



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BNL

Incentivo 2024: si cambia in corsa

ESTREMAMENTE CONTROPRODUCENTE

Questa azienda ci ha abituato ad estremizzare i concetti: lo fa con il concetto di *sostenibilità* quando si riferisce indistintamente alla sostenibilità ambientale comunicando al mondo e di sostenibilità economica quando spiega ai dipendenti perché non si trovano i finanziamenti per degli interventi che pure lei riconosce debbano essere fatti.

Ma estremizza anche il concetto di *omnicanalità*, quando stabilisce che non è l'azienda a doverla garantire, ma ogni singolo dipendente: è così che nella rete agenzie oltre al flusso di clientela, agli appuntamenti presi dal CSC, alle telefonate sui cellulari dei clienti, alle mail, ai ticket, alle chat teams, ora le persone BNL si vedono aggiungere la barra telefonica come strumento di contatto.

Lo fa, in questo periodo, anche estremizzando il concetto di *retribuzione variabile*: dove ad essere variabile non è solo l'ammontare di retribuzione ma anche le modalità di raggiungimento della stessa retribuzione!

Per l'ennesima volta le colleghe e i colleghi oggetto di incentivante si ritrovano ad avere modifiche importanti a poco più di un mese dalla scadenza per il calcolo del raggiungimento degli obbiettivi.

Ecco infatti che NPS, cancelletto di ingresso all'incentivante, cambia all'ultimo miglio... con

impatti di esclusione principalmente tra i gestori business e private, ma non solo...

Praticamente è come se nella Coppa Davis, arrivati alla finale si stabilisse che i punti presi grazie ai giocatori dai capelli rossi alti un metro e 91 centimetri non fossero conteggiati!

Eppure, questa azienda scrive sulle linee guida per l'attribuzione degli obiettivi per la valutazione delle performance che questi devono essere: realistici, **chiaramente definiti** e misurabili!



10

PRESENTATION TITLE

I 9 principi BNL BNP Paribas del Performance Management

1. Gli **obiettivi** individuali, collettivi o trasversali devono essere **realistici, definiti chiaramente e misurabili**

Ricordiamo che al sindacato viene fornita una informativa circa l'incentivante, e che non è argomento di trattativa perché è una leva che l'azienda usa per migliorare la produttività aziendale.

Come 2 anni fa siamo a constatare che l'azienda non ha la minima idea di come si faccia davvero inclusione, engagement e di come si aumenta la produttività. Siamo sempre pronti a confrontarci su questi argomenti e dichiariamo che questa denuncia (l'ennesima) vale come informativa alla nostra AD rispetto a quella *condotta unfair* che lei stessa ha detto vuole le venga fatta risalire.

Se serve qualche consiglio noi ci siamo.

Roma, martedì 26 novembre 2024

Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN