



SISTEMA INCENTIVANTE 2016

In data odierna l'Azienda ci ha comunicato le linee guida ed i meccanismi di calcolo del **Sistema Incentivante 2016**.

Anche quest'anno il Sistema Incentivante **presenta parecchie criticità**:

- gli **obiettivi** fissati sono **troppo sfidanti** e incentrati sia in fase preventiva che consuntiva più sui risultati individuali che di squadra.
- il Responsabile può intervenire con **variazioni (+/- 25%)** dell'importo individuale e addirittura **può proporre l'azzeramento del premio**;
- in caso di valutazione professionale che non sia almeno "adeguata", non verrà liquidato l'eventuale premio. La valutazione della prestazione ha una forte componente di **SOGGETTIVITÀ da parte del valutatore, pertanto non risulta sempre oggettiva**;
- la modifica degli **obiettivi nel corso dell'anno** potrebbe **ridurre** e in alcuni casi **azzerare l'eventuale premio**.
- Quest'anno l'azienda ha introdotto anche penalizzazioni che riguardano la riprofilatura della clientela (antiriciclaggio e mifid) rendendo ancora più difficile il conseguimento degli obiettivi.
- Il criterio distributivo del sistema incentivante non è equo e si registrano troppe differenze economiche tra le varie figure aziendali.

Ricordiamo che le OO.SS. non hanno mai firmato alcun accordo sul Sistema Incentivante.

Bergamo, 28 gennaio 2016

Segreteria di Coordinamento BPB
FABI - FIRST/CISL - UILCA - UNISIN