

## INTESA SANPAOLO: IL PIANO E' SERVITO

Il nuovo piano industriale di Intesa Sanpaolo ha fatto la sua apparizione pubblica con ampio corredo di slides, grafici e percentuali.

Non abbiamo mai creduto alla leggenda che ne fa una versione laica delle tavole di Mosè, depositarie delle verità eterne. In un mondo dove folti gruppi di economisti e potenti Banche Centrali non riescono a capire quanto sia transitorio un determinato tasso di inflazione, oppure dove, nel giro di poche settimane, si passa dall'orgoglio per i picchi raggiunti dal Pil, al terrore di una grave crisi energetica, come si possa prevedere come andrà nel 2024 è un mistero. Tuttavia dalla sua lettura cerchiamo sempre di capire quali saranno le decisioni e **come possono incidere sulle condizioni dei lavoratori**.

Come detto la mole dei numeri è, come sempre, impressionante e non staremo qui a richiamarli, con il rischio di annoiarvi a morte. Quello che vogliamo fare, come organizzazione sindacale, è capire quali sono i **tasselli più rilevanti** e in conseguenza valutare le **possibili risposte**.

L'obiettivo centrale, immutabile, è quello di **massimizzare il ritorno economico** per gli azionisti e grande enfasi viene posta sulla mole di miliardi di euro che fluiranno nelle tasche dei medesimi. Per conseguire tale nobile intento ci si affida ad una combinazione di aumento dei ricavi e di taglio dei costi, metodo che viene seguito nelle aziende di tutto il mondo.

**Dal lato ricavi** si assiste ad una maggiore diversificazione dei settori da cui trarre maggiori entrate, ad esempio si sceglie di incrementare l'apporto delle controllate estere, preludio probabile ad un gruppo bancario maggiormente internazionalizzato, in linea con la tendenza, ancora in embrione, alla formazione di attori del settore su scala europea. La pressione sulla rete filiali per la realizzazione degli obiettivi di vendita non svanirà ovviamente, ma la fonte commissionale della tutela vedrà una parallela spinta anche sul risparmio gestito, sui servizi di pagamento e sul supporto alle imprese sui mercati esteri.

Il capitolo **taglio dei costi** vedrà ancora come protagonista la rete, con una previsione di chiusure delle agenzie rilevante: **ben 1050 in 3 anni** (anche se si può notare che nel solo ultimo trimestre del 2021 ne sono state chiuse ben 450) e con l'attivazione di una banca priva di rete fisica sul territorio e quindi funzionante solo da remoto, che dovrebbe occuparsi della fascia di clientela che, per minor frequentazione delle filiali fisiche e/o necessità finanziarie soddisfatte da prodotti meno remunerativi, è troppo costoso seguire nel modo tradizionale. Il necessario incremento degli organici della filiale on line (ora banca digitale) si tradurrà in un aumento dello smart-working, su cui **urges una profonda ridefinizione contrattuale**.

Ma in aggiunta a ciò l'efficientamento sembra toccare anche la parte informatica e gli uffici centrali. L'infrastruttura mainframe in essere verrà sostituita con l'uso del cloud, la cui gestione sarà però appannaggio di un soggetto esterno, e l'attività dei lavoratori addetti spostata sulla realizzazione degli applicativi specifici che utilizzeranno la piattaforma esternalizzata. Allo scopo e in controtendenza con quanto appena detto, l'intenzione è di riportare all'interno una serie di lavorazioni, procedendo all'assunzione di persone che oggi lavorano come incaricati di ditte esterne.

Il ricambio generazionale, con **l'uscita di circa 6.500 persone** oltre le poco meno di 3.000 uscite nel 2021, vedrà 4.600 assunzioni, di cui 500 già effettuate, e verrà integrato dalla riconversione ad altri compiti di circa 8.000 lavoratori. La gestione più "dinamica" degli immobili darà un ulteriore contributo alla riduzione dei costi e si prevedono vendite in tale settore di oltre il 20% del patrimonio. Infine una più attenta pianificazione e controllo permetterà ai fornitori di partecipare a pieno titolo al soddisfacimento degli azionisti.

In tutto questo i punti critici da seguire con estrema attenzione da parte sindacale sono secondo noi i seguenti:

- **Assunzioni**

Poiché viene riaffermato il rapporto 1:2 fra uscite ed ingressi, sarà cruciale che i numeri corrispondano alla dichiarazione e che vi sia almeno sincronia fra i due flussi (il passato non è incoraggiante: il rapporto 500 assunti a 2850 uscite del 2021 lo dimostra). Inoltre bisognerà vedere con quali contratti i nuovi colleghi entreranno, in modo che l'imprenditorialità non faccia rima con precarietà.

- **Chiusura filiali**

Con un processo di chiusura che arriverà a mordere nel vivo della rete, specie in alcune zone, si porranno problemi di mobilità territoriale e anche qui le recenti modifiche introdotte alla normativa sul tema non ci lasciano affatto tranquilli. Inoltre si porrà il problema di ulteriori ruoli soppressi con correlata perdita della relativa indennità, ma ancor più ampio è il rischio legato ai percorsi professionali in essere, che già varie volte hanno subito l'impatto delle "ottimizzazioni" condotte sulla rete. Andrebbe condotta una trattativa che dalla fotografia esistente fornisse garanzie effettive ed esigibili sul futuro di tali percorsi, individuando in modo puntuale le posizioni in essere. Il tema dei percorsi è divenuto ancora più cruciale dal momento che incide su un personale del gruppo che ha visto scendere drasticamente gli inquadramenti dei suoi componenti, vuoi per anzianità media più bassa, contratti di lavoro con clausole meno favorevoli, frequenti cambi di normativa e infine, adozione di contratti che, nella migliore delle ipotesi, ritarda persino di alcuni anni l'applicazione della progressione di carriera (contratti misti).

- **Riconversione professionale/formazione**

I numeri relativamente a questo aspetto sono importanti e bisognerà vigilare che la riconversione non diventi l'essere scaraventato in un ruolo di cui si sa poco e dovercela cavare da soli improvvisando, poiché la formazione viene svolta in corsa e con l'unico criterio di segnalare il prima possibile un certo corso come fruito. Anche qui le esperienze degli ultimi anni, visibili per chi vive giornalmente l'attività lavorativa, sono tutt'altro che esemplari. E' prassi purtroppo diffusa lo svolgimento dei corsi obbligatori effettuato facendo scorrere sullo schermo le slides, mentre si fa altro. Per evitare questo aggiramento della normativa in essere basterebbe disabilitare le altre procedure quando si accede ad "apprendo". I corsi di formazione devono essere effettivi perché sono l'esercizio di un diritto, ma anche un elemento essenziale per maturare competenze, acquisendo quelle conoscenze che servono peraltro ad evitare gravi rischi ed infortuni professionali!

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

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

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

f.i.p. 3.3.2022