

UN GROVIGLIO INCOMPRESIBILE DETTATO DALL'AZIENDA

Il 21 luglio scorso è stato siglata **un'integrazione** all'accordo su inquadramenti e ruoli professionali vigente in Intesa Sanpaolo nell'ambito del Contratto di Secondo Livello che scade il 31.12.2021.

L'aggiornamento si è reso necessario in conseguenza **dell'incessante processo di riorganizzazione che l'azienda conduce in modo unilaterale**: nel caso specifico l'introduzione (o il cambio di nome) di nuove figure professionali, che in questo caso erano Gestori Aziende Retail, Gestore Remoto, Gestore Enti. Se questo era il motivo contingente, è stato iscritto dentro un progetto strategico di lungo periodo che ha le caratteristiche dell'eterno ritorno.

L'obiettivo dell'azienda è infatti costante e continuativo: abbassare il livello d'inquadramento del personale per ridurre i costi. Sin dalla fine degli anni '80 le banche hanno cercato di smantellare un impianto contrattuale che era stato conquistato nella fase alta delle lotte del decennio precedente e che si era "consolidato" (è proprio il caso di dirlo) nel diritto, in molte realtà aziendali, a raggiungere per automatismo, in tempi ragionevoli, il grado corrispondente all'attuale 3A4L.

L'abolizione degli automatismi, siglata nel CCNL del 1994, non ha impedito poi alle banche di procedere a varie promozioni selettive per merito, oppure alla negoziazione di inquadramenti contrattuali legati al ruolo e alla tipologia di attività professionale svolta (tarati in particolare sul segmento di clientela affidata).

Questo sistema ha portato nel tempo all'inquadramento del 40% della categoria nei gradi di "Quadro Direttivo" (con alcune punte ancora più elevate in banche come la nostra). **Da qui è partita l'offensiva finale, tuttora in corso, che punta strutturalmente a "tenere bassi" i livelli di inquadramento dei lavoratori che nel tempo vanno a sostituire i "vecchi", destinati all'esodo o alla pensione.**

Accade così che, a parità di mansioni e di compiti, registriamo livelli di inquadramento estremamente diversificati e percorsi rallentati, **con generale tendenza verso il basso. I contenuti di questo accordo non cambieranno la direzione del processo e tutto viene spacciato, dalle organizzazioni firmatarie, come normale routine, se non addirittura come un passo in avanti.**

Ma andiamo con ordine: partiamo da cosa cambia e poi arriviamo al giudizio finale.

Il punto di partenza del nuovo impianto vuole essere ambizioso: sostituire il vecchio criterio della “complessità” (di portafoglio) con il nuovo criterio della “competenza” del lavoratore.

Rimandiamo al dettaglio dell'accordo l'analisi delle varie figure che vengono investite dal nuovo accordo e le relative decorrenze, per restare al ragionamento di base.

La complessità del portafoglio veniva prima conteggiata come sommatoria dei punteggi ottenuti dai vari clienti, “pesati” in base a numerosità e tipologia. Da qui derivava l'eventuale indennità di ruolo, che comunque non andava mai oltre il 3A4L (fatta salva la carica di “Direttore” e la figura del Gestore Imprese).

Questo impianto è stato costruito per la Rete nel 2015 in seguito al varo del Nuovo Modello e poi “aggiornato nel 2018, con la novità di normare alcune figure di Coordinamento anche nelle Strutture Centrali di Direzione di Sede (i Coordinatori Operativi di Attività).

Ora questa figura viene “riconosciuta” anche nella strutture di Governance di Banca dei Territori (ricordiamo che i C.O.A. hanno un inquadramento base di 3A3L e 3A4L, con possibile indennità di ruolo di QD1 e QD2 legate alla complessità di ruolo). Anche qui le complessità vengono stabilite con criteri quali: complessità dei processi gestiti, tipo di attività, numerosità di risorse e sedi, seniority media delle risorse assegnate, rischi operativi delle attività presidiate.

Nella rete invece cambia, come abbiamo detto, il criterio per “costruire” la complessità e quindi l'indennità di ruolo cui si accede: subentrano quattro nuovi parametri pesati in percentuali diverse per arrivare al totale.

Il primo di questi indicatori è l'”Aderenza Professionale” e può pesare da solo per il 45%. E' basato sull'auto-compilazione del questionario TETI, che nella scorsa primavera era stato proposto ai colleghi senza spiegare a cosa serviva. **Visto che era lungo e complicato, una percentuale minima di lavoratori aveva risposto, per cui si era tradotto in un fallimento colossale.** Infatti verrà riproposto entro ottobre puntando ad un miglior esito... Obiettivo di TETI è certificare la preparazione professionale dei colleghi e misurare lo scostamento tra la realtà effettiva e le “attese” dell'azienda: ogni figura deve esprimere una certa competenza su almeno tre tematiche specifiche per il proprio ruolo. Se c'è uno scostamento tra “attese” aziendali e conoscenze reali si viene puniti nel punteggio, ed il 45% scende in proporzione alla propria “inadeguatezza”...

Il secondo indicatore è più facile: la formazione obbligatoria, che pesa per il 10%, e quella facoltativa, quantificata in due ore di formazione aggiuntiva su moduli attinenti al proprio ruolo, per ottenere un altro 5%. In totale può quindi valere il 15%.

Il terzo indicatore è rappresentato dalla Valutazione della Prestazione espressa da UpPER, articolata ora su sette livelli, due in più rispetto al sistema precedente. Questo indicatore può valere fino al 20% del totale.

Infine c'è il quarto indicatore: l'intensità del rapporto commerciale con la clientela. Qui contano cose concrete: le vendite, le offerte a distanza, gli incontri. Ma ci sono anche parametri da interpretare: cosa significa “*viene rilevato un evento che presuppone la presenza del cliente in filiale*”? Anche questo indicatore può valere fino al 20% nel punteggio totale e ci sembra molto poco tempestivo prenderlo in considerazione nel 2020, in un periodo in cui la principale indicazione legata al COVID-19 era proprio quello di incontrare i clienti il meno possibile e solo nei casi strettamente necessari (evitiamo di fare dell'ironia sul grado di adeguatezza della nostra clientela alle offerte a distanza...).

Per chi ha avuto la pazienza di seguirci fin qui crediamo sia evidente la sostanza dei fatti: un sistema di classificazione di filiali e portafogli che ha sempre latitato sul fronte della trasparenza rischia di essere sostituito da uno ancora peggiore.

L'applicazione meccanica e macchinosa di algoritmi, impossibili da capire o padroneggiare, rende il sistema del tutto inesigibile e privo di trasparenza. Ne è prova l'imbarazzo che gli stessi gestori del personale hanno sempre

manifestato quando si trattava di spiegare ai diretti interessati il meccanismo di funzionamento, la tipologia di portafoglio che gestivi o andavi a gestire, l'indennità di ruolo spettante, per non parlare dei tempi e dei criteri di consolidamento (e più spesso di mancato consolidamento) delle indennità. In più c'è da dire che la rilevazione dei parametri è su base annuale, quindi può cambiare di continuo.... Serve per tenere la corda tesa?

Inoltre preoccupa il calo di complessità delle filiali, che già nel 2019 ha portato oltre 300 direttori a subire una riduzione o la perdita della propria indennità di ruolo, a fronte di poco più di 200 che l'hanno acquisita o vista aumentare.

Una tendenza che può avere effetti ancora più pesanti con l'andamento commerciale e finanziario in corso, investito dalla crisi del coronavirus. **Un altro risparmio di costo che l'azienda riesce a scaricare verso il basso, grazie ad accordi "avanzati" come questo...**

C'è un unico modo per ribaltare questa serie di accordi scritti e firmati sotto dettatura aziendale, incomprensibili nei contenuti e incontrollabili nei meccanismi di funzionamento, mai discussi, votati o approvati dai lavoratori: pretendere la restaurazione di una pratica democratica che è andata totalmente perduta nell'attività sindacale.

Si firma su mandato dei lavoratori e non sui fogli excel redatti dalle società di consulenza organizzativa!

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

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

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

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011/7600582

cicl. in p. 31-7-2020