

INQUADRAMENTI E PERCORSI UN ACCORDO CHE DIVIDE



L'accordo recente sugli inquadramenti in Intesa Sanpaolo conclude la fase dell'armonizzazione contrattuale partita due anni fa, subito dopo l'annuncio della scellerata fusione. Gli otto sindacati firmatari presentano l'ennesimo accordo come brillante conclusione di una trattativa gestita in modo pacato e responsabile, approdata ad esiti favorevoli per tutti i lavoratori, che dovrebbero quindi essere contenti di avere rappresentanti così lungimiranti e intelligenti e pertanto premiarli con una valutazione positiva, possibilmente plebiscitaria.

La realtà non è, a nostro avviso, così esaltante e proveremo a dimostrarlo, proprio partendo da un giudizio il più possibile oggettivo e meditato sull'ultimo accordo siglato.

La trattativa su inquadramenti e percorsi professionali era partita con l'obiettivo condivisibile, sul piano sindacale, di unificare al rialzo le normative esistenti nelle due banche, prendendo il meglio da entrambe le esperienze. Ci eravamo detti d'accordo su questo nel volantino che abbiamo diffuso a fine gennaio, nelle fasi concitate della trattativa, quando l'accordo sembrava ancora in alto mare e i margini per discutere e sostenere una vera piattaforma apparivano ancora ampi. **Chi vuole può ancora consultare sul nostro sito (www.sallcacub.org) il testo, così come l'analisi dei problemi che il nuovo modello di filiale e la riorganizzazione della Banca dei Territori stavano creando sul piano dell'organizzazione del lavoro e dello stravolgimento delle figure professionali.**

Si sarebbe potuto affrontare con calma questo insieme di problemi, **ma l'azienda aveva urgenza di chiudere per applicare il suo progetto ed i sindacati, ossequiosi, hanno obbedito, firmando al primo rilancio, senza alcun coinvolgimento dei lavoratori.** L'accordo estende il modello Intesa alla Banca dei Territori (Filiali retail, Filiali Imprese, Filiali Private, Contact Unit), alla Divisione Corporate e Investment Banking, alla Divisione Sistemi Informativi (DSI) e ai Back Office (DSO).

Restano totalmente fuori Aree, Direzioni Regionali e Centrali.

In tutto vengono disciplinate **26 figure professionali** (prima erano **29**, la richiesta sindacale era di **43**). L'intento di uniformare al rialzo le condizioni esistenti non è riuscito per niente ed il confronto tra risultati ottenuti e richieste sindacali è palesemente deficitario. Vediamo perchè.

Filiali Retail

Assistente alla clientela. Non esiste come figura professionale, brilla per la sua assenza. **Sono i parenti poveri, quelli che non vendono, gli invisibili.** La piattaforma chiedeva due cose per loro: nessuna è stata ottenuta. La prima richiesta era l'estensione a tutti dell'indennità di cassa maggiorata dell'ex-Sanpaolo: è stata concessa **solo a metà per i cassieri Intesa**, mentre per i cassieri sanpaolini è stata mantenuta come *ad personam*, ma verrà per metà (15 Euro) riassorbita dal prossimo aumento contrattuale; inoltre, per chi opera in modo saltuario, sale ad otto giorni minimi il tempo di adibizione in cassa per l'indennità mensile piena. La seconda richiesta era la possibilità di uscire dopo 4 anni per andare in un percorso: bocciata.

Gestore Family. Scompare il modello Sanpaolo con il suo riferimento alla congruità del portafoglio clienti per accedere ai percorsi professionali (e questo è positivo). Era però una figura già penalizzata dal nuovo modello di filiale per l'incerta conservazione del portafoglio e subisce nella realtà ex-Sanpaolo uno dei trattamenti peggiori: il percorso per diventare 3A4L si allunga da 36 a 60 mesi (+70%).

Gestore Personal. Anche qui sparisce il concetto di portafoglio congruo. L'applicazione del modello Intesa penalizza però duramente i gestori ex-Sanpaolo: anziché prendere il QD1 dopo 18 mesi dall'assegnazione del portafoglio, devono ora attendere 66 mesi (12+24+30) per fare i tre passaggi di livello, se partono dal 3A2L. Un allungamento del 250%. Si salvano solo quelli che riescono a completare il percorso entro il 1/7/2010.

Gestore Small Business. E' uno dei pochi casi in cui guadagnano qualcosa i gestori ex-Sanpaolo, perché arrivano finalmente al QD1 (12+24+30 mesi) come nel modello Intesa. Viene sanata una delle più gravi contraddizioni dell'integrativo Sanpaolo, come abbiamo chiesto anche noi, inascoltati, per anni.

Coordinatore Famiglie. QD1 se coordina almeno 7 persone tra assistenti e gestori. La richiesta era QD1 con 6 persone e QD2 con 9 persone. E' un netto peggioramento per l'ex-Sanpaolo, dove c'era il QD2 oltre i 15 addetti, ma anche per l'ex-Banca Intesa, dove il R.O.P. aveva il QD2 oltre i 9 addetti. In più c'è un'aggravante: non viene prevista la figura del Sostituto.

Coordinatore Personal e Small Business. QD2 se coordina 8 persone. Ne bastavano 7 al Sanpaolo. La richiesta era di avere QD2 con 6 persone e QD3 con 9 persone. E' un netto peggioramento per l'ex-Sanpaolo, non cambia molto per l'ex-Banca Intesa, con filiali più piccole.

Direttore. Viene inquadrato secondo l'organico presente in filiale con i riferimenti numerici Intesa, ma nel conteggio viene escluso il personale 1A e 2A1L e il personale con contratto a termine. Nessuna regola certa per individuare il suo Sostituto. Nessun riferimento ai Ruoli Chiave, che scompaiono totalmente dall'accordo.

Filiali Imprese

Addetti Imprese. Percorso professionale ex-Intesa fino a 3A4L.

Gestori Imprese. QD1 e poi QD2 (24+24 mesi) come da richiesta.

Coordinatore gestore. Si chiedeva il QD3 con 4 addetti, l'azienda ha concesso il QD2 con 5.

Direttore. QD4 come da richiesta, ma senza alcun riferimento numerico per Ruoli Chiave.

Scompare qualunque riferimento agli Specialisti di Prodotto, Coordinatori di specialisti e addetti amministrativi. Queste figure sono già state, o stanno per essere, consegnate all'oblio nei centri di deportazione Back Office, di cui parleremo oltre.

E' grave altresì che non sia stato affrontato il tema dei colleghi abilitati al **patentino dei promotori** per vendere i derivati fuori sede, come avevamo sollecitato nel nostro volantino del settembre scorso: la piattaforma ufficiale chiedeva l'iscrizione all'Albo, l'attribuzione di una specifica indennità e/o passaggio a livello di grado superiore. Nell'accordo non esiste traccia di tutto questo.

Filiali Private

Direttore. Inquadramento a QD4 ma nessun riferimento ai Ruoli Chiave.

Team Leader Private. Si chiedeva il QD3, si è ottenuto il QD2 con 5 addetti. Nessuna previsione per i responsabili di distacco.

Private Banker. Previsione ex-Intesa di arrivare al QD2 con percorso (24+24 mesi). E' un miglioramento per i consulenti ex-Sanpaolo, a parziale compenso del caos organizzativo, procedurale e commerciale in cui sono stati lasciati i colleghi tutti del Private in questo ultimo terribile anno. C'è anche una Dichiarazione dell'Azienda di valutare capacità, competenze ed attitudini per attribuire il QD3 ai QD2 particolarmente brillanti, dopo ulteriori 30 mesi di adibizione.

Anche qui esistono gli invisibili: la piattaforma chiedeva Gestori banker executive (ma come parlano i sindacati concertativi?) e gli Assistenti alla clientela, ma nessuno dei due ha meritato una riga, neanche nell'ovattato mondo Private. L'accordo non li contempla.

Contact Unit

Respinte le richieste sindacali di un Responsabile di Sito (QD4), di Team Leader (QD1 / QD2 oltre 20 addetti), di Responsabili Canali Diretti (QD3), l'azienda ha normato solo un Coordinatore di Contact Unit (QD1), più un Operatore Junior (solo consulenza, percorso fino a 3A3L) ed un Operatore Senior (anche negoziazione, 3A4L). Questi ultimi hanno diritto di chiedere di essere adibiti a mansioni commerciali nella rete, dopo 4 anni di adibizione.

Divisione Corporate ed Investment Banking

Anche qui l'azienda ha fatto strage delle richieste sindacali, soprattutto laddove prevedevano inquadramenti adeguati ai livelli di professionalità più complessa. Nessun Ruolo Chiave viene disciplinato in forma trasparente. Le uniche concessioni hanno riguardato: Gestore Centro Corporate (QD2 in 48 mesi), l'Assistente Centro Corporate (QD1 in 66 mesi) e l'Assistente Large Corporate (QD2 in 66 mesi).

Direzione Sistemi Informativi

Estensione dell'accordo ex-Intesa con previsione delle seguenti figure: Operatore, Tecnico, Programmatore (tre percorsi che al Sanpaolo non erano normati), Analista Funzionale, Analista di Applicazioni, Analista di Sistemi. Ignorate le altre richieste sindacali.

Direzione Servizi Operativi

Scandalosa disfatta della piattaforma sindacale, che chiedeva Responsabile di Polo, Responsabile di Nucleo, Specialista estero merci. L'unica concessione aziendale rappresenta una presa in giro: Coordinatore di Back Office Territoriale inquadrato QD1 se coordina almeno 20 risorse.

Nella valutazione generale dell'accordo sono dunque evidenti le lacune e le criticità che esso contiene:

- è un accordo che punta a unificare le precedenti normative, ma finisce per **dividere i colleghi tra chi vende e chi no**, causando danni rilevanti ad alcuni lavoratori e forte malcontento in molti altri, delusi nelle loro aspettative, colpiti nei loro interessi;
- **allunga** i percorsi professionali di numerosi gestori, in particolare quelli family;
- **penalizza** i responsabili family, soprattutto nelle filiali più grandi;
- **interrompe** i percorsi professionali già in corso per il personale di Area, che dovranno fermarsi al primo inquadramento in corso di maturazione;
- **lascia totale discrezionalità** all'azienda nell'attribuzione dei Ruoli Chiave;
- **penalizza le assenze**, come la malattia, che possono ritardare il conseguimento del percorso quando superano 1/12 del periodo previsto per l'avanzamento di livello;
- codifica la possibilità per l'azienda di **interrompere il percorso** professionale del lavoratore, destinandolo ad altra mansione; trascorsi 5 mesi il percorso già effettuato va perduto. **Può rappresentare un insostenibile strumento di ricatto e di pressione nelle campagne di vendita;**
- **allunga** da 27 a 28 anni il periodo necessario per ottenere il trattamento economico del 3A4L per automatismo, un peggioramento per gli ex-Sanpaolo, mentre per l'ex-Banca Intesa è una novità; **sono comunque tempi biblici per gli uni e per gli altri;**
- **congela e rende assorbibile** parte della maggiorazione dell'indennità di cassa; **lo stesso avviene per l'indennità di centralino, che spesso va a colleghi ipovedenti.**

E' un accordo che risponde quindi alle necessità aziendali di avere un modello organizzativo flessibile, proiettato al conseguimento dei risultati commerciali ed una struttura gerarchica allineata, **in grado di esercitare una forte pressione di vendita e un forte potere di ricatto nei confronti degli addetti, dei gestori, dei consulenti, dei responsabili**. La crisi di risultati, che si profila sempre più drammatica mano a mano che passano i mesi, sta mettendo sotto pressione

l'intera struttura, mentre le disfunzioni organizzative, l'instabilità degli assetti di comando, l'insicurezza ed il caos generato da questa situazione, stanno mettendo a dura prova sia la rete che gli enti centrali.

Non va dimenticato che il processo di fusione ha innescato **meccanismi distruttivi** che hanno portato a:

- tre accordi di **rottamazione** dei lavoratori per un totale di 7.500 risorse;
- la cessione degli sportelli (per normativa antitrust e concessione all'ex azionista Credit Agricole), con centinaia di filiali e svariate **migliaia di colleghi venduti**: un processo che prosegue tuttora;
- una prima serie di accordi di armonizzazione che hanno **lasciato per strada** diritti consuetudinari, diritti acquisiti e in alcuni casi anche soldi (permessi visite mediche, diarie e missioni, assegni di studio);
- **stravolgimento, accorpamento, soppressione** di servizi, uffici e strutture, con enormi disagi personali per i lavoratori coinvolti, con mobilità, riconversione, ricollocazione;
- migrazione procedurale e **caos organizzativo**;
- adozione di procedure dal funzionamento **penoso e logorante**, come quella che gestisce le paghe e le presenze.

I sindacalisti trattanti (?) e firmatari (!!) obietteranno che gli ultimi tre punti non sono materia di trattativa sindacale. Noi pensiamo invece che l'arroganza aziendale sia conseguenza diretta dello stato di rassegnazione che regna tra i lavoratori, determinato dalla condotta remissiva e conciliante dei sindacati "riconosciuti" dalla controparte.

A fronte di questa situazione di forte deterioramento del clima aziendale, sarebbe stato necessario un profondo ripensamento dell'intervento sindacale e della sua strategia. Il recupero del rapporto con i lavoratori sarebbe dovuto passare attraverso la partecipazione democratica all'elaborazione delle piattaforme rivendicative in grado di tutelare i colleghi nella fase di cambiamento. Invece si è puntato tutto sulla trattativa blindata e ristretta con i vertici aziendali, senza alcun confronto con la base e senza costruire i presupposti per un forte ruolo negoziale. L'azienda ha così imposto i suoi tempi e le sue esigenze.

Questo percorso così deludente deve servire a farci ragionare sul futuro. Il mercato sta cambiando, i piani industriali si rivelano irrealistici, gli obiettivi reddituali si scoprono irraggiungibili. Le politiche di vendite della finanza strutturata hanno rovinato il risparmio delle famiglie. Le banche devono tornare a fare intermediazione creditizia, senza prendersi rischi inutili ed evitando di scaricarli su ignari risparmiatori. Sarebbe ora che anche i sindacati che trattano se ne facessero una ragione, puntando ad aumenti certi e contrattati, più che ai premi variabili legati ai risultati.

Le strategie sindacali per difendere, tutelare, valorizzare il lavoro devono tornare al passato, se vogliono avere un futuro. Questo significa mettersi di traverso alle politiche commerciali disinvolute delle banche e cercare la qualità dei risultati, più che la quantità. Significa riconoscere e premiare l'impegno, la professionalità, la competenza, anche quando non si traducono in vendite di prodotti inadeguati o conseguimento di risultati insostenibili. Significa tornare a chiedere **automatismi di carriera**, cadenzati ogni 5 anni, seguiti da indennità di **permanenza nel livello**, come riconoscimento dell'esperienza professionale e tutela per i tanti, troppi, esclusi dai percorsi (di rete o di sede), significa chiedere **formazione di qualità** per tutti, significa chiedere **aumenti salariali reali**, per non delegare a promozioni e percorsi l'unico mezzo per ottenere miglioramenti economici. Da domani bisogna cambiare e noi saremo sempre in prima linea.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org

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

c.i.p. Torino 13/2/2009