



SCUSI MI PRESTA UN ALGORITMO?

Un PVR va e un altro arriva. Negli stessi giorni in cui, deliberati i dati del bilancio 2021 di Intesa Sanpaolo, partivano i conteggi per la determinazione dei premi relativi all'anno scorso, ecco pronto l'accordo relativo a quelli del 2022.

Non ci stanchiamo di sottolineare che, stipulare un accordo dopo che i lavoratori da vari mesi sono già in corsa, spinti anche dalle onnipresenti pressioni commerciali, senza sapere ancora quanto i loro sforzi saranno remunerati, ha il sapore della beffa o meglio dell'ignavia da parte dei loro rappresentanti.

La misura del premio 2021, nel frattempo comunicata ai diretti interessati, ha aggiunto il danno alla beffa, poiché per l'ennesima volta i risultati ottenuti sono stati tali da comportare il **ricalcolo**, al **ribasso** delle somme relative all'"**eccellenza**", con forte delusione da parte dei colleghi.

Non c'è da stupirsi, i vari accordi sul PVR negli anni stipulati prevedono sempre lo stanziamento di una cifra fissa dei premi totali, e un maggior numero di buone prestazioni determina automaticamente la divisione del totale in fette sempre più piccole. Non resta dunque che sperare nel nuovo anno ma su questo fronte si rischia una nuova delusione. L'accordo prevede, è vero, un aumento della cifra totale destinata ai premi, ma si tratta di una percentuale modesta, poco più del 5% e osservando la ripartizione fra le quote di cui il premio totale è composto, all'eccellenza va la stessa cifra dell'anno scorso e l'articolato dell'accordo contiene l'onnipresente previsione di premi da ricalcolare qualora i successi commerciali sorprendessero nuovamente in positivo. Ma non si dica che il merito rimanga senza riconoscimento!

I lavoratori hanno la possibilità di ottenere cifre maggiori perché lo stanziamento dell'eccellenza ha, per il 2022, anche una parte variabile, collegata all'ammontare delle commissioni che le filiali Retail ed Exclusive avranno generato nel corso dell'anno (purché queste raggiungano almeno il 90% del budget). Quindi se i lavoratori di queste filiali vogliono avere la speranza di risultati più robusti non solo dovranno lavorare duramente, ma anche autofinanziarsi una parte del "tesoretto" a ciò destinato!

Bel risultato per organizzazioni sindacali che affermano di continuo di voler contrastare le pressioni commerciali e firmano di continuo accordi e protocolli in tal senso. Anche i firmatari di parte sindacale dell'accordo devono essersi accorti della puzza di bruciato perché, dopo il punto 6 il testo dell'accordo contiene la seguente dichiarazione di parte sindacale:

“Le OO.SS. dichiarano che il meccanismo di finanziamento del bonus pool relativo al premio di eccellenza attraverso i ricavi commissionali dei territori commerciali Retail ed Exclusive è sperimentale e sarà oggetto di specifica verifica al fine di valutarne i reali impatti in termini economici e di clima aziendale.”

Non c'è che dire: un magnifico esempio di coerenza. Per il resto non è il caso di addentrarsi nei meandri dei meccanismi di calcolo, poiché si rischia di perdersi, dato l'onnipresente elenco di condizioni e di indicatori (molti con i soliti acronimi incomprensibili) da soddisfare per giungere alla meta, una serie di vincoli che data la loro complessità e il fatto che, in parte, cambino da un anno all'altro dubitiamo fortemente che i firmatari dell'accordo conoscano anche solo superficialmente.

A questo punto ci viene in mente che i lavoratori dovrebbero pretendere, prima di impegnarsi a fondo, la consegna di apposito algoritmo che li tenga aggiornati sull'evoluzione delle grandezze da cui il loro premio dipende e magari permetta loro anche di rendersi conto che si tratta di aggregati su cui né loro, né i loro rappresentanti, hanno alcun controllo.

L'evoluzione della struttura del PVR va sempre di più nella direzione di un sistema a due componenti: da una parte, con l'abolizione di fatto del premio aggiuntivo, una cifra legata a risultati e dati di bilancio ed erogata sulla base della figura professionale ricoperta; dall'altra ad un premio che si avvicina sempre più ad essere, di fatto, la provvigione di un promotore. La decisione delle organizzazioni sindacali firmatarie di abbandonare il VAP per l'unificazione fra questi e il sistema premiante è sfociata, in parte, in un ritorno al passato, ma con molti più vincoli e meno certezze di erogazione.

I lavoratori devono accontentarsi delle briciole mentre agli azionisti viene distribuito un fiume di denaro, in parte sotto forma di dividendi, ma anche di riacquisto delle azioni, per compensare i possessori delle stesse degli anni di magra dovuti alla pandemia. Ben 3,4 miliardi verranno erogati quest'anno e il confronto con le cifre stanziare per il PVR, 110 milioni per il 2021, rendono l'idea del divario, in un momento in cui oltretutto le retribuzioni subiscono l'attacco di una rinnovata spirale inflazionistica che è già costata circa il 4% del potere d'acquisto l'anno scorso e promette cifre anche superiori per quest'anno.

Il fatto che, trattandosi del primo anno del nuovo piano industriale, al PVR vero e proprio si affianchi per il 2022 una nuova versione del LECOIP è una ben modesta soddisfazione in questa situazione. In una recente intervista il CEO di Intesa Sanpaolo ha detto che, per non mettere in pericolo la ripresa e contrastare l'inflazione, i salari dovrebbero aumentare, e già il fatto che tale constatazione non arrivi da chi, per dovere istituzionale, dovrebbe rappresentare gli interessi dei lavoratori è alquanto surreale. Il CEO ha aggiunto di essere preoccupato in particolar modo per la fascia di coloro che hanno una retribuzione mensile fra i 1.500 e i 2.500 euro, quella che viene definita classe media. Ebbene se è davvero così preoccupato per questi soggetti potrebbe cominciare da casa sua a riconoscere maggiormente dal punto di vista economico gli sforzi dei lavoratori di Intesa Sanpaolo.

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

www.sallcacub.org

salca.cub@sallcacub.org

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

f.i.p. 23.05.2022