sono stati i risultati, noi 'popolo' ci siamo assopiti e non ci siamo praticamente accorti di alcune 'mazzate' sferrate in

quel periodo sulle nostre teste: Legge Finanziaria, Intercettazioni, Riforma della Giustizia...

Ma torniamo all'oppio dei popoli, cioè al calcio. Che cosa succede quando una squadra di calcio vince una Coppa o uno Scudetto?

Certo, c'è la festa del momento, c'è la presunzione di essere i più bravi d'Italia o d'Europa o addirittura del Mondo, c'è l'ubriacatura di notorietà con il passaggio dei volti più famosi su tutti i programmi rotocalco della settimana. Ma poi, magari in sordina, arriva il premio! E il premio, come tutti sappiamo, va a tutta la 'squadra'. Il premio viene diviso fra tutti i protagonisti della vittoria. Anche ai massaggiatori, che sono sempre nell'ombra; anche al cuoco, che ha abilmente preparato la dieta dei singoli calciatori; anche a chi non ha mai giocato un minuto di partita, perché è sempre rimasto in panchina.



Il premio va giustamente suddiviso fra 'tutte' le persone che hanno contribuito, anche in minima parte, alla vittoria. Perché solo così facendo si ottiene il cosiddetto 'affiatamento'. E di conseguenza la stessa squadra farà il massimo, affinché nella prossima occasione non si debbano tradire le aspettative del pubblico e, comunque, non si facciano delle figuracce (ma succede sempre così nel calcio?).

A che cosa serve tutto questo discorso, direte voi?

Serve a fare una piccola riflessione sul metodo utilizzato dalle banche per riconoscere sistemi incentivanti e i premi di budget. Tutti i meriti sono davvero condivisi? E tutti i colleghi impegnati nel gioco sono equamente premiati? Sicuramente no!

Troppo spesso premi e sistemi incentivanti sono appannaggio delle direzioni, i metodi di applicazione fumosi o ad-

dirittura sconosciuti. Nonostante sia chiara la previsione del CCNL, all'art 46: "L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione per gruppi omogenei di posizioni lavorative, (...) nella determinazione dei premi l'impresa deve tener conto del personale che fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi, (...) gli anzidetti elementi devono risultare oggettivi e trasparenti."

Come FABI pensiamo che i sistemi incentivanti debbano essere, se devono esistere, limitati negli importi, erogati a tutti i partecipanti al risultato, con obiettivi trasparenti e raggiungibili, senza variazioni in corso d'anno.

Non sono passati molti anni da quando in diverse banche comparivano scritte a caratteri cubitali sulle bacheche del personale, del tipo "UNA SQUADRA PER VINCERE".

Che fine hanno mai fatto?