

ASSUNZIONI IN INTESA SANPAOLO: ZERO TONDO IN TRASPARENZA

Lo abbiamo sempre sostenuto, lo ribadiamo ancora: siamo contrari al nepotismo. Riteniamo che le quote “di riserva” per i figli dei dipendenti siano un privilegio iniquo nei confronti di migliaia di giovani, in particolare nel Meridione, che soffrono e subiscono una condizione di inoccupazione consolidata, irreversibile e umiliante.

Comunque, facendo seguito all'accordo sulle uscite volontarie, le procedure selettive sono partite e, stando ad un comunicato delle sigle trattanti, su quasi 1.300 figli dei dipendenti selezionati, 656 hanno superato la prima prova. Di questi, circa 300 hanno già affrontato la seconda prova e 110 l'hanno superata. A loro si aggiungono 128 “esterni”, che hanno superato a loro volta la seconda prova.

Per capire meglio questi numeri, va detto che, a fronte di 2.458 colleghi che hanno aderito al Fondo esuberi o accettato di andare in pensione, le assunzioni previste dall'azienda sono circa 260.

Questo conferma le nostre critiche all'accordo, che regalava all'azienda una fuoriuscita importante di lavoratori (ancorché volontaria) a fronte di assunzioni in numero molto limitato.

Detto questo, non possiamo tacere le anomalie che si stanno evidenziando nelle assunzioni in corso, che molte preoccupazioni stanno creando tra i colleghi coinvolti, ricordando che, delle quasi 1300 richieste di colleghi-genitori, circa metà proviene dal Sanpaolo Banconapoli.

La prima fase selettiva è stata affidata ad una società esterna privata (PRAXI) che ha convocato a Torino, Milano, Roma i giovani concorrenti in possesso dei requisiti previsti: non più di 29 anni al 31/03/07, alcuni tipi di diplomi e/o di lauree, nessuna esperienza lavorativa precedente alle dipendenze di aziende di credito, finanziarie, ecc. Già sul primo punto occorre osservare che la legge 80/2005 (legge Biagi) prevede, a proposito del limite di età, che “l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)”. Come mai è stato posto il limite del 31/03/07 ?

I risultati di questa prima prova non sono stati comunicati a tutti contestualmente e l'ansia per i colleghi coinvolti è durata parecchi giorni, accentuata dalla contemporanea chiamata, per alcuni, al secondo turno di prove collettive nel periodo compreso tra il 5 ed il 23 febbraio.

La comunicazione dell'esito positivo della prova è avvenuta a mezzo posta elettronica ed è facile immaginare il risveglio mattutino di tutti questi ragazzi e

ragazze e loro famiglie che, prima del caffè, accendono i computer per conoscere il loro destino.

Dopo il 29 gennaio sono stati riaperti i termini di presentazione delle domande per quei giovani che non avevano potuto partecipare alla prova o perché malati o per altro motivato impedimento ed anche per alcuni i cui titoli di studio non erano stati considerati, in prima istanza, validi. Un'altra apertura dei termini si è avuta successivamente per consentire la partecipazione anche ad altri figli dei colleghi: insomma si è realizzata, comunque la si metta e seppure supportata da motivi comprensibili e giustificabili, una vera e propria disparità di trattamento tra coloro che hanno sostenuto la prova il 29 gennaio e coloro che l'hanno sostenuta successivamente.

I criteri della selezione sono stati definiti prima dell'inizio delle prove? E' legittimo tutto questo? E se pure fosse legittimo, è serio?

Nella seconda fase di selezione, durante i colloqui individuali, **sono state rivolte domande assolutamente personali**, quindi inopportune, circa la propria famiglia, oppure è stato chiesto "e se dopo quattro anni di apprendistato, in cassa, fuori regione, non ti rinnovassimo il contratto?".

Se queste sono le premesse, cosa avverrà ancora nella terza fase di selezione, in sede di "colloquio motivazionale" alla presenza di dirigenti Intesa San Paolo? Le domande provocatorie saranno più pungenti di prima? Le OO.SS. firmatarie dell'accordo, che tipo di controllo hanno effettuato o stanno effettuando circa lo svolgimento di queste prove? La delegazione trattante (chi erano i componenti che hanno salutato con entusiasmo il ricambio generazionale?) che tipo di valutazioni ha svolto in ordine alle modifiche "in corso d'opera"?

Noi ci limitiamo ad osservare che, al Sanpaolo, esistevano solo due momenti di selezione (e non tre come in questo caso), effettuati dall'azienda alla presenza di una commissione assunzioni con funzioni di controllo, con rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori, subito cancellata dalla nuova banca, senza nessuna reazione da parte dei sindacati trattanti.

Così stando le cose, un chiarimento di parte aziendale, o almeno di parte sindacale, sarebbe necessario ed atteso.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A.

www.sallcacub.org

sallca.cub@libero.it

FEDERAZIONE DI NAPOLI, Via Carriera Grande 32 telefax 081 265799