



POSTE ITALIANE SPA

MARU SICILIA

MAT SICILIA

MARI SICILIA

DIRETTORE FILIALE CT 1

DIRETTORE FILIALE CT 2

P.C. SEGRETERIA REGIONALE SLP CISL PA

P.C. SEGRETERIA NAZIONALE SLP CISL

### **Oggetto: Nuovo sistema incentivante, difficile interpretazione.**

La scrivente Organizzazione sindacale ritiene opportuno intervenire, in seguito alle numerose sollecitazioni ricevute dai Lavoratori, sul nuovo sistema di incentivazione recentemente introdotto dall'Azienda. Premettiamo che l'incentivazione rappresenta un importante stimolo per tutti i soggetti coinvolti, dal Direttore d'ufficio ai Consulenti e fino agli Operatori di Sportello, in quanto **costituisce un elemento chiave per motivare il personale al raggiungimento degli obiettivi**, che sono parte integrante dell'attività quotidiana e un punto fermo per la sussistenza dell'attività dell'Azienda stessa.

Tuttavia, affinché tale strumento sia realmente efficace, **deve essere chiaro, equo e, soprattutto, perseguibile**. Attualmente, invece, l'impostazione dell'incentivazione presenta diverse criticità che meritano di essere evidenziate.

In primo luogo, il sistema risulta di **difficile interpretazione** e, in alcuni passaggi, addirittura **poco comprensibile**. In secondo luogo, pone vincoli e condizioni che rischiano di **vanificare gli sforzi e l'impegno dei Lavoratori**, andando oltre le loro capacità e competenze professionali. Difatti, un aspetto particolarmente problematico è rappresentato dalla pista vincolante della Raccolta Netta Risparmio. Questo parametro condiziona l'intera struttura degli incentivi: qualora mancato, nessun altro incentivo potrà essere raggiunto; neanche realizzando i massimi quantitativi previsti in tutti gli altri comparti.(Telco, Bfp...).

È evidente che **il raggiungimento di tale obiettivo non dipenda esclusivamente dalle competenze relazionali, commerciali o operative dei Lavoratori, ma è legato inevitabilmente alle necessità ed alle decisioni della clientela**, fattore su cui il personale non ha alcun potere di intervento. Il forte senso etico ed il rispetto della volontà del Cliente,

evita di fatto qualsiasi forma di pressione indebita e garantisce sempre la massima trasparenza e correttezza nelle operazioni finanziarie.

Paradossalmente, un sistema di incentivazione così strutturato rischia di avere **effetti ben diversi e, addirittura, demotivanti per il personale**, soprattutto quando si trova a lavorare in contesti territoriali o economici meno favorevoli. La mancata possibilità di ottenere incentivi, nonostante l'impegno profuso e i risultati raggiunti in ambiti differenti da quelli considerati vincolanti dall'Azienda, **rischia di minare il senso di appartenenza e il coinvolgimento dei dipendenti nella strategia aziendale stessa.**

Un ulteriore elemento che **desta perplessità riguarda la comunicazione degli obiettivi reali da raggiungere** in ogni singolo periodo di riferimento (trimestre, semestre, anno). Come sempre accade, e come già denunciato più volte nel corso degli anni dalla O.O.S.S. scrivente, **tali obiettivi non vengono diffusi dall'Azienda all'inizio del periodo, permettendo ai lavoratori di organizzare il proprio lavoro in maniera efficace e coerente, bensì alla fine dello stesso.** Questa modalità genera inevitabilmente **confusione e disorganizzazione, ostacolando una gestione professionale e strategica dell'attività lavorativa** già minata, peraltro, dalle quotidiane e continue pressioni commerciali tese a spingere la produzione verso obiettivi sempre più sfidanti.

Una situazione paradossale che non favorisce né la motivazione, né il senso di responsabilità del lavoratore né, non da ultima, la serenità sul posto di lavoro. Lasciare i Dipendenti **all'oscuro degli obiettivi reali fino alla fine del periodo significa privarli della possibilità di contribuire in modo consapevole al loro raggiungimento.**

Alla luce di queste considerazioni, riteniamo necessario **individuare soluzioni che rendano il sistema di incentivazione più equo e accessibile, senza penalizzare i Lavoratori.** Auspichiamo pertanto un intervento per una **revisione dei parametri attuali**, al fin di garantire che l'incentivazione possa realmente fungere da leva motivazionale e premiale per chi quotidianamente si impegna nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Catania, lì 18/02/2025

Il Segretario Territoriale  
Slp Cisl Catania

Chiara Carlotta Grasso