

LA STAGIONE DELLA POTATURA

L'autunno scorso, in un volantino che abbiamo intitolato "La vendemmia" (<http://www.sallcacub.org/nuovosito/2019/11/la-vendemmia/>), avevamo approfondito i termini dell'accordo sul PVR e il SET, insieme costituenti il sistema incentivante di Intesa Sanpaolo, rilevando che **non vi fosse molto di nuovo e di positivo** e come il collega medio poteva aspettarsi di ricevere un premio che, per quanto magari in aumento, non teneva assolutamente il passo con i ritmi di incremento di utili e dividendi.

In questi giorni quell'accordo è giunto al momento della verità, con i conteggi e la corresponsione dei premi incentivanti. Un'occasione di verifica delle nostre analisi, per valutare se quell'accordo è stato veramente una svolta, oppure se, come in un eterno ritorno, **a vincere è sempre il banco** e i lavoratori, ancora una volta, ci sono cascati, attratti dal solito, banale, specchietto per allodole.

Il dettaglio dei dati sulla distribuzione dei premi sembra propendere per la seconda ipotesi: la leva del comando è saldamente in mano all'azienda, che a fronte di risultati straordinariamente positivi, ha lievemente aumentato il premio del PVR ed ha utilizzato la clausola contenuta all'interno dell'accordo sul SET per spalmare il plafond su una platea più estesa di "vincitori", **riducendo gli importi dei bonus individuali**.

Gli sforzi dei colleghi hanno prodotto nel 2019 risultati oltre le aspettative, ottenuti tra l'altro in un periodo non facile, stante le uscite di personale che accede all'esodo, le difficoltà delle procedure informatiche e le mille incombenze cui fare fronte. Raggiunti e superati gli obiettivi di bilancio del Gruppo, con tutte le Divisioni che hanno superato il 100%, sono scattati anche i cancelletti per le "eccellenze".

Sul PVR base e aggiuntivo sono andati a premio 56.750 colleghi, mentre 868 filiali e 17.468 colleghi hanno raggiunto l'eccellenza. Sul SET addirittura sono arrivate a premio 2.494 filiali e 22.120 colleghi, quasi il doppio dell'anno precedente. Anche qui c'è un 20% di eccellenze premiate con il raddoppio degli importi. Peccato però che questo risultato strabiliante e di massa, **abbia comportato un ridimensionamento degli importi unitari del 58%** rispetto al previsto!

Tutti sanno quanto l'azienda tenga alla "testa del Leone", cioè al progetto di scalzare Generali dal primo posto del comparto assicurativo, in particolare nel ramo danni. Da qui l'entità del bonus "promesso" alla rete per le polizze. E i risultati sono venuti: **524 milioni di premi ramo danni** nel 2019 rispetto ai **401** del 2018. Un margine tecnico salito in un anno da 129 a 159 milioni (fonte: bilancio 2019).

Ma il bonus da 32 milioni per il SET non è stato adeguato e quindi scatta la clausola che riduce i premi unitari, redistribuendo in modo più "democratico" la cifra prevista: dopo la fioritura si procede con la potatura, il taglio degli importi.

Lo sconcerto e la rabbia dei lavoratori sono palesi e giustificati, anche perché nella competizione ormai esasperata tra filiali, aree e territori, nessuno ha mai spiegato chiaramente i meccanismi di funzionamento: **bisogna far correre la truppa** ed è più facile

agitare grosse carote potenziali da conquistare, che precisare i dettagli dello schema di gioco...

Da questa esperienza possiamo comprendere due cose: **la prima** che quando si fa un accordo pretendendo di mettere regole occorre evitare di lasciare alla controparte troppi margini di libero movimento, pena l'inutilità dell'accordo stesso.

Quando la normativa del SET statuisce che, a fronte di risultati troppo esuberanti, la cifra stanziata viene semplicemente spalmata in modo diverso, senza alcun aumento, significa che la parte aziendale può ottenere più di quanto si aspettava a costo aggiuntivo zero: il massimo risultato con il minimo sforzo, come impone il suo ruolo naturale.

Le organizzazioni sindacali che firmano tale accordo invece non svolgono in modo efficace il loro ruolo statutario, cioè la rappresentanza degli interessi dei lavoratori, perché **consentono quella competizione animalesca tra lavoratori che fa perdere di vista comportamenti corretti ed etica professionale.**

La **seconda cosa** è ciò che ci dobbiamo aspettare, anche per il futuro, dall'azienda, che non dimentica mai di fare i propri interessi, sfruttando ogni vantaggio possibile, senza fraintendimenti sentimentali, anche se si ammantava di criteri etici e di ruoli socialmente responsabili (**come dimostra peraltro anche la recente sanzione dell'Antitrust sulla commercializzazione delle polizze CPI**). Anche in un periodo drammatico di emergenza sanitaria abbiamo visto riemergere pressioni commerciali aggressive.

La conclusione che dobbiamo trarre non è nuova: **i sistemi incentivanti restano iniziative aziendali tese a mettere in concorrenza i lavoratori tra di loro e l'avallo sindacale a queste pratiche è distruttivo e controproducente.**

Noi continuiamo a pensare che i **premi di produttività debbano essere certi e contrattati, trasparenti ed esigibili, legati alla redditività complessiva,** anziché a parametri fuori controllo.

Il salario variabile resterà sempre **un pericoloso strumento** per legare le sorti della dinamica retributiva all'incertezza e alla volatilità del ciclo economico: un'avvertenza che risulta quanto mai attuale per i tempi che ci attendono...

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

www.sallcacub.orgsallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>