

Un Sistema Incentivante contro il senso di appartenenza

**L'erogazione del Premio rivista dall'Azienda
senza coinvolgere le Organizzazioni Sindacali
e con un metodo che penalizza in modo grave
il personale della Banca dei Territori**

Ogni anno il Sistema Incentivante si dimostra uno strumento che produce insoddisfazione tra i lavoratori e quest'anno non fa eccezione.

L'Azienda ha infatti imposto in modo unilaterale una modifica nei tempi di erogazione del Premio nella Banca dei Territori, con la previsione di una rateizzazione da settembre, facendo comunicare questa decisione ai responsabili di filiale verbalmente tramite le Aree. Questa situazione crea una grave penalizzazione ai lavoratori, che peraltro apprendono del cambiamento solo due giorni prima di ricevere la busta paga di giugno con cui aspettavano il premio intero, e produce una pericolosa incrinatura nell'ambito di corrette relazioni sindacali, che sono state scavalcate da un atteggiamento aziendale autoritario, irrispettoso delle persone che lavorano nelle filiali e contrario alla costruzione di condiviso senso di appartenenza tra il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Tutto ciò con l'aggravante che la situazione creatasi nella Banca dei Territori nasce da una decisione che nelle intenzioni doveva essere positiva.

Nello specifico è avvenuto che l'Azienda, durante l'anno, di fronte alla manifesta impossibilità della grande maggioranza delle filiali di raggiungere gli obiettivi di budget fissati nel 2009 per conseguire il Premio, ha deciso di introdurre dei correttivi ai parametri relativi agli obiettivi, per consentire erogazioni a un numero maggiore di lavoratori.

In tal modo le filiali che si erano posizionate nella fascia bassa sono salite di livello e molte di quelle che all'inizio non avevano diritto ad alcuna erogazione sono entrate nel novero di quelle premiate.

Sulla base di questa impostazione sono state consegnate ai lavoratori le schede di valutazione e di risultato e l'Azienda ha comunicato l'erogazione del premio a maggio nelle strutture centrali e a giugno nella Rete.

Negli incontri di giovedì 17 e mercoledì 23 giugno le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto hanno chiesto se erano state decise modifiche nell'erogazione degli importi stabiliti e l'Azienda ha risposto che non era previsto alcun cambiamento.

Questa affermazione è però stata smentita in modo grave dai fatti, allorché le Aree hanno comunicato verbalmente ai responsabili di filiale che a giugno verrà corrisposta la parte di Premio calcolata con i criteri decisi nel 2009, mentre quella riveniente dall'applicazione dei correttivi sarà pagata in due rate da settembre.

In questo contesto i direttori sono quindi stati messi di fronte al fatto compiuto e sollecitati a rappresentare le decisioni ai dipendenti della filiale come se le condividessero.

Questa situazione ha quindi creato un evidente situazione di forte disaccordo tra tutti i lavoratori della Banca dei Territori e di grande tensione nell'ambito delle relazioni sindacali, per la mancanza di informazioni corrette e preventive alle Organizzazioni Sindacali,

che hanno anzi dovuto sollecitare un chiarimento da parte della Banca, che, altrimenti, non prevedeva di rilasciare comunicazioni su questo tema.

Tutto ciò anche nella consapevolezza che intanto i loro colleghi delle strutture centrali avevano già percepito gli importi di loro pertinenza il mese precedente e per intero.

Come più volte sottolineato il Sistema Incentivante non viene definito attraverso un accordo con il sindacato, ma è uno strumento di cui l'Azienda decide gli obiettivi da raggiungere, i criteri di calcolo, i tempi e i metodi di erogazione.

L'unico obbligo previsto dal Contratto Nazionale è quello di informare le Organizzazioni Sindacali in merito alle decisioni assunte e alle eventuali modifiche che la Banca intende apportare durante l'anno.

La Uilca ha più volte sostenuto che il Sistema Incentivante troppo spesso produce effetti molto negativi in termini di tensione tra il personale, di pressione verso il raggiungimento degli obiettivi commerciali, di iniqua distribuzione dei premi, che per alcuni arrivano a raggiungere importi pari alla retribuzione media annua di un dipendente.

Tutto ciò, oltre a forti perplessità sotto il profilo morale, produce comunque divisione tra i lavoratori e mina la costruzione di un comune senso di appartenenza.

Una dimostrazione in tal senso risiede anche nella diversificazione delle erogazioni tra la Rete e le strutture centrali, rispetto alle quali l'Azienda si è sempre rifiutata di portare a conoscenza del sindacato i criteri e gli importi che vengono erogati.

Oggi questa differenziazione è ulteriormente aggravata dal fatto che a maggio nelle strutture centrali è stato erogato il premio intero in un'unica soluzione e nella Banca dei Territori si intende operare in modo diverso.

Nel tempo i correttivi chiesti dalla Uilca e dalle altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto hanno ridotto la portata di molti effetti negativi del Sistema Incentivante e la logica di allargare il bacino delle filiali a cui erogare il premio va in questa direzione, ma il metodo con cui l'Azienda ha applicato quanto convenuto nell'ambito delle relazioni sindacali, come peraltro purtroppo avviene anche per altri accordi, ha svilito la portata positiva di tali decisioni.

In tal senso va sottolineata anche la logica fuorviante con cui alcuni responsabili di filiale interpretano i criteri relativi alla Customer Satisfaction, che sono stati chiesti per introdurre elementi di qualità nella valutazione dei risultati ed evitare che il calcolo del sistema incentivante avesse solo un riferimento commerciale.

Lo scopo positivo viene però smentito quando i responsabili di filiale utilizzano tali parametri per esercitare ulteriore pressione sui lavoratori.

Quanto sta avvenendo in merito al Sistema Incentivante favorisce lo sviluppo di sfiducia e disaffezione dei lavoratori verso l'Azienda, in particolare quando la stessa decide di operare senza coinvolgere le Organizzazioni Sindacali o raggiungere accordi e quindi favorisce situazioni di caos e di forti dissensi dei lavoratori.

Il pagamento della busta paga di giugno è previsto fra due giorni, pertanto i tempi ristretti non consentono di trovare soluzioni immediate, la Uilca si attiverà però nei confronti delle altre sette Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto affinché unitariamente venga chiesto all'Azienda di rivedere le proprie decisioni per quanto concerne le erogazioni successive, anticipandole ed eliminando la rateizzazione.

La Uilca auspica che l'Azienda colga l'occasione per riprendere relazioni sindacali propulsive e condivise.

www.uilcais.it