

NEL LABIRINTO DEL MINOTAURO 2 Ai Vecchi problemi se ne aggiungono di nuovi

Ricordiamo che il contratto Misto (conosciuto anche come "Minotauro") nasce nel lontano 2017 con l'obiettivo di porre un freno all'utilizzo delle collaborazioni autonome piene e accrescere contemporaneamente il numero di assunzioni nel Gruppo.

Questa particolare forma di rapporto di lavoro ha alcune peculiarità che lo rendono unico nel settore e che sin dall'inizio, come da noi più volte evidenziato, ha fatto emergere diverse problematiche che i colleghi hanno dovuto affrontare, con scarsi risultati anche per la poca disponibilità aziendale a risolverli.

Nonostante il tempo trascorso le cose sembra non siano migliorate!

Anzi, con il tempo l'elenco dei problemi si è allungato e non passa giorno senza che ci pervengano segnalazioni di nuove e più complesse criticità.

Ricorderete quanto da noi già denunciato in un comunicato dello scorso anno che evidenziava le difficoltà quotidiane affrontate dai colleghi. Difficoltà che gli stessi colleghi ci confermano ancora ad oggi esistenti e che impediscono ai lavoratori con contratto misto di poter svolgere a pieno e con soddisfazione il proprio ruolo:

- risultano di fatto avere un ruolo da subalterni per la quasi totalità delle ore lavorate, nonostante la parte autonoma dovrebbe essere, almeno contrattualmente, preponderante rispetto a quella subordinata (tre giorni su cinque);
- continuano a essere sottoposti a continui ed estenuanti monitoraggi da parte dei coordinatori riducendo così, nei fatti, l'autonomia stessa del mandato;
- si scontrano quotidianamente con aspetti di natura tecnica che limitano in maniera considerevole lo svolgimento del ruolo di consulente finanziario (limiti alla gestione post vendita di alcuni prodotti, così come l'impossibilità di utilizzare alcune applicazioni), limitazioni che, ostacolando il raggiungimento degli obiettivi fissati, incidono sulle loro -già magre- entrate.

Come se tutto ciò non fosse sufficiente, si sono aggiunti ulteriori problemi che hanno aggravato la situazione:

- **scarsa disponibilità di appositi HUB aziendali**, necessari per incontrare i clienti, molti dei quali sono restii agli incontri domiciliari (situazione questa che si è aggravata con l'emergenza pandemica). In molte grandi città non sono presenti oppure sono presenti in numero assai limitato;
- **mancanza di autonomia nella scontistica** da poter utilizzare con la clientela. Questo non aiuta il lavoro dei colleghi che si trovano a dover operare su un mercato sempre più complesso e competitivo, con una concorrenza agguerritissima;
- **assenza di chiarezza nella rendicontazione** poiché, essendo cumulativa, non riporta i dettagli del calcolo della retrocessione. Questa problematica sarebbe facilmente risolvibile: basterebbe riportare il riferimento del cliente, dell'operazione, la data e la retrocessione riconosciuta distinta per tipologia (investimenti - finanziamenti).

Infine ci sono aspetti meno operativi, ma che incidono sulla parte economica del rapporto di lavoro del contratto misto, come quello sul riconoscimento del Premio Variabile di Risultato (PVR), che annualmente viene pagato a tutti i dipendenti del Gruppo. Se, come ci viene segnalato oramai da tempo, il contratto misto si riduce, per motivi organizzativi aziendali tecnici, ad un unico ruolo di subalterno (almeno per l'operatività quotidiana), sminuendone o riducendone la parte autonoma, deve essere riconosciuto anche a questi colleghi l'intero premio e non solo la parte relativa al contratto di lavoro subordinato.

Significativo il miglioramento previsto nel recente accordo sul PVR 2022, che ha eliminato la penalizzazione prevista per i contratti a tempo parziale (quindi anche per i contratti Misti) nel calcolo della quota B del premio base relativo al PVR. Novità positiva, che va nella giusta direzione, ma che riteniamo ancora non del tutto sufficiente.

Questa situazione certamente non incentiva i colleghi a confermare i contratti misti alla loro naturale scadenza. L'azienda, quindi, non deve meravigliarsi se la quasi totalità di loro opta per passare al più tradizionale rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno.

Le minacce di trasferimento in località remote della nostra penisola operate nei confronti dei colleghi, per costringerli a cambiare idea, oltre finire per essere controproducenti, denotano mancanza di rispetto e di considerazione e sono in contrasto con lo spirito delle intese a suo tempo siglate.

Per quanto ci riguarda, e come più volte detto, anche alla luce dell'esperienza sino ad oggi maturata, questa tipologia di rapporto di lavoro non ha più ragione d'essere e, in previsione delle prossime scadenze e delle prossime assunzioni, è quanto mai necessario tornare al passato, ossia al tradizionale:

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PIENO.

Nel frattempo come UNISIN continueremo a seguire e analizzare le problematiche segnalate di volta in volta dai colleghi, e ciò al fine di tutelarli in maniera adeguata e assisterli in tutte le fasi del loro complicato rapporto di lavoro con la banca.

31 maggio 2022

UNISIN DELEGAZIONE GRUPPO INTESA SANPAOLO