

Premi Incentivanti, iniqui e distribuiti senza regole

Continua il ricorso indiscriminato al salario variabile. Intesa Sanpaolo nel Piano d'Impresa chiede tagli al personale e al costo del lavoro per 300 milioni di euro, ma a fine luglio eroga somme in modo unilaterale. Per la Uilca una decisione arbitraria e discrezionale, che crea divisioni e malumore tra i lavoratori

In questi giorni potrebbe riprendere il dialogo tra Azienda e Organizzazioni Sindacali in merito alle ricadute del Piano d'Impresa, con l'obiettivo di superare la posizione aziendale, che aveva dichiarato chiusa la trattativa senza accordo, e di trovare soluzioni condivise in merito al cosiddetto "Progetto 8000", che prevede l'uscita di 3.000 lavoratori e la riconversione e riqualificazione professionale di ulteriori 5.000.

In attesa di conoscere se la Banca ha deciso di rivedere le posizioni intransigenti che finora hanno impedito di trovare un accordo (obbligatorietà per l'uscita di lavoratori, rifiuto di nuove assunzioni, superamento degli accordi in essere per effettuare le riconversioni, senza peraltro specificare dove saranno, chi coinvolgeranno e come verranno gestite), in merito al Sistema Incentivante si registra una nuova iniziativa aziendale assolutamente priva di coerenza con le richieste di sacrifici avanzate nel Piano d'Impresa e contraria ai principi di equità distributiva, trasparenza e condivisione che il sindacato da sempre chiede in tema di erogazione di salario variabile.

L'Azienda ha infatti deciso che a fine luglio distribuirà somme una tantum, che nelle Aree sono definite "interventi di merito" a filiali che "hanno dato un contributo significativo al raggiungimento del budget".

Una scelta maturata dopo che nella Rete gli obiettivi di budget decisi dalla Banca a inizio anno sono risultati irraggiungibili, anche perché basati su parametri che non hanno invece raggiunto i livelli previsti dall'Azienda.

In fase di illustrazione del Sistema Incentivante 2011, la Uilca chiese all'Azienda se fosse intenzionata a distribuire somme fuori dai criteri indicati, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, come fece nel 2010, in relazione ai risultati del 2009, con una operazione correttiva che produsse malcontento tra i lavoratori, per la sua natura unilaterale e discriminatoria.

La Banca asserì che non aveva deciso come operare, pertanto le Organizzazioni Sindacali chiesero che eventuali iniziative in tal senso venissero comunicate preventivamente, ma questo richiamo è risultato inascoltato.

Per la Uilca, quindi, ancora una volta, è prevalsa una impostazione aziendale che divide il personale e premia pochi, penalizzando la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questa logica secondo la Uilca, è infatti contraria a quei principi di solidarietà e spirito aggregativo del personale, che andrebbe sempre essere perseguito da un'impresa, e posto quale primario obiettivo proprio in una fase delicata come quella attuale, dove ogni donna e uomo che opera in azienda dovrebbe sentirsi parte integrante di una organizzazione collettiva, in cui ognuno porta un contributo riconosciuto e determinante.

Per il sindacato il Gruppo Intesa Sanpaolo, con questa decisione, dimostra di non voler valorizzare questo spirito di appartenenza, che invece riconosce indispensabile quando parla di Responsabilità Sociale d'Impresa e Bilanci Sociali, anteponendo logiche premianti che si richiamano a metodi aziendali di massimizzazione del profitto, soprattutto nel breve periodo, condotti tramite politiche commerciali sempre più esasperate, da raggiungere anche utilizzando costanti pressioni sul personale.

In tale contesto anche la richiesta quotidiana dei report commerciali vengono vissuti dai lavoratori con una valenza diversa da quella dichiarata dall'Azienda, di organizzare l'azione commerciale, e assumono anch'essi la veste di impropri richiami a raggiungere obiettivi, in ogni caso, come si è visto, irrealizzabili.

Da tempo la Uilca, a ogni livello, denuncia che questa impostazione e il clima aziendale che genera negli anni si sono dimostrati pericolosi, per i prodotti finanziari che introducono nel sistema economico e per l'effetto negativo sulla fiducia della clientela verso il sistema bancario.

La Uilca ritiene quindi deleterio riproporre logiche premianti discriminatorie, coerenti con politiche commerciali aggressive, e inconcepibile farlo in un momento in cui si chiedono sacrifici, riduzioni di personale e tagli al costo del lavoro.

Per questo motivo la Piattaforma sindacale per il rinnovo del Contratto Nazionale propone di superare questo modello di banca e di sistema del credito, per costruirne uno capace di superare la crisi, applicando in modo concreto principi di Responsabilità Sociale d'Impresa, equità distributiva, eticità nei comportamenti.

Un modello in cui vengono posti limiti concreti alle retribuzioni del top management, per il quale il Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo non prevede sacrifici.

Di fronte a iniziative aziendali che rifiutano di intraprendere una logica di riforma culturale basata su una equa distribuzione della ricchezza, non stupiscono le iniziative di chi sta facendo circolare tra i lavoratori la notizia per cui, in riferimento al 2010, 650 manager del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno beneficiato di bonus per 485 milioni di euro.

Questa informazione è stata smentita dalla Banca in un recente incontro con le Organizzazioni Sindacali, in cui ha dichiarato che l'importo indicato si riferisce al Sistema Premiante erogato a tutti i dipendenti, compresi quelli esteri, con la seguente distribuzione: 116 milioni di Sistema Incentivante, 169 milioni di euro di Premio Aziendale (Vap), 139 milioni di euro tra dipendenti all'estero, middle management e altro personale non identificato e 61 milioni di euro ai 650 manager del Gruppo.

Questa precisazione, sebbene riduca l'impatto iniziale, non chiarisce fino in fondo l'erogazione dei 139 milioni e conferma che esiste una sperequazione nella distribuzione dei Sistemi Premianti, se si considera che lo 0,65% del personale del Gruppo (650 manager) ha percepito il 12,5% per cento del salario variabile.

Tutto ciò per la Uilca è contro qualsiasi principio di equità, in generale, e diventa ingiustificabile di fronte a un Piano d'Impresa che prevede sacrifici per tutti i lavoratori, riduzioni di personale e un drastico taglio al costo del lavoro nel 2011.

www.uilcais.it