

ESODI E ASSUNZIONI IN INTESA SANPAOLO

UNA NUOVA “VITTORIA” SINDACALE

Nel nostro precedente volantino avevamo ironizzato sul pieno successo del piano aziendale, che ha ottenuto il consenso all'uscita della stragrande maggioranza dei lavoratori aventi diritto all'esodo e la cui volontà di fuga sembra essere l'unico argomento su cui la disponibilità aziendale è generosa.

Appare, quindi, del tutto fuori luogo il tono del comunicato dei sindacati firmatari, i quali, senza timori di cadere nel ridicolo, rivendicavano di aver prima chiesto ed ottenuto di ampliare la platea di chi poteva andare in esodo a chi maturava la pensione entro il 2023, ed ora di aver “conquistato” l'uscita di tutti coloro che l'avevano chiesta.

Immaginiamo quale resistenza aziendale abbiano dovuto superare, vista la ritrosia della controparte a beneficiare della possibilità di risparmiare 675 milioni di Euro all'anno a partire dal 2021 dopo aver mandato a casa quasi gratis gli esodati. E questo sia perché il tesoretto statale conseguente all'*affaire* banche venete è parametrato su una permanenza media nel fondo superiore a quella che si realizzerà (e quindi coprirà molto più delle 4.000 teste inizialmente previste) sia perché per il triennio 2017-2019 anche il “normale” ricorso al Fondo Esuberi è beneficiato da un robusto contributo pubblico, grazie alle misure previste nella legge di stabilità 2017.

Inoltre, a fronte di 6.500 esodi (più le uscite per pensionamenti, oltre ai 1.000 esodati delle ex banche venete), ottengono 1.500 assunzioni, 500 delle quali nella forma delle famigerate assunzioni miste, un'altra “conquista” di cui i firmatutto e senza vergogna si vantano, ma che rappresenta **un ulteriore passo verso la precarizzazione della categoria**, con giovani assunti col jobs act (cioè liberamente licenziabili) per 600 Euro circa al mese e la necessità di procacciarsi il resto del reddito cercando clienti da gestire come consulenti finanziari autonomi (i vecchi promotori).

Ci chiediamo se al tavolo di trattativa qualcuno ogni tanto rifletterà sul degrado delle condizioni lavorative che ha determinato questa fuga di massa (degrado cui contribuiscono, in parte, anche i brillanti accordi firmati negli ultimi anni) e sul fatto che si potrebbe fare almeno un timido tentativo per escludere i nuovi assunti dalla normativa del jobs act.

Facciamo i migliori auguri a tutti coloro che hanno avuto accesso o lo avranno all'esodo (pur nella permanente incertezza sui tempi di uscita, lasciati alla discrezionalità aziendale). **Per coloro che restano al lavoro e vivono male la loro condizione, suggeriamo di non limitarsi ad aspettare, rassegnati, il loro turno per i prossimi esodi, ma di reagire con noi per migliorare la qualità lavorativa.**

C'è molto da fare: segnare gli eventuali straordinari che vengono fatti e pretendere (col nostro aiuto) la compensazione, senza accettare di giustificarli con la causale NRI. Pretendere che la formazione sia a carico dell'azienda e non della buona volontà del lavoratore. Documentare e segnalare richieste improprie ed illegittime per il raggiungimento dei budget (compreso il controllo delle agende elettroniche). Più in generale segnalare ogni comportamento di responsabili che può diventare fonte di stress lavorativo, compreso la violazione di regole e normative aziendali. Invitiamo gli stessi responsabili a segnalarci comportamenti scorretti dei loro superiori gerarchici.

Viviamo in una situazione in cui il potere aziendale sembra non avere limiti e possa essere esercitato in modo arbitrario. Tutto questo non può essere accettato. **Dobbiamo ristabilire un clima lavorativo accettabile, con ritmi e carichi di lavoro sopportabili, il rispetto della dignità delle persone, il rispetto delle regole.**

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011/7600582