

ACCORDO PVR INTESA SANPAOLO: GIOCHIAMO A MOSCA CIECA

Il 30 giugno scorso azienda e sindacati firmatari hanno siglato il rituale accordo annuale sul PVR 2020. E' evidente che la priorità dei lavoratori non è oggi quella del Premio di Rendimento, perché altre preoccupazioni incombono sulla dimensione quotidiana, a partire dalla situazione di caos della rete filiali, per arrivare alle difficoltà legate alla situazione scolastica, dai rischi tuttora rappresentati dalla pandemia, alle incertezze del contesto economico e di mercato.

Tuttavia è ragionevole attendersi una qualche forma di riconoscimento per l'impegno straordinario profuso in questi lunghi mesi e la gravosità del lavoro svolto in un contesto imprevedibilmente difficile. Se la struttura ha retto, è stato anche per l'abnegazione, la pazienza, la professionalità e lo spirito di squadra che sorregge l'attività lavorativa dei colleghi, sia nella rete filiali che nelle sedi.

A fronte di aspettative legittime, **era lecito attendersi un qualche segnale di cambiamento rispetto alla farraginosità, illeggibile, astrusa, formulazione della struttura del PVR precedente. Invece niente:** siamo di fronte alle solite 18 pagine di contorsioni verbali, algoritmi matematici, tabelle excel e proibitivi parametri KPI, attraverso i quali si potrebbe forse arrivare, a maggio 2021, ai soliti quattro spiccioli, perlomeno per la gran massa della truppa.

Magnificati dai consueti, corroboranti, commenti dei sindacati firmatari (sfidiamo chiunque di loro a spiegarci l'accordo nel dettaglio...), i contorti paragrafi dell'accordo 2020 ci restituiscono le seguenti informazioni di sintesi:

- 1) Il "bonus pool" del PVR è salito di ben 1,5 milioni di euro, raggiungendo la cifra di 86,5 milioni;
- 2) Il "premio base" sale a 365 euro, cui si aggiungono ora 120 euro per chi sta sotto i 35.000 euro di RAL;
- 3) La quota riservata al "premio aggiuntivo" vede un leggero incremento per i livelli inferiori;
- 4) Viene introdotto un "premio sinergia ISP Casa" di 300 euro per i gestori che fanno due segnalazioni interessanti all'agonizzante ISP Casa (se però i gestori "bravi" superano il numero di 5.000, il bonus individuale può scendere "per ripartizione").
- 5) il premio SET (Sistema Eccellenza Tutela) per incentivare le polizze di tutela si dimezza da 32 a 15 milioni di euro e salgono le soglie di accesso per le filiali. Per questo motivo i sindacati hanno ritenuto di non firmare l'accordo SET, che resterà quindi iniziativa unilaterale aziendale.

Facendo due conti, constatiamo che l'ammontare di risorse destinate al sistema incentivante scende, nel suo complesso. Il "bonus pool" infatti salirà di 1,5 milioni e altrettanto costerà il premio Sinergia ISP Casa (3 milioni totali), mentre il SET scenderà di 17 milioni...

Lo sbilancio, negativo, è di 14 milioni di euro. Potrebbe sembrare una notizia sorprendente, ma solo in apparenza. Il 2020 sarà un anno complicato, soprattutto per la redditività, e altre banche stanno già riscrivendo i piani industriali. E' prematuro predire catastrofi, perché alcuni obiettivi (come gli impieghi) finiranno probabilmente per salire, mentre altri target (come collocamenti e polizze) sembrano fuori portata. **Puntare preventivamente al taglio dei costi (anche di incentivo!) significa portarsi avanti con il lavoro....**

Noi non abbiamo mai condiviso l'impianto del sistema incentivante e meno che mai la sostituzione del VAP con il PVR. Storicamente ha portato ad una riduzione tendenziale del premio, ad una formulazione divisiva che mette in concorrenza i lavoratori, ad una struttura

incomprensibile ai più, legata a parametri fuori controllo, sia per i lavoratori che per i sindacati firmatari, **i quali ultimi fingono di padroneggiarla o addirittura negoziarla, mentre invece la subiscono.**

L'introduzione del SET negli ultimi due anni ha ulteriormente esacerbato la competizione tra filiali, tra Aree, tra Direzioni Regionali, facendo balenare il miraggio di un importo succulento in caso di risultati eclatanti, puntualmente disatteso in sede di attribuzione definitiva.

Un'insoddisfazione generalizzata che hanno vissuto migliaia di lavoratori (e responsabili), anche negli anni in cui l'andamento favorevole dei mercati e delle vendite è risultato estremamente positivo e la "distribuzione dei premi", di conseguenza, estesa e diffusa. **Alla fine è sempre emerso il dilemma cruciale: "ma ne valeva la pena?"**, perché a fronte di premi elevati (e sconosciuti) assegnati ai responsabili di medio e alto livello, **in basso sono sempre arrivate poche briciole.**

Briciole tassate poco o niente, è vero, perché sfruttano l'agevolazione sugli incrementi di produttività o l'utilizzo in conto sociale, ma pur sempre briciole...

Mentre in altre tornate si poteva ancora guardare al LECOIP come parziale compensazione di questo stato di cose, ora non c'è neanche più questo ragionamento in campo. L'andamento delle quotazioni azionarie cui è legato il LECOIP è così deprimente, che molto difficilmente la quantificazione finale del certificato supererà l'importo minimo di partenza (e alla maggior parte dei gestori arriverà l'equivalente di 500 euro annui...).

Si deve quindi tener presente tutto questo, soprattutto quando si fanno i conti con pressioni commerciali insistenti e insostenibili, che sono riprese puntualmente in tutte le reti, visto che si vuole irragionevolmente recuperare il tempo perso, per raggiungere gli obiettivi assegnati in logiche di piani industriali "preistorici", totalmente ignari del coronavirus!

E nello stesso tempo è iniziata una "trattativa" su ruoli e percorsi professionali, in cui la posizione dei sindacati non è nota (non parliamo poi di una piattaforma discussa e votata dai lavoratori...), mentre l'azienda ridisegna quasi ogni anno, d'iniziativa, un'impalcatura che ha portato in un quinquennio all'abbassamento generalizzato degli inquadramenti con risparmi da centinaia di milioni di euro.

Mai come quest'anno quindi è opportuno lavorare in modo etico e sostenibile, fornendo alla clientela la consulenza adeguata sul piano professionale e i prodotti mirati alle esigenze reali. Non farsi distrarre da specchietti per allodole, obiettivi premiali e meccanismi incentivanti significa essere coerenti con le buone prassi e la drammaticità del contesto.

E' la risposta più responsabile e seria a chi non intende fare alcuna autocritica rispetto ad un modello in crisi e che prosegue sui vecchi binari come se nulla fosse accaduto. **E tutto condito da slogan totalmente fasulli come il "Nulla sarà più come prima...". Ma un po' di ritegno, no?**

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

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

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

f.i.p. 16.07.2020