Le promozioni di Trilussa

Qualora non bastasse il sistema MBO (incentivante solo sulla carta come abbiamo già argomentato) a disilludere ulteriormente i colleghi, arriva con cadenza annuale il cosiddetto “sistema premiante”, più prosaicamente chiamato “le promozioni”. All’uscita della circolare, si rinnova tra i colleghi una forte sensazione di straniamento.

La nostra banca e i nostri colleghi, si dividono in due “mondi” diversi: la rete, nella quale i percorsi di crescita professionale sono in parte chiari e trasparenti, disciplinati da CCNL e altri accordi, quindi con inquadramenti sostanzialmente automatici; gli uffici di Centro e Semicentro, nei quali, essendo più difficile prevedere percorsi strutturati, in tema di promozioni ci si deve necessariamente affidare ad una certa discrezionalità.

Ciò premesso, non accontentandoci delle sensazioni, abbiamo analizzato gli elenchi delle promozioni avvenute negli ultimi cinque anni, calcolando il tasso percentuale di colleghi promossi che lavorano in filiale rispetto al totale promossi. I risultati sono i seguenti: 2018: 45%; 2019: 41%; 2020: 34%; 2021: 38%; 2022: 27%. Emerge quindi con chiarezza che il tasso di promozioni tra i colleghi di rete è effettivamente basso e in deciso calo, confermando la sensazione predetta, coerentemente avvalorata da una simile proporzione anche per i riconoscimenti una tantum erogati.

Entrando nel merito, ci permettiamo di fare alcune considerazioni che a nostro modesto avviso dovrebbero rientrare nei ragionamenti che sottendono talune logiche gestionali. La redditività (trascurando le pur non infrequenti operazioni e/o partite straordinarie) deriva in parte importante (o almeno dovrebbe) dallo “sporco lavoro” fatto in filiale, dove i colleghi ogni giorno conquistano la fiducia di nuovi clienti e consolidano quella di chi lo è già. Le filiali sono la nostra prima linea, la trincea (per usare il linguaggio bellico a volte utilizzato quando si parla di obiettivi e risultati), il biglietto da visita della nostra azienda. Hanno affrontato due lunghissimi anni di pandemia nei quali, in virtù dello status di lavoro essenziale, si è lavorato in condizioni “particolari” correndo dei rischi, per i colleghi e familiari, non proprio trascurabili.

Qualora nei ragionamenti del Sistema Premiante non si volesse (lecitamente, per carità) riconoscere questa presunta importanza della rete, ci si aspetterebbe comunque una percentuale uniforme di promozioni all’interno dell’azienda. Stimando con sufficiente approssimazione che oggi due colleghi su tre lavorano in rete, dovremmo quindi riscontrare che circa due promossi su tre dovrebbero lavorare in filiale. I dati, a conferma del comune sentire dei lavoratori, sono però ben lontani da questa proporzione.

Visti i sempre più ambiziosi obiettivi assegnati alle filiali, e viste le non banali difficoltà che si devono affrontare nel perseguirli, ci chiediamo, non senza una certa preoccupazione, il motivo del basso e decrescente numero di riconoscimenti ai colleghi e colleghe delle filiali. Potremmo ipotizzare che questo dato derivi da un eccessivo, involontario travaso delle migliori intelligenze tra le filiali e le strutture di Centro e Semicentro in danno della rete, che andrebbe probabilmente riequilibrato? Così come forse andrebbe riequilibrato lo stesso rapporto quantitativo, che vede ormai troppi generali, colonnelli e maggiori, e troppo pochi soldati semplici.

Un sistema premiante, i cui razionali non paiono chiaramente intellegibili, impedisce di percepire questi momenti come situazioni nelle quali l’azienda premia l’impegno. Si dà adito, quindi, a legittimi interrogativi sui criteri sottostanti, avvalorati dalla forbice tra il quantum che MBO fornisce a chi materialmente porta avanti le campagne commerciali e chi

ha invece ruoli di coordinamento.

Nei fatti il sistema incentivante (MBO) ed il sistema premiante (promozioni) non contribuiscono a creare un clima positivo tra colleghi. Questo è un risultato che un'azienda attenta a dinamiche e relazioni industriali includenti ha il dovere di analizzare ed affrontare.

Coordinamento FISAC CGIL Banco di Sardegna

"Me spiego: da li conti che se fanno / seconno le statistiche d'adesso

risurta che te tocca un pollo all'anno: /. e, se nun entra nelle spese tue,

t'entra ne la statistica lo stesso. /. perch'è c'è un antro che ne magna due."

Estratto da "La Statistica" del poeta Trilussa