



L'IMPORTANTE È PARTECIPARE (In qualche modo)

La partecipazione è importante, in particolare quando si avvia una trattativa sindacale riguardante il piano di impresa pluriennale, dal momento che ciò che verrà deciso e firmato dalle parti segnerà **il quadro di regole in cui i lavoratori si muoveranno per parecchi anni**. Le OO.SS. di Intesa Sanpaolo dovrebbero essere coscienti di ciò, se non altro per l'esperienza che hanno potuto accumulare in anni di contrattazione. Allora prima domanda.

Perché un simile, fondamentale, appuntamento sindacale avviene senza un minimo di informativa preventiva sulla volontà di avviare il relativo percorso? **Dov'è la piattaforma, quando è stata condivisa con i lavoratori rappresentati, nel corso di quali assemblee?**

Non riceveremo nessuna risposta. La partecipazione è importante, ma se ne può fare anche a meno. Il primo incontro sul tema è già avvenuto nel corso di due giornate, il 13 e 14 settembre scorsi, su un argomento di grande attualità e di forte impatto sulle condizioni di lavoro come lo **smart working**. La sostanza di questo primo assaggio di trattativa viene portato a conoscenza dei lavoratori con uno striminzito comunicato, che è il resoconto di uno smacco: l'azienda attenta al sociale, il miglior posto dove lavorare, quella con cui si è sviluppato un forte legame di concertazione, vuole usare il lavoro a distanza **solo per i propri scopi, i soliti, ridurre i costi e ottenere ulteriori margini di flessibilità**.

La cosa da augurarsi è che i professionisti del sindacato non provino realmente quello stupore che trapela fra le righe del comunicato. Ma su quale pianeta hanno vissuto nell'ultimo decennio? Come pensano che Intesa Sanpaolo abbia messo insieme **3.400.000.000** (tremiliardiquattrocentomilioni) di euro da destinare al riacquisto delle proprie azioni, oltre ai ricchi dividendi già pagati negli scorsi anni, mentre stanziava l'"elemosina" di 500 euro (lordi!) pro capite ai lavoratori per far fronte alla fase di elevata inflazione (spesa complessiva circa **50.000.000** di euro)?

Invece di limitarsi a riportare la risposta aziendale alle proprie richieste, le OO.SS. dovrebbero pensare a **come avviare una vertenza a sostegno di queste ultime**. Ma la loro inerzia non sorprende poiché si tratta solo dell'ultima puntata di una lunga serie di cedimenti che hanno contrassegnato la storia sindacale dell'ultimo decennio. Lo si può leggere nelle risposte ricevute da parte aziendale alle richieste in tema di smart working:

- **Il rifiuto di assumere impegni sul lavoro a distanza per gli addetti alla rete filiali:** chi ha firmato accordi sugli esodi, che prevedevano la parziale sostituzione delle migliaia di uscite, e poi non si è preoccupato di verificarne la concreta attuazione, lasciando la rete a livelli di organico insufficienti e rendendo così concretamente difficile l'applicazione del lavoro a distanza?

- **Il rifiuto di assumere impegni sul diritto alla disconnessione,** peraltro prevista anche nel Contratto Nazionale: chi ha diviso la categoria firmando accordi che legittimano le assunzioni con contratto misto, rendendo sempre più difficile la mobilitazione dei lavoratori, soggetti anche ad anacronistiche regole sullo sciopero, che impediscono la chiusura delle filiali per qualche giorno, ma permettono la chiusura indiscriminata e definitiva di presidi sul territorio? Chi ha perso completamente il controllo sull'orario di fatto lasciando all'azienda la piena libertà di azione attraverso mille espedienti?

- **Il rifiuto di assumere impegni su ticket pasto e contributo spese** per postazione di lavoro/connezzione: chi ha firmato ogni sorta di accordo che permetteva all'azienda di tagliare i costi su tutti i fronti? Un esempio per tutti: l'unificazione fra Vap e Sistema Incentivante, che ha spezzato un legame diretto e comprensibile con il bilancio per adottare una serie infinita di indicatori di difficile comprensione e impossibile controllo da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti... I risultati sono le cifre ridicole di premio che molti lavoratori si sono visti erogare a titolo di premio per un anno di sforzi lavorativi; e che ci fossero ben altri margini è dimostrato dall'elargizione di 500 euro deciso unilateralmente da parte aziendale. Un'iniziativa che scavalca completamente le rappresentanze sindacali persino sul fronte del salario diretto, coprendole di ridicolo, mentre le stesse non pensano a quello che sarebbe un loro compito naturale, rivendicare che tale somma sia almeno esente da tassazione.

Cub-Sallca non è al tavolo delle trattative proprio perché **si è sempre rifiutata di firmare simili accordi** che oggi, alla luce delle attuali circostanze economiche, si rivelano essere una **strategia sindacale sbagliata e suicida**. Come organizzazione sindacale vogliamo però svolgere il nostro compito con chiarezza e anche se, per regole e risorse, non possiamo svolgere un ruolo di contrattazione diretta, **non rinunciamo ad informare, a denunciare e ad indicare una strada diversa da quella fin qui delineata**.

A questo ruolo e alla difesa delle condizioni di vita e di lavoro non rinunceremo mai.

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

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

f.i.p. 27.9.2022