

INTESA SANPAOLO: NUMERI ED ESODI, L'IMPORTANTE E' FINIRE...

E' solo da pochi giorni che si sono avuti gli esiti provvisori dell'ultima procedura di esodo nel fondo solidarietà (fondo esuberi) avviata nel novembre 2021 (accordo 16.11.2021) e che segue a distanza di appena un anno la precedente tornata (accordo 29.9.2020).

Di solito la parte pratica segue la parte teorica: noi invertiremo i fattori, parlando prima delle conseguenze pratiche e poi dei presupposti teorici rivenienti dalla storia di questa peculiare modalità di "scivolo", propria del settore bancario.

Sono arrivate ben 5269 domande a fronte di 2000 posti programmati e disponibili: di queste richieste ne sono state annullate 366 per mancanza dei requisiti contributivi, mentre 600 sono ancora in sospenso per vari motivi (ricongiunzioni in corso, riscatti, tardiva produzione dei documenti, ecc.).

Di conseguenza solo coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 30 aprile 2027 entrano in graduatoria effettiva, mentre tutti gli altri restano in "lista d'attesa" (fino a un nuovo eventuale accordo che li faccia rientrare nell'esodo).

Per quale ragione si è arrivati a escludere il 60% dei richiedenti, mentre nelle tornate precedenti ci si fermava attorno al 20%? Secondo la motivazione ufficiale, la finestra 31.12.2028 per i requisiti richiesti era stata fissata per contenere un bacino sufficiente di adesioni, con l'esclusione di tutti i colleghi che avevano rifiutato i precedenti esodi: invece questa volta hanno fatto domanda quasi tutti, anche chi in passato aveva "passato la mano". In realtà i dati dovrebbero fare riflettere: oltre all'aumentato timore di riforme pensionistiche penalizzanti, è un segnale della profonda disaffezione al lavoro di migliaia di colleghi/e, che letteralmente non ne possono più....

Nel frattempo l'azienda ha smentito le voci di un'anticipazione delle uscite relative all'accordo precedente (29.9.2020). Anzi ha comunicato che alla finestra del 30.06.2022 usciranno molte meno persone di quelle precedentemente indicate (schema indicativo delle uscite stilato a febbraio 2021). Mentre in precedenza era stato indicato un numero di 1.000 uscite, ora si ufficializza che le uscite saranno solo 600: per la precisione chi matura i requisiti entro il 31 marzo 2025 (anziché 31 maggio 2025). Tutti gli altri (400 quindi) dovranno attendere almeno fino alla fine dell'anno.

E' bene ricordare che l'accordo 29.9.2020 stabilisce solo la data ultima di uscita: 31.12.2023. L'azienda ha piena discrezionalità nel decidere quando il collega può uscire: non ci sono garanzie scritte ed esigibili per qualcosa di diverso.

La vicinanza temporale tra le due uscite del 2020 e 2021 crea sovrapposizioni complicate, ammesse dalla stessa banca, in specie sulla scadenza del 31/12/2023. Il ritmo "ritardato" delle uscite evidentemente riflette un cambiamento delle valutazioni precedenti, a livello d'impatto sui costi/benefici dell'operazione, nell'immediato.

Un po' di storia...

Il fondo straordinario per il reddito nasce con accordo sindacale nel 1998 e viene recepito dal D. M 158 nel 2000; dopo i primi anni di relativa inoperosità, viene utilizzato in modo crescente dalle banche in casi di fusioni e ristrutturazioni, in particolare da Intesa Sanpaolo, maggior banca del paese per numero di dipendenti e anche coinvolta in tante acquisizioni di altri istituti di credito.

Uno strumento che doveva essere di tipo straordinario è diventato invece ordinario, per una serie di fattori: le riforme pensionistiche (in specie quella Fornero), che ritardando di molto l'età pensionabile hanno creato una vasta platea di lavoratori anziani e (secondo le banche) troppo pagati, a fronte di giovani che si possono assumere a basso costo (persino con il salario d'ingresso, dopo il CCNL 2012); le ripetute fusioni e acquisizioni, a cominciare dalla madre di tutte le fusioni tra Intesa e San Paolo (6500 esuberanti nel 2008/2009) per continuare con l'acquisizione delle banche venete nel 2017 (tornata da 4000 esodi, di cui 1000 personale delle banche acquisite), per finire con l'acquisizione di UBI nel 2020 (che completa il ciclo, per il momento).

Si aggiungono poi altri utilizzi non legati a processi di fusione o incorporazione: quello del 29/07/2011 (5000 esuberanti), con appena 750 nuove assunzioni, o quello legato all'istituzione di quota 100 per i pensionamenti del 29/05/2019 (1600 colleghi).

I piani di esuberanti e utilizzo del fondo, con i loro posti prefissati e le varie scadenze, finiscono per assomigliare a dei concorsi: solo che sono in uscita e non più in entrata, com'era nell'epoca dell'agognato posto fisso e garantito.

Per chi rimane al lavoro, restano delle filiali desertificate, sia dal punto di vista quantitativo, che qualitativo, con un crescente depauperamento di professionalità, figure non sostituibili neanche con adeguate nuove entrate. Figuriamoci con le risibili assunzioni effettuate finora in numero minore anche rispetto allo stabilito, perché il saldo s'intende raggiunto alla fine del periodo di esodo, quindi alla fine dei tre o quattro anni di durata dello stesso! Peraltro le assunzioni non arrivano in rete, perché sono destinate prevalentemente a digitalizzare i processi.

L'ultima novità è la sostituzione dei gestori con robot e algoritmi che propongono investimenti: ultima raggelante conquista della tecnologia.

I nuovi colleghi che arrivano in rete hanno in genere contratti misti: in parte lavoratori autonomi, in parte dipendenti subordinati. Per l'azienda un enorme risparmio di costi e contributi, soprattutto previdenziali.

Rimane il fatto indiscutibile che l'esodo è un'uscita morbida, indolore per i colleghi (anzi gradito), contrattato, ammortizzato: al netto di tutti questi aggettivi, sono pur sempre licenziamenti concordati e consensuali. Le categorie di lavoratori che non hanno questo strumento (pagato dalle banche) farebbero carte false per averlo e forse non trovano giusto dover lavorare fino a un'età pensionabile molto remota. Ricordiamo con quanta fatica stenta a decollare il "contratto di espansione", un meccanismo di scivolo simile al nostro, che si può applicare in tutte le aziende sopra i 50 dipendenti, in sperimentazione dal 2019...

Fino a quando reggerà questa via di uscita un po' "corporativa", riservata al settore bancario?

Forse è bene pensare per tempo a una nuova stagione di lotta, per riportare l'età pensionabile dei lavoratori, tutti i lavoratori, a dimensioni accettabili e umane: anche perché le aspettative di vita hanno smesso di salire e la disoccupazione giovanile grida vendetta. Due buoni motivi per pensare l'esistente.

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. 12.5.2022