

INTESA SANPAOLO CASA: CRONACA DI UNA TRISTE STORIA

Ancora una volta il nostro top management ha mostrato il suo vero volto, nascosto ai piani alti di lucenti grattacieli, o rintanato in lussuosi uffici centrali. Mai sazio di potere e soldi, gonfio di **stock options milionarie**, figlie di quella finanza malata che sfrutta il lavoro di onesti e diligenti lavoratori derisi e sfruttati, magari **ingenui** nell'accettare l'illusione del miraggio di premi declinati in sistemi incentivanti fatti di regole ballerine mai certe e definite (come dimostrato anche quest'anno dalla decisione unilaterale della banca di tagliare quanto promesso e preventivato ed illustrato in lunghe riunioni dai capetti di turno), questo management punta soltanto a risparmiare sui costi.

Nel mentre il Paese conta i morti di una **epidemia mondiale** ancora in atto, i nostri dirigenti, blindati in contratti favolosi, studiano meschinamente come mortificare quella che dovrebbe essere la risorsa strategica più importante di questa azienda: **i giovani**, garanti della continuità del passaggio generazionale di migliaia di lavoratori che hanno portato questa banca ai livelli attuali.

Proprio così i nostri giovani, pluridecorati sui campi scolastici ed accademici, nell'illusione di venire a lavorare "**nel posto più bello dove essere dipendenti**" accettano contratti di lavoro capestro, partoriti da menti insane di dirigenti e consulenti opulenti, possessori immeritevoli di una ricchezza accumulata negli anni con stipendi ed indennità.

E' notizia di questi giorni che la start up Intesa Sanpaolo Casa chiude, in sostanza, i battenti. Infatti nel consiglio di amministrazione del 20/05/2020 il rampante CEO ha illustrato la "**pesante ristrutturazione**", come è stata definita dai vergognosi sindacati firmatutto, della società. Lo stesso rampante CEO che aveva reclutato, motivato ed incentivato, circa 200 giovani tra agenti immobiliari e dipendenti della banca, prospettando loro una fulgida carriera nel nuovo business della banca nell'intermediazione immobiliare, ha dovuto decretare il fallimento del progetto "casa" nascondendo i propri errori manageriali dietro "le difficili condizioni di mercato che acuite dall'emergenza Covid-19 comporteranno un'ulteriore contrazione delle compravendite."

VERGOGNA!!!

La società manterrà nel suo organigramma 3 responsabili di area commerciale e 16 dipendenti per le funzioni amministrative e di governo, oltre ai 16 distaccati della banca. Staremo ad osservare attentamente come la banca premierà il rampante CEO e quali criteri adotterà per la scelta dei 19 dipendenti. Agli altri sfortunati figli di nessuno verrà proposto:

- L'assunzione a tempo indeterminato e tempo parziale con orario settimanale di 30 ore con assegnazione nella FOL al medesimo inquadramento ricoperto in ISP casa con applicazione del CCNL credito, mantenendo l'attuale retribuzione e piazza lavorativa.
- In alternativa la possibilità di proseguire l'attività di intermediazione immobiliare con ISP casa attraverso un contratto di lavoro autonomo e la possibilità nei 24 mesi successivi di scegliere l'assunzione nella FOL.

Questo avviene dopo il crescente fallimento dei contratti misti cd "minotauri", soprattutto al Sud. Sono numerosi i casi di colleghi stagisti che, dopo aver superato l'esame da consulenti finanziari, hanno preferito accasarsi altrove, con i sentiti ringraziamenti dei loro nuovi datori di lavoro, che si sono ritrovati in casa giovani preparati e abilitati, risparmiando sulla formazione.

Intesa Sanpaolo ha così **regalato** a reti concorrenti di promozione finanziaria i nostri stagisti, formati ed abilitati alla professione, ma demotivati grazie alla scellerata scelta di fare reclutamento nelle regioni meridionali, con più elevata disoccupazione, per poi assumere nelle regioni settentrionali, lasciando a carico di questi neo sventurati colleghi il sostenimento delle spese di vitto, alloggio e trasporto da e verso i luoghi di origine/residenza. Scelta **miope**, fatta da una dirigenza incapace di comprendere che costi proibitivi per il mantenimento in luoghi di lavoro lontani e difficoltà di inserimento in tessuti economici non propri, sono barriere difficili da superare in tempi brevi e sicuramente non congeniali ai tempi di consolidamento di portafogli clienti adeguati per il raggiungimento dei budget richiesti.

Sarebbe auspicabile un'inversione dei ruoli e mandare questi dirigenti a svolgere il ruolo dei "minotauri", dando invece a questi giovani colleghi l'opportunità di occupare posti di dirigenza, capitalizzando anni di studio in prestigiosi atenei (che qualcuno dei nostri dirigenti nemmeno conosce), trovando il giusto equilibrio nella concertazione e contrattazione del lavoro, tra innovazione ed esperienza, per abbandonare finalmente le logiche distruttive di valore e risorse trasfuse in questi anni da società di consulenza esterne strapagate. Avremmo certamente una visione del futuro più oculata e lungimirante...

Dicevamo quindi che, dopo il fallimento dei "contratti misti", assisteremo al fallimento degli agenti immobiliari, in probabile migrazione verso network più trasparenti che **capitalizzeranno** l'investimento fatto dalla nostra banca con queste giovani risorse, dando loro delle risposte certe e concrete alle aspettative alimentate da mesi di formazione/lavoro in ISP casa.

Nel mentre tutto ciò accade il CEO del Gruppo, nell'annunciare la prima ricca trimestrale 2020, con un **utile netto pari ad 1,4 miliardi di euro**, dichiara:

- donati oltre 100 milioni per l'emergenza sanitaria;
- destinati 125 milioni a iniziative per contrastare gli squilibri socio-economici da pandemia;
- interventi rilevanti grazie alla forte base patrimoniale e alla redditività sostenibile,

e lancia un invito agli azionisti di UBI Banca a "unirsi con l'operatore più forte in Italia e uno dei più forti in Europa".

Ci scuserà il nostro CEO, ma in questa Italia dichiaratamente votata al dio profitto a tutti i costi, scegliamo di raccogliere altri tipi di inviti basati su:

- donazioni sì, ma libere e **non condizionate** come donare giorni di ferie (ai lavoratori della rete) per poi tentare di forzarne la fruizione per tutti in periodo di lockdown imposto da una pandemia devastante.
- destinazione di risorse finanziarie per mantenere il **benessere di tutti i lavoratori** e non per premiare pochi eletti, spesso incapaci di risultati durevoli raggiunti con correttezza ed eticità.
- interventi significativi volti alla **reale crescita professionale dei giovani** di questo Paese con politiche di assunzione concreta e stabile, per una buona e sana occupazione.

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

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