



## RELATIVITA'

Come forse alcuni ricorderanno quasi un secolo fa Einstein concepì la teoria della relatività: spazio e tempo sono in relazione tra loro e funzioni di un'unica dinamica.

Intesa Sanpaolo forse memore di questa dottrina relativizza lo spazio e il tempo lavorativo: d'altronde tutto è relativo (tranne i dati di vendite da conseguire).

Per quanto riguarda **lo spazio** sappiamo che nelle filiali new concept non vi è più il posto di lavoro (sublime metafora), ma i gestori turnano e vagano con il loro Pc portatile, prenotando il loro spazio (altra sublime metafora) nell'apposita procedura.

Il lavoratore diventa così una parte, sempre meno essenziale (si pensi al "robot advisor"), di un meccanismo tecnologico, oltre a trasformarsi nella prefigurazione di un lavoratore autonomo, in lotta con altri, per lo stesso spazio.

E' appena il caso di ricordare che questa modalità mal si concilia con le precauzioni da adottare circa la pandemia e la riduzione dei contatti in uno stesso ambiente, ma, si sa, l'emergenza è stata dichiarata ufficialmente finita.

Venendo poi **al tempo**, bisogna parlare dell'abolizione delle timbrature e di ogni controllo esercitabile sulla durata del proprio tempo lavorativo: l'azienda parla di rapporto fiduciario con il lavoratore, nella pratica eventuali prestazioni fuori orario sono diventate adesso più difficili da tracciare e documentare.

Ovviamente si può inserire in procedura la richiesta di riconoscimento di straordinario, ma già il fatto di inserire tale richiesta risulta una pratica non precisamente facile, come diviene anche difficile che tale richiesta sia approvata.

Bisognerebbe avere i dati aggiornati sul livello degli straordinari (anche nella versione "PAO", cioè straordinari per compiti considerati amministrativi, vale a dire di serie B per l'azienda) registrati negli ultimi mesi, quindi dopo l'eliminazione delle timbrature, ma non ci sorprenderemmo se fossero diminuiti o addirittura crollati.

In sostanza tale ripulita potrebbe non essere altro che una polvere nascosta sotto il tappeto, anche perché mal si concilierebbe con l'alto numero di colleghi che hanno avuto

accesso al fondo esuberi e alla conseguente carenza di personale registrata sulla rete, stante che le assunzioni convenute nell'ultimo accordo di esodo vengono effettuate con il contagocce e destinate ad altri incarichi organizzativi.

Anche qui, come abbiamo visto precedentemente, si postula un lavoratore che si autogestisce il tempo, come lo spazio, come fa un lavoratore autonomo, ideal tipo preferito dall'azienda.

Se è vero come dato essenziale che lo straordinario va ad aumentare la banca delle ore (istituto che su questa strada potrebbe essere messo in discussione) e che quindi non rappresenta più un'occasione consentita di evasione fiscale e contributiva (cosa che sarebbe più grave), rimane il discorso che ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata in procedura e che l'onere di questa giustificazione ricade, con il nuovo sistema, direttamente sul lavoratore, che potrebbe anche rischiare per distrazione e/o stress la mancata giustificazione di un'assenza (al di fuori del piano ferie concordato).

Il processo, che avviene in tutte le società moderne capitaliste, di messa in discussione di tutte le certezze proprie di un'epoca novecentesca (il lavoro a tempo indeterminato, la pensione, la sanità pubblica) e di approdo alla cosiddetta "società fluida", si arricchisce di un nuovo capitolo, sempre più sofisticato e, non esattamente promettente, per i lavoratori.

L'unica certezza che rimane ai lavoratori stessi, è un sindacato determinato a far rispettare i loro diritti: facciamo diventare il nostro sindacato S.A.L.L.C.A.- C.U.B. sempre più diffuso e radicato nei luoghi di lavoro.

## **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. 21.04.2022