

Intesa Sanpaolo: un predatore piglia-tutto

Fuga di massa e assunzioni contingentate nella prima banca italiana

Abbiamo letto nei giorni scorsi lodi sperticate al management di Intesa Sanpaolo, per avere alzato di **1000** unità il numero di assunzioni previste da qui alla metà del 2024, per sostituire il personale cessato per esodo o pensionamento incentivato.

Com'è noto, l'accordo 29.09.2020 prevedeva la possibilità di andare in esodo per almeno **5.000** persone, prevedendo la sostituzione in rapporto di uno a due tra assunti e cessati. La clamorosa ed entusiastica adesione di **7.200** colleghi/e al piano di esodo ha trovato accoglimento totale da parte aziendale. Subito dopo è arrivata la notizia che anche i neo-assunti saliranno, però solo a 3.500 unità. **Già così è evidente che avremo di fronte un saldo negativo di 3.700 posti di lavoro.**

Vale la pena quindi fare un bilancio di questo 2020 per la principale banca italiana, i cui risultati definitivi verranno comunicati il 5 febbraio prossimo.

L'anno appena trascorso è **un anno da incorniciare per Intesa Sanpaolo**, in particolare per il suo management: gli azionisti hanno infatti dovuto rimandare l'incasso del dividendo per disposizione BCE e i lavoratori hanno dovuto combattere duramente, nella trincea delle filiali o nel proprio salotto (se in *smart working*), per realizzare gli obiettivi aziendali, nonostante il contesto, sotto le sempre martellanti pressioni commerciali.

L'assalto a UBI Banca è stato alla fine coronato da successo, con l'unico aggravio di una parte da pagare in contanti per convincere gli azionisti riottosi, e in particolare le Fondazioni decisive nel determinare il buon esito dell'operazione. L'esborso *cash*, quantificabile in meno di 500 milioni di euro, sarà presumibilmente più che compensato dall'incasso dei proventi derivanti dalla cessione a BPER dei circa 600 sportelli UBI da cedere per disposizioni *anti-trust* (incasso previsto circa 800 milioni di euro).

La cessione degli sportelli UBI a BPER, che avrà decorrenza **21 febbraio**, consentirà l'integrazione effettiva degli sportelli UBI in ISP, fissata al **12 aprile**. Seguiranno, a giugno, la cessione dei 17 sportelli ISP e quella degli sportelli UBI ceduti di recente alla Banca Popolare della Puglia e della Basilicata. Che hanno fruttato, secondo i giornali, altri 8 milioni di euro.

Si completa così un'operazione che ha dato la scossa a tutto il sistema bancario italiano ed ha provocato **un'accelerazione nei processi di fusione e concentrazione degli altri gruppi**. Con l'assorbimento di UBI e anche tenendo conto dei 5.100 lavoratori ceduti a BPER, il gruppo ISP includerà oltre **100.000** addetti, di cui almeno **80.000** in Italia. Quasi un bancario su tre, in Italia, lavora nel Gruppo e quindi è evidente la rilevanza che le sue politiche occupazionali e contrattuali hanno per l'intero sistema.

Sistema a tutto tondo, perché ISP è davvero una banca "di sistema", che pur muovendosi con logiche e metodi "da privato", svolge anche un ruolo pubblico, da cui trae vantaggi, appoggi e consenso, capaci di spianare la strada a operazioni che non trovano alcun ostacolo in ambito politico, ma solo apprezzamento unanime e accodamento *bipartisan*.

Pesano i **27** miliardi di euro di crediti erogati nell'ambito delle nuove linee di liquidità garantite dal governo per affrontare la pandemia, gli **83** miliardi di euro di moratorie accordati a famiglie e imprese per prevenire fallimenti e sofferenze, gli oltre **100** milioni di euro donati (dalla banca e dagli amministratori) per finanziare iniziative sanitarie d'emergenza e non solo (**che fanno il paio con l'ossessiva insistenza per collocare polizze sanitarie, polizze danni e protezione crediti, fino a farsi dare una pesante sanzione dall'autorità anti-trust per pratiche commerciali scorrette**).

Pesano anche le **decine di milioni di euro erogati dalle varie fondazioni**, che costituiscono il sempre più piccolo nocciolo dell'azionariato di controllo del Gruppo, erogazioni che rappresentano spesso l'unica fonte di finanziamento per un'ampia gamma di iniziative culturali, scientifiche e assistenziali di vari enti, che hanno visto prosciugarsi nel tempo ogni altro canale di alimentazione, di fonte pubblica o privata che fosse.

Per i lavoratori, che tengono insieme tutto questo con il loro duro sacrificio quotidiano, la realtà è un po' diversa e il quadro d'insieme decisamente più sconcertante.

Per i lavoratori di ISP il 2020 è stato un anno decisamente complicato, con problemi vecchi e tensioni nuove, che si sono intrecciati in modo inestricabile nel quotidiano esercizio dell'arte di sopravvivere.

Le norme sul distanziamento e sul contingentamento nell'accesso alle filiali, la turnazione degli addetti, il lavoro a distanza, le difficoltà generali connesse alla pandemia, hanno finito per esacerbare l'insoddisfazione della clientela nei confronti della banca e dei suoi dipendenti. **Sono aumentate in modo significativo le "aggressioni" ai lavoratori, passate in un solo anno da 130 a 262.**

Si tratta solo della punta dell'iceberg, l'emersione e l'esplosione di un profondo senso di disaffezione verso un modello di servizio che già prima del Covid aveva creato non poche difficoltà ai colleghi di rete. La gestione discutibile dell'emergenza, da parte dell'azienda, ha prodotto un ulteriore cumulo di problematiche, sinteticamente riassunte dal livello gigantesco del numero delle chiamate in filiale rimaste inevase e dal conseguente **crollo della soddisfazione della clientela.**

Che senso ha vantare 10 milioni di clienti digitali e poi **non essere in grado di garantire continuità** di connessione e di accessibilità per il funzionamento approssimativo delle applicazioni? Che senso ha proporsi come banca vicina ai clienti e poi **non riuscire nemmeno a rispondere al telefono?** Che senso ha **chiudere filiali e relative casse** quando il principale servizio richiesto dalla clientela è proprio di tipo transazionale? Che senso ha fissare appuntamenti a distanza di settimane, quando le **esigenze della clientela sono impellenti** (come il blocco di carte e servizi internet, disconoscimenti di utilizzo, attività fraudolente)?

Nel 2020 i lavoratori hanno dovuto reggere l'impatto **senza adeguate protezioni**, a partire da mascherine, plexiglass e steward, spesso per banali ragionamenti di risparmio sui costi, quando poi già nei primi tre trimestri sono stati raggiunti oltre **tre miliardi di utili netti** (e si punta ai cinque miliardi annui entro il 2022, dopo la fusione con UBI).

La banca, nella sua magnanimità, ha deciso di erogare comunque tutto il bonus destinato al sistema premiante per l'esercizio 2020, pari a 86 milioni di euro. **Sarebbe stato veramente scandaloso il contrario**, visto il grande sforzo prodotto dai lavoratori per garantire continuità di servizio e di risultati commerciali, in un contesto di enorme difficoltà!

Tuttavia non possiamo proprio dire che "tutto è andato bene". Al di là delle tragedie e dei lutti, la pandemia ha innescato una crisi economica e sociale di vaste proporzioni, che va arginata con misure coraggiose e innovative.

L'operazione di "cannibalizzazione" che l'azienda ha attuato nei confronti di UBI, un concorrente sano che poteva benissimo continuare a operare con profitto, dimostra che **l'imperativo resta il perseguimento della massima profittabilità**, realizzata attraverso il taglio dei costi, che nella fattispecie si traduce, nell'immediato, in **un'ecatombe degli sportelli** (sia dell'acquirente che dell'acquisita) e, negli anni a venire, nella **soppressione netta e graduale di 3.700 posti di lavoro.**

Non possiamo quindi accodarci al coro di servile adulazione delle segreterie sindacali nei confronti di Messina e dei suoi sodali. La grave situazione di crisi che vive il paese e il penoso livello di servizio che la banca riesce a mettere in campo al momento richiedono **un piano di assunzioni ben più corposo, in termini quantitativi e qualitativi.** Lo stato comatoso della rete dipende anche dal forte calo del numero di addetti registrato nelle filiali: la Banca dei Territori ha perso 4.223 unità nei diciotto mesi che vanno dal 31/3/2019 al 30/9/2020!

Le assunzioni con “contratto misto”, le uniche rimaste in vita per rinfoltire in misura molto parziale le strutture di rete, non sono in grado di adempiere al compito richiesto. **Quest’assurda modalità di assunzione deve essere rottamata,** perché nelle filiali serve da subito personale preparato e operativo a tempo pieno, non ragazzi/e in formazione, usati brevemente come tappabuchi durante lo *stage*, e poi abbandonati a se stessi con l’affidamento di liste di clienti inattivi, che non potranno mai garantire un reddito continuativo sufficiente. Per non parlare dell’inserimento a centinaia di chilometri da casa, con costi elevati e guadagni simbolici, precipitati in situazioni insostenibili.

Occorre ritornare a un livello di servizio adeguato alla fase che viviamo e alle esigenze della clientela attuale, che come sappiamo non ha una propensione ai canali digitali rispondente ai modelli delle società di consulenza e dei futurologi che si avventurano in previsioni tecnologiche.

I colleghi devono lavorare in sicurezza, senza dover temere reazioni violente e gesti sconsiderati da parte della clientela, a fronte di responsabilità che competono ai soli vertici aziendali. Questi sono gli auspici per un 2021, che si presenta di nuovo complicato e difficile, ma che non può chiudersi senza soluzioni nuove.

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. 26.01.2021