

***c h e v e r g o g n a ! ! !***

**IL SISTEMA INCENTIVANTE PER I LAVORATORI DI SEDE,  
DECISO DALL'AZIENDA, E' SQUALLIDO.  
E I SINDACATI "FIRMATARI" AVALLANO ORMAI DI TUTTO !**

**DELEGITTIMIAMOLI. PARTECIPIAMO COMPATTI ALLO  
S C I O P E R O D E L 2 8 G I U G N O**

Lasciamo da parte i tecnicismi dai quali, peraltro, saremo sommersi dai tanti canali di "comunicazione interna". In sostanza, il nuovo sistema "incentivante" per le lavoratrici ed i lavoratori delle strutture di Sede Centrale voluto dall'Azienda funziona così.

Per ottenere il "premio", il collega di sede deve sperare che:

1) Venga raggiunto almeno il 90% degli obiettivi di Gruppo (sintetizzati in un "indicatore composito"), evento sul quale, ovviamente, il lavoratore non ha assolutamente nessuna capacità di incidere, né di controllo.

**Se ciò non avviene il premio è pari a 0 euro (lordi).**

2) Venga anche raggiunto almeno il 90% degli obiettivi della sua Divisione/Società, altro avvenimento sul quale il lavoratore non può ragionevolmente né influire, né verificare.

**Se ciò non avviene il premio è pari a 0 euro (lordi).**

3) La sua valutazione, sintesi di una ventina di complicatissime slides, sia almeno pari a 4, su una scala di giudizio di 7 livelli. Deve cioè ricevere una valutazione almeno medio-alta.

**Se ciò non avviene il premio è pari a 0 euro (lordi).**

Realizzate le tre precedenti condizioni, si accede finalmente al sistema di incentivazione ma, a questo punto, ecco la "perla".

**Solo una percentuale prefissata di colleghi prenderà realmente il premio.**

In dettaglio, se l'obiettivo di Gruppo sarà raggiunto tra il 90 ed il 100% le "risorse premiate" saranno il 35%; se l'obiettivo di Gruppo sarà superato tra il 100 ed il 110%, le "risorse premiate" saranno il 50%; se l'obiettivo di Gruppo sarà superato di oltre il 110% le "risorse premiate" saranno il 60%.

**Quindi, anche nella migliore delle ipotesi, il 40% dei colleghi di sede non prenderà una lira (un euro lordo).**

E chi decide, in un ufficio di (poniamo) dieci persone che hanno raggiunto e superato tutti gli obiettivi ed hanno una valutazione molto positiva, chi sono i 4 (o più) che non prendono niente ed i 6 (o meno) che si intascano qualche migliaio di euro?

**Il capo diretto ed il capo del capo.**

Sin qui l'iniziale proposta dell'Azienda. Un autentico abominio, anche per chi, come noi, ha sempre sostenuto che, per loro natura, tutti i sistemi incentivanti non sono oggettivi e trasparenti. E sono da abolire (o almeno da depotenziare al massimo).

E' evidente tuttavia che qui si tocca davvero il fondo in termini di discrezionalità, iniquità, opacità, pericolosità.

Un sistema del genere, infatti, non ha alcun legame con la qualità e la quantità della prestazione lavorativa (e con la sua incentivazione) ma si pone palesemente altri obiettivi: **LA DIVISIONE E CONTRAPPOSIZIONE DEI LAVORATORI, L'ESALTAZIONE DELLA GERARCHIA AZIENDALE, LO SVILUPPO DEL LECCHINISMO E DELLE CLIENTELE.**

**E le 9 sigle sindacali che fanno?** Dopo qualche borbottio, trattano (qualche ora).

E ottengono che, **per il solo 2007, transitoriamente, a quel 40% o più di lavoratori di sede, meritevoli ma privati del premio, siano erogati 400 euro lordi** (purchè naturalmente siano superati gli obiettivi economici di Gruppo e la loro valutazione sia pari o superiore a 4 su 7, sia relativamente alle prestazioni che ai comportamenti).

C'e' da restare senza parole ma l'indignazione cresce leggendo il volantino delle sigle che vantano il raggiungimento dell' "armonizzazione del sistema incentivante" e, **insieme all'azienda,** definiscono quei 400 euro come un "premio di squadra" che "sancisce il principio del coinvolgimento di tutti nel raggiungimento degli obiettivi...".

Ai sindacati firmatari chiediamo, quanto meno, di non farci la morale ricordandoci che in Banca Intesa un sistema incentivante di sede non c'era e che quindi occorre fare qualche sacrificio per raggiungere un assetto unico.

**Se in Banca Intesa un sistema incentivante non c'era è proprio grazie alla loro acquisizione ed incapacità.** E l'unità dei lavoratori vale qualsiasi sacrificio (anche economico) ma se serve a raggiungere per tutti obiettivi più avanzati, non porcherie come queste.

E, infine, non diteci che il sistema incentivante è "una libera scelta dell'azienda" e che l'avrebbero fatto comunque.

Lo sappiamo. **Ma perché firmare, avallare e cercare di "vendere al meglio" ai lavoratori l'ennesima disfatta?** Per 400 euro lordi? Non era meglio lasciare alla sola azienda la responsabilità di una simile schifezza? Non era meglio iniziare subito ad organizzare la resistenza e la ribellione morale contro un tale sistema?

Per quanto ci riguarda, come ai tempi dei primi Contest e Game in filiale, saremo al fianco dei lavoratori che vorranno organizzarsi, anche con iniziative concrete e solidali, contro l'assoluta iniquità di questo sistema incentivante.

E, da subito, aggiungiamo una nuova parola d'ordine alle tante che ci portano allo

**SCIOPERO NAZIONALE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO  
GIOVEDI' 28 GIUGNO - TUTTO IL GIORNO**

**C.U.B. - S.A.L.L.C.A.**

**Intesa Sanpaolo**

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433 - Cicl. in p. 15/06/07