

L'INNESTO

L'autunno si preannuncia impegnativo, dal punto di vista sindacale, nell'anno di grazia 2020. Qualcuno dirà: e dov'è la novità, spesso negli anni scorsi sono risuonati alti richiami ad un autunno caldo.

Questa volta però il surriscaldamento previsto non nasce da un'iniziativa delle centrali sindacali, che pure avrebbero molti fondati motivi per attrezzarsi alla lotta, bensì da madre Natura (Covid) a cui prontamente si è agganciata l'iniziativa del padronato, **diretta a mettere a profitto la crisi in corso.**

A fare gola sono prima di tutto i fondi che dovranno arrivare da Bruxelles, si chiamino *Mes* o *Recovery Fund*, quindi tutti a darci dentro con l'azione di *lobby* per **partecipare al banchetto.** Ma mentre ci siamo, qualche modernizzazione ai contratti di lavoro (leggi contratti più precari) e un più stretto legame degli aumenti salariali alla produttività (leggi premi individuali o collettivi anziché aumenti in cifra fissa) ci può stare.

Ancora una volta la risposta delle sigle sembra impacciata e in ritardo. A parte i proclami mediatici, l'unica trattativa in corso riguarda l'ennesima riforma della previdenza, per porre fine a Quota 100. Nessuna vertenza in preparazione per affrontare il momento in cui **cesserà l'attuale blocco dei licenziamenti,** né tantomeno per chiudere le decine di contratti scaduti da anni e che riguardano ***14 milioni di lavoratori*** (ma il sindacato di base invece **uno sciopero il 23 ottobre** su questi temi l'ha organizzato, prendete nota).

Anche in Intesa Sanpaolo le relazioni industriali sono in fibrillazione: bisogna affrontare l'ennesima fusione, questa volta con UBI, e l'immane dichiarazione di **migliaia di esuberanti.** Al netto dell'impegnativa questione di stabilire normative comuni ai lavoratori delle due banche (l'ormai famosa armonizzazione) una vera manna per le sigle, che, dopo essersi adoperate per rendere la posizione dei lavoratori più debole e ricattabile, si impegnano alacremente per anticiparne e facilitarne l'uscita. Tuttavia, sembra che le uscite previste fra 2020 e 2023, almeno 5000 (ma scommettiamo che saranno molte di più), faranno rima con un certo numero di assunzioni, sembra 2500.

Questa volta siamo buoni, non ci vogliamo addentrare in una dissertazione su quanto sia credibile una dichiarazione di esuberanti mentre si decidono nuove assunzioni, ma vogliamo affermare fortemente come sia cruciale capire con **quali forme contrattuali** queste assunzioni verranno concretizzate e su dove i nuovi lavoratori verranno assegnati.

Da questo punto di vista le passate esperienze non sono affatto incoraggianti. L'accordo del dicembre 2017, integrativo di quello relativo all'ingresso dei lavoratori delle ex Banche Venete, prevedeva, a fronte di uscite complessive per 4.000 unità, **1500** assunzioni, di cui **1000** con contratto a tempo indeterminato e **500** con contratto misto, (nelle dichiarazioni stampa dei giorni successivi, forse prese da eccessivo entusiasmo, le fonti aziendali si spingevano a dichiararne **1650** – il fatto si commenta da solo). **Poi però le uscite sono almeno raddoppiate!**

Ancora una volta siamo buoni: non calchiamo la mano sul fatto che all'origine dell'introduzione dei contratti misti (accordo del 1.2.2017) il loro numero massimo fosse fissato a 400 e quindi vi era un allargamento dell'area del lavoro semi-autonomo, ma oggi, alla conclusione del percorso previsto nel 2017 e alle soglie di un nuovo ciclo di uscite, ci

sembra che sarebbe stato necessario fare il punto della situazione prima di dar corso ad un nuovo accordo. Invece dalle comunicazioni sindacali ufficiali nessun accenno in merito a quest'argomento.

Quante assunzioni sono state effettivamente effettuate? Quante di queste sono a tempo indeterminato? Nei comunicati ufficiali l'azienda sostiene di aver assunto **850** profili specializzati nel biennio 2018/2019 e **486** addetti nel 1^ semestre 2020. Di questi **1.336** asseriti neo-assunti, **quanti sono arrivati nella rete di agenzie**, visto l'impegno aziendale, scritto nell'accordo del dicembre 2017 a "un'attenzione sia quantitativa che qualitativa alla Rete"? Le domande non sono peregrine, dal momento che, mentre le delegazioni di Gruppo firmano tranquillamente un accordo per almeno 5.000 uscite, ripetendo come un mantra che "le assunzioni devono essere effettuate prevalentemente sulla Rete", le strutture locali delle stesse sigle danno alle stampe **infuocati volantini sulla difficile situazione degli organici nelle agenzie**. I delegati della Cub-Sallca, che nelle agenzie al lavoro ci sono sempre, lo sanno bene da tempo, ma la conferma da parte di chi è al tavolo delle trattative non ci dispiace.

Forse questo è un buon segno. Ma ancora una volta il diavolo ci ha messo la coda nella forma di una notizia apparsa recentemente sulla Intranet aziendale in merito alla nascita di una nuova società del Gruppo, denominata **Agents4You**, che deve "lavorare in sinergia con la Rete delle filiali per favorire l'acquisizione di nuovi clienti e il *cross-selling* sui clienti già in portafoglio". La *mission* enunciata ci sembra curiosamente simile a quella con cui a suo tempo venne giustificata la nascita del contratto misto, solo che qui siamo in presenza (via i falsi pudori) di **lavoratori totalmente autonomi, con contratto di mandato**. La necessità della creazione di una rete di agenti parallela a quella già esistente ci sembra l'ammissione delle difficoltà di quest'ultima, dati i livelli di organico, a raggiungere gli obiettivi commerciali, l'unico punto di vista interessante per l'azienda e l'unico su cui ci si preoccupi di supportare i lavoratori.

Sappiamo che la costituzione di una nuova società non può essere oggetto di trattativa sindacale, ma l'utilizzo degli agenti a fianco o in sostituzione dei colleghi di rete forse **dovrebbe suscitare qualche reazione**. La notizia dell'innesto di questi lavoratori sul tronco della Rete tradizionale, infatti, è il segnale di come i problemi vengono affrontati da parte aziendale. Dopo aver siglato un accordo che prevede uno scambio "1 a 2" tra assunzioni ed uscite, è una pretesa eccessiva che le sigle chiedano conto di questo innesto? Ci sembra di no, alla luce dei precedenti, in cui i contratti misti dovevano essere un **esperimento** e invece si stanno **allargando** ad altri ambiti (è di qualche mese fa l'annuncio del loro ingresso anche nella Filiale on Line).

Una rete fatta sempre più di **lavoratori autonomi e semi-autonomi**, al posto di assunti direttamente da Intesa Sanpaolo, non scuote le granitiche sicurezze delle delegazioni trattanti?

Non sappiamo dirvi se l'autunno è la stagione migliore per gli innesti, ma sappiamo bene che certi innesti **possono portare frutti avvelenati**.

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

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

f.i.p. 9.10.2020