



## INTESA SANPAOLO: ESODI ED ORGANICI

Nei giorni scorsi l'azienda ha fornito alcuni dati relativi agli accordi di esodo in corso di attuazione.

Per quanto riguarda l'accordo **29.09.2020** la finestra di uscita al **30 giugno 2023** interesserà tutti i colleghi/e che maturano i requisiti pensionistici entro la data del **31.07.2026**.

Per tutti coloro che maturano i requisiti successivamente, la finestra di uscita sarà quella del **31.12.2023**.

Invece per quanto riguarda l'accordo di esodo **16.11.2021** è stata definita la graduatoria, che include tutti coloro che maturano i requisiti entro la data del **31.05.2027**.

Tutti coloro che rientrano nella graduatoria riceveranno una comunicazione individuale specifica.

Ricordiamo che l'accordo prevedeva un massimo di **2.000** uscite e che l'adesione ha superato le **5.000** richieste: un chiaro segnale di apprezzamento dei colleghi verso il "posto migliore dove lavorare" ...

Nell'auspicare che quanto prima **tutti i richiedenti** vedano accogliere la propria adesione, ci preme ritornare sulla questione degli organici e del rispetto degli accordi.

Negli stessi comunicati sindacali si coglie il disappunto per aver di fatto perso non solo il controllo, ma la stessa conoscenza, del flusso di ingressi/uscite.

Gli accordi prevedevano la **sostituzione di due uscite con un ingresso**, ma sono stati disattesi, nella forma e nella sostanza. **La corrispondenza non c'è, né sul piano qualitativo, né sul piano quantitativo.**

Le assunzioni hanno riguardato prevalentemente strutture centrali, sia per quanto riguarda figure specialistiche in campo economico/giuridico/attuariale, sia laureati in discipline STEM per realizzare la riorganizzazione digitale.

Nelle filiali, chiuse o fuse a centinaia, dove è cresciuto geometricamente il numero di clienti pro-capite, non è arrivato alcun neoassunto, se si escludono i pochi contratti misti part-time.

È evidente quindi che occorre pensare anche ai **COLLEGHI CHE RESTANO**: ci sono interi territori e intere strutture dove gli esodi hanno fatto strage, lasciando in forte difficoltà chi è rimasto.

L'insoddisfazione della clientela trascurata si traduce in aggressività verso i lavoratori, già sottoposti a **pressioni commerciali** insostenibili, in contesti di mercato avversi.

Occorre quindi agire al più presto per ripristinare una situazione di **organici adeguati**, unica condizione per consentire quello che è oggi impossibile: una fruizione dei corsi di **formazione** in ambiente protetto e in stacco effettivo; una sperimentazione estesa del **lavoro agile** anche nella rete filiali; la possibilità di ricorrere al **4x9** anche in rete, attraverso un adeguato piano di rotazione tra i colleghi, che tuteli gli interessi di tutti.

Se il clima aziendale recuperasse un po' di vivibilità attraverso misure così semplici, potrebbero calare anche il **disagio** ed il **malessere**, oggi ampiamente diffusi: come dimostrano sia le dimissioni volontarie, sia le richieste di esenzione dal contatto con il pubblico.

E magari calerebbero anche le richieste di uscita e la desertificazione di uffici e filiali...

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

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

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

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

f.i.p. 9.5.2023