

Sulla trattativa in corso

La trattativa di Gruppo in corso da mesi è arrivata con ogni probabilità al dunque, con gli incontri in corso durante questa settimana, convocati sugli “*argomenti di negoziazione*” tra Intesa SanPaolo e le Delegazioni Trattanti.

In discussione ci sono i Ruoli Professionali per la Divisione Banca dei Territori, il Vap 2014, il Premio Variabile di Risultato a partire dal prossimo anno, vincoli e paletti sulle Pressioni Commerciali (sempre per la Banca dei Territori), norme integrative al CCNL su Assenze dal Servizio, infine il percorso di costituzione del Fondo Pensioni Unico di Gruppo.

Le premesse con cui oggi si torna a discutere sono assolutamente negative sul VAP 2014. La controparte parla di “conguaglio”, poiché a suo dire questo VAP deve scontare le spese sostenute per il Piano di Azionariato Diffuso e per i Piani di Investimento (LECOIP). I lavoratori dovrebbero quindi consolarsi con l’apprezzamento del titolo azionario, che sta generando una plusvalenza (comunque ora non monetizzabile). Noi contestiamo questo teorema. Ai lavoratori va riconosciuto il giusto premio di produttività, è troppo comodo sostituirlo con l’effetto di mercato sulle azioni eventualmente possedute.

Sul versante normativo poi, **la questione dei Ruoli è molto controversa.** Si lega all’intenzione di Intesa SanPaolo di adottare un criterio “organizzativo-economico” di complessità (calcolata da parte aziendale) per individuare l’inquadramento di riferimento del direttore di filiale. Ciò in vigore del CCNL che, recentemente confermato a grandissima maggioranza dai lavoratori, prevede invece il criterio dell’organico per la classificazione di complessità delle filiali.

La trattativa parte da questo assunto e si concentra da tempo sulle indennità economiche di ... “posto occupato” (quindi revocabili) da riconoscere ai Direttori di Filiale e ai Coordinatori commerciali della Banca dei Territori.

E’ stato già detto da molti, e noi condividiamo, che:

- la trattativa trascura le altre figure professionali presenti in BdT, peraltro citate dall’Azienda nella sua presentazione.
- ci vogliono tempi certi per la trattativa che dovrà discutere di ruoli, figure e percorsi anche per le altre Divisioni e Aziende del Gruppo (quindi anche la Divisione Private).

A nostro modo di vedere, manca un quadro di riferimento condiviso. Occorre contrattare l’organizzazione del lavoro e nello specifico gli inquadramenti e i percorsi professionali per tutti i lavoratori, con regole chiare e trasparenti, non semplicemente mettere la firma su accordi che elencano etichette per ruoli in cui si viene, e si verrà sempre, scelti dall’Azienda.

Tra l’altro non si cita mai il sistema di valutazione, e ciò non è un bene perché nel sistema di valutazione (basta leggere la Circolare sul Performer 2.0) l’Azienda cataloga figure professionali,

definisce ambiti di applicazione, collega ruoli e seniority, indica meccanismi e modalità di possibile sviluppo e crescita.

E' necessario dare conto ed evidenza di questi temi, altrimenti la discussione e l'accordo che ne potrebbero derivare saranno monchi. Se non si inquadra l'intera organizzazione del lavoro in modo condiviso, si riuscirà magari ad intervenire rispetto all'impostazione aziendale sulle indennità economiche per i Ruoli BdT (Direttori e Coordinatori), pure evitando deroghe al CCNL, ma sarà poco.

Figuriamoci poi se non si dovesse **porre rimedio al "non percorso"**, cioè al mancato consolidamento dell'indennità, o del grado, a fronte della decisione aziendale di spostare il lavoratore ad altro incarico.

Questo punto è cruciale. Secondo noi il ragionamento della controparte va capovolto.

Il lavoratore che viene chiamato a svolgere un'attività nuova, più complessa, di avvio in un percorso, necessita certamente di un periodo nel quale dovrà assimilare, conoscere, studiare prima di svolgerla al meglio, pertanto è logico prevedere un periodo di rodaggio e sperimentazione nella nuova e più complessa posizione.

Il percorso per essere tale deve prevedere passaggi orizzontali che non comportano la perdita di alcunché, anzi. Il passaggio a posizioni equivalenti è sempre "percorso" (a volte anche accelerato perché la rotazione su più posizioni fa esperienza e professionalità e queste vanno riconosciute).

Una volta valutati positivi i risultati scatta il livello successivo, una volta per tutte, per tutti.

5 ottobre 2015

FISAC CGIL
Fideuram ISPB
SanPaolo Invest

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net