



Segreterie di Coordinamento Banca UniCredit

DIRECT

II TAPPA SISTEMA INCENTIVANTE "VALORE"

In data 13 aprile u.s., su richiesta delle OO.SS., si è svolto l'incontro con i rappresentantiaziendali sul tema della regolamentazione e dell'applicazione della II tappa del sistema incentivante "Valore" al Direct, viste le novità emerse a seguito del lancio avente decorrenza 1° aprile u.s..

L'azienda ha comunicato la decisione di allargare l'incentivazione anche per i colleghi di Unicredit Direct "senza portafoglio" (c.d. Generalisti), passando da un modello di Team ad uno individuale, dichiarando che, fatto 100% di budget assegnato, l'80% sarà determinato dalla produzione di MOL e il restante 20% da parametri di qualità, la cui metà (il 10% del totale) sarà nella valutazione manageriale del responsabile, in base alle capacità commerciali delle risorse interessate.

L'azienda ha ulteriormente precisato che il budget è costruito in base alle potenzialità del collega misurabili in base a skill/abilitazioni possedute e, per considerare raggiunto l'obiettivo, è sufficiente il conseguimento del 95% di quanto assegnato al singolo.

Nell'ottica del mantenimento di una fattiva collaborazione di squadra, viene creato un obiettivo di Team: se il Team dovesse arrivare a budget, il singolo beneficerà di un incremento del 20%, viceversa se il Team non dovesse arrivare a budget, il raggiungimento dell'obiettivo del singolo verrà decurtato del 10%.

Ciascun collega potrà verificare l'andamento del suo MOL che verrà aggiornato con cadenza settimanale sull'applicativo ATDWeb, così come potranno fare sia l'Area Manager che i Supervisor su tutte le risorse che insistono nell'Area di competenza (Area, Filiale o Polo).

Non è possibile tale riscontro da parte dei Team Leader, in considerazione del fatto che anch'essi beneficiano di un obiettivo individuale e non hanno visibilità sulla progressione del MOL in relazione alla tappa di "Valore" dei componenti del loro gruppo, ma continueranno a svolgere il loro ruolo con gli strumenti attualmente in essere.

Il principio dichiarato dall'Azienda in base al quale è stato costruito questo sistema premiante è che la soddisfazione del cliente deve essere centrale e che i risultati economici devono essere conseguiti basandosi sul MOL e non sulla vendita di uno specifico prodotto. Proprio su questo principio, la rendicontazione giornaliera è volta ad osservare l'andamento delle vendite di tutti i prodotti a catalogo, per evitare che vengano utilizzati in maniera impropria gli strumenti che generano maggiore marginalità rispetto ad altri oltre che uno sviluppo organico dell'azione commerciale.

L'azienda ha ribadito che il collocamento dei prodotti **deve** in primo luogo rispondere alle reali esigenze della clientela.

L'azienda ha precisato inoltre che non è stata data alcuna indicazione di MOL giornaliero individuale: l'obiettivo di budget sul MOL è trimestrale e **NON** si possono richiedere **previsioni di vendita (con cadenza inferiore alla settimana)**, né come risultato di MOL, né come prodotti venduti.

La rilevazione non deve essere un monitoraggio costante dell'operato del lavoratore, se non con finalità di confronto costruttivo con il proprio responsabile diretto e sempre nelle modalità corrette previste dagli accordi con le OO.SS..

Abbiamo ribadito che l'unico strumento di rendicontazione ufficiale è automatico ed è fornito dall'azienda (**SISTEMA DOP**), senza che ciascun collega sia tenuto a fine giornata a relazionare su quanto prodotto quotidianamente tramite file excel, chat, mail, pertanto non può essere chiesta alcuna rendicontazione di vendite diversa da quelle previste centralmente.

Abbiamo espresso all'Azienda il timore che questo nuovo modello di sistema incentivante con obiettivi individuali possa generare pressioni indebite sulle persone. Vigileremo affinché questo pericolo non si realizzi e vengano rispettate le norme e i contenuti degli accordi che nel tempo sono stati stretti nel nostro Istituto.

L'Azienda ci ha, inoltre, comunicato la chiusura di tre poli di gestori da remoto: Caltanissetta con 13 colleghe/i, Bari e Brescia con 11 colleghe/i ciascuno. Le lavoratrici e i lavoratori coinvolti verranno destinati principalmente alla rete commerciale. Abbiamo raccomandato all'Azienda di tenere conto delle esigenze familiari e personali di ciascun/a collega nell'effettuare il ricollocamento. Verificheremo che ci sia il minor impatto possibile.

Milano, 14 aprile 2022



Segreterie di Coordinamento Banca UniCredit