

LA VENDEMMIA

L'autunno, dopo una lunga estate, porta anch'esso frutti importanti e preziosi; così è in natura ed anche in campo sindacale. In Intesa Sanpaolo non si fa eccezione: il 10 ottobre di quest'anno arriva il fondamentale accordo sul **PVR (per chi fosse poco aduso agli acronimi sta per Premio Variabile di Risultato)**.

Finalmente i lavoratori sapranno per quale cifra stanno correndo, spinti dalle pressioni commerciali ufficialmente messe sotto controllo, da quasi 10 mesi. Che bello non dover convivere con l'angoscia di sapere da gennaio le regole del gioco della retribuzione variabile e correre "liberi" senza ansie da arricchimento.

Ormai da anni gli accordi sul premio sono frutti autunnali, ma questa volta le Organizzazioni Sindacali trattanti hanno voluto superarsi e nel bouquet elargito ai propri rappresentati hanno inserito nuovamente un accordo dedicato ad **un premio integrativo dell'integrativo, chiamato SET (anche qui per gli insofferenti degli acronimi SET sta per Sistema Eccellenza Tutela) e persino un accordo sulla formazione flessibile**.

Uno dei frutti più famosi ed apprezzati dell'autunno è l'uva, che, da mani esperte vendemmiata si trasforma nel sapido vino, cui sono dedicati sonetti, romanzi e poesie. A giudicare dal loro comunicato unitario sull'argomento le Organizzazioni trattanti hanno fatto una buona vendemmia. L'antico proverbio tuttavia recita "non chiedere mai se il vino è buono all'oste che te lo vende".

Abbiamo verificato il mosto che sta fermentando nei tini per vedere se il proverbio è azzeccato. Possiamo subito dirvi che l'impianto generale è rimasto lo stesso. Le uniche variazioni riguardano un modesto aumento del premio base destinato a tutti di ben 50 euro, un'erogazione del premio aggiuntivo dalle maglie un pò più larghe, che permetterà a qualche collega in più di ricevere qualche altro centinaio di euro, che verrà erogato al 100% anche ai lavoratori di qualche agenzia dalle performance considerate non esaltanti.

Tutto qui. L'asticella, altissima, per arrivare al premio di eccellenza, che prevede cifre importanti, resta tale, anzi le cosiddette score cards si arricchiscono di nuovi e, naturalmente sfidanti, obiettivi. A ben vedere l'aumento del premio base, pari al 17% è ben poca cosa se raffrontata con un dividendo agli azionisti che in meno di 5 anni è quasi quadruplicato. Del resto nel 2017 è stata la stessa azienda di propria iniziativa, a raddoppiare il valore del premio base da 300 a 600 euro quale riconoscimento per aver raggiunto i 10 miliardi di euro di dividendi cumulati nel corso del piano industriale 2014-2017.

In conclusione di mosto di qualità al momento dell'imbottigliamento pare essercene ben poco, e se ne devono essere resi conto anche ai piani alti, poiché l'anno scorso è andato in scena, con replica quest'anno, un premio specifico sul collocamento di polizze, che da solo vale quasi il 40% di tutto il PVR .

Quale migliore prova del fatto che, da parte dei suoi stessi ideatori il premio risulta ben poco premiante ed è necessario la proliferazione delle erogazioni e la moltiplicazione degli indicatori per mettere insieme una somma annua che, per i comuni mortali, si

possa paragonare a quanto ci veniva erogato **quando esisteva il Vap**. Figura retorica appartenente ad altra generazione di premio, ormai, che, per lungimirante scelta delle delegazioni trattanti, è stato trasferito al museo delle specie estinte.

Un vero peccato perché, quando si scende dall'empireo dei convegni pieni di aulici quanto inconsistenti dibattiti oggi in voga fra le file dei dirigenti sindacali, e si fanno i prosaici "conti della serva", dati alla mano il confronto fra prima e dopo diventa impietoso. In un volantino di poco più di un anno fa avevamo analizzato in dettaglio quale fosse la situazione. **Qui possiamo solo ricordare che, nell'ultimo anno di applicazione il Vap garantiva ad un collega medio 1700/1800 euro lordi**. Oggi per la maggior parte dei lavoratori non si giunge a tale cifra neanche calcolando il Lecoip, che peraltro nella sua attuale versione è inchiodato al livello di partenza. Ben si comprende dunque perché nasce il SET per "lubrificare" l'entusiasmo della truppa.

In ultimo occorre dire qualcosa sulla **formazione flessibile**, argomento che pare lontano dal discorso delle erogazione premianti, ma che in realtà vi è legato; indirettamente a causa della necessità di capire almeno qualcosa di certi contratti che poi saranno oggetto degli appuntamenti. Ma direttamente perché il completamento della formazione entra nelle score cards e nelle valutazioni personali ai fini di un percorso professionale, là dove ancora esistono.

L'accordo è piuttosto stringato e, a nostro avviso consta di due soli punti concreti, si fa per dire. Nel primo l'Azienda si impegna a "favorire la fruizione della formazione in modalità cosiddetta protetta". Non è precisato cosa il termine "protetta" voglia dire, ma speriamo che si tratti finalmente della possibilità di seguire i corsi on line non mentre si serve il cliente o fra una telefonata e l'altra. Il generico impegno aziendale, oltretutto sperimentale e a partire dal 2020, non promette molto nel concreto e il fatto che la formazione si possa svolgere nelle "strutture di appartenenza o in altri locali aziendali ritenuti idonei e disponibili" la dice lunga sull'esigibilità dell'impegno stesso da parte del singolo.

Nel secondo punto si toccano inarrivabili e ineffabili vette di ipocrisia. Infatti viene introdotto per il personale della Rete il diritto a ben due giorni di formazione flessibile da casa (badate bene in linea di massima 1 per semestre dell'anno, non vi allargate) a patto però che la fruizione non comprometta l'apertura della filiale e il funzionamento di tutte le sue componenti.

In epoca di esodi spesso non rimpiazzati, di assunzioni con il contagocce, oltretutto in gran parte contratti misti con orario part time, di difficoltà spesso insormontabili per ottenere o rinnovare un orario ridotto per quei colleghi che hanno necessità personali o familiari non rinviabili, il tutto suona come una barzelletta di pessimo gusto. Il commento ci sembra superfluo.

L'autunno concede buoni frutti, ma sembra che questi siano solo per qualcuno.

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

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB> cicl.in p. 31-10-2019