



INTESA SANPAOLO. FINITE LE ASSEMBLEE: COSA SI FA?

Si sono concluse in Intesa Sanpaolo le assemblee indette dopo il fallimento, a metà dicembre, della trattativa sul lavoro agile e l'emanazione della normativa aziendale non contrattata.

I sindacati trattanti parlano di oltre 300 assemblee e di una forte partecipazione. La nostra impressione è che la **partecipazione sia stata insoddisfacente**, soprattutto nelle sedi e nelle direzioni centrali, dove lavoratori e lavoratrici avevano già aderito in grande maggioranza all'accordo individuale proposto dall'azienda. La partecipazione è stata invece **più forte nella rete filiali** e nelle aree dove più si è registrata, in questi anni, la latitanza sindacale rispetto ai problemi concreti vissuti nel quotidiano.

Infatti qui la discussione ha subito **deviato su materie diverse** da quelle indicate dai sindacati, sfruttando questa occasione come doveroso sfogo, dopo anni di assenza in cui le organizzazioni non hanno neanche consentito quel diritto minimo di assemblea che è pur sempre previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

E' positivo dunque che si sia potuto esprimere tutto il disagio ed il malcontento cresciuto nella rete (e nella filiale digitale), in seguito al combinato disposto di **carezza di organico**, **pressioni commerciali** insostenibili, **disorganizzazione** complessiva. Temi che hanno poco a che fare con il tanto strombazzato 4x9 o i 120 giorni annui di lavoro agile, che nella rete rappresentano un semplice miraggio, **un'autentica presa in giro**.

Così come sono emersi i problemi della filiale digitale, dove **turni estremi**, **stress lavorativo**, impedimenti ad articolare le **ferie** e impossibili **cambi mansione** hanno esasperato la condizione lavorativa in misura crescente.

Né sono mancati i problemi espressi da coloro che al lavoro agile hanno potuto accedere, ma che non vedono riconosciuti i **costi di connessione**, devono prendere un ticket da **3 euro** (come se non mangiassero), sacrificano uno **spazio domestico** alla propria postazione di lavoro, vedono sfumare **il confine tra tempo libero e tempo di lavoro**; magari senza la garanzia, domani, di una postazione di lavoro disponibile nella propria struttura di assegnazione e con obiettivi da realizzare in spregio al diritto di disconnessione.

Si è parlato di tutto questo, con l'aggravante del carico da undici che pesa sul clima aziendale: la tendenza dell'azienda **a decidere in modo unilaterale** senza passare dalla

contrattazione (come anche nel caso del contratto misto), cui si aggiunge la recente decisione di **revocare la delega** all'ABI per il CCNL.

E quindi si tratta di guardare in faccia la realtà. Non si esce da questo imbuto se si punta a convincere l'azienda a riprendere la trattativa solo per la numerosa partecipazione alle assemblee. Molti colleghi sono usciti dalle assemblee perplessi: non si è capito bene quali sono le proposte e la linea sindacale; si chiedeva un'investitura ma non si capiva la sua finalizzazione; non c'è stata autocritica rispetto al percorso di continue rinunce e svendite che ha portato a questo stallo; a forza di dire sempre sì, secondo l'impressione generale, persino l'azienda si è convinta dell'inutilità dei sindacati e prova a farne a meno.

Sono emersi corposi interessi contrapposti, tra azienda e lavoratori, e **bisogna fare valere i rapporti di forza**. Aprendo una vertenza su obiettivi precisi, con la disponibilità ad usare lo **sciopero**, come arma diretta, ed il **rallentamento della tensione sui risultati commerciali**, come arma indiretta.

Per ora non si è ottenuto ancora nulla: passare da 6 a 8 giorni di formazione flessibile non ci sembra un grande risultato. Ne si può pensare che basti attendere l'esito della trattativa sul CCNL: la piattaforma affronta tutti i temi, ma Intesa Sanpaolo ha già manifestato l'intenzione di **firmare solo se le conviene**. Cioè se quegli esiti sono compatibili con il suo modello, che è unilaterale e non negoziabile.

Insomma, la necessità dello scontro non può essere aggirata: solo con la forza si può piegare la protervia aziendale. Organizziamoci seriamente per farlo presto e bene.

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. 20.04.2023