



LA LOTTERIA DELLA PENSIONE

Una delle strade per entrare negli Stati Uniti e avere la cosiddetta “green card” (il permesso di soggiorno) è quella di **partecipare a una lotteria**.

Il processo per avere il permesso di instradarsi verso la pensione, passando dalle dipendenze di Intesa Sanpaolo all’assegno del fondo di solidarietà (fondo esuberi), richiama per alcuni versi quanto succede in America, tenendo conto della farraginosità degli accordi che regolano la materia e le incertezze che circondano tempi e modalità di cessazione dal servizio.

Ovviamente l’indispensabile premessa è costituita dal fatto che sarebbe molto peggio **non avere** la possibilità di usufruire di questo fondo e, tramite esso, di anticipare i termini del pensionamento, allungati a dismisura dalla tristemente famosa “riforma Fornero”.

Tuttavia, in linea generale, se passando attraverso il fondo si acquisisce, ad un’età decente, il distacco dallo stress lavorativo, è anche vero che il diritto alla pensione, che era in certo modo collettivo e universale, diventa **privilegio individuale, aziendale o categoriale**, soggetto a molte variabili e in specifico alle scelte aziendali.

Nella premessa degli ultimi due accordi firmati in azienda (novembre 2021, con scadenza per l’adesione al 31/01/2022, e il precedente, risalente al settembre 2020), i provvedimenti venivano giustificati anche con la necessità di un **ricambio generazionale**, prevedendo delle assunzioni nella misura del 50% rispetto al numero degli esodandi.

Ebbene siamo sempre stati ben lontani da questi numeri, **perlomeno nella rete filiali retail**, dove più necessiterebbero.

Abbiamo quindi **un’età anagrafica molto alta** per i colleghi in servizio, come denunciano i dati sugli organici comunicati periodicamente dall’azienda: anche un cinquantenne, vista la media, si può considerare giovane e quindi il motivo principale sbandierato negli accordi risulta vanificato.

Naturalmente ciò comporta **difficoltà nell’organizzazione delle ferie** e nella fruizione della vasta gamma dei potenziali permessi, tra cui rientrano le giornate di sospensione volontaria, pagate dall’azienda al 35%, e nella fruizione delle giornate di formazione da casa, utili per non trovarsi con **i corsi di formazione non completati** o completati in ritardo (pena riduzione o eliminazione dell’eventuale premio conseguito dalla filiale).

Abbiamo perciò un (formalmente) ampio gruppo di diritti individuali di sempre più difficile fruizione, senza mettere a rischio il servizio reso alla clientela.

Evidenziata questa grossa problematica, entriamo invece nelle modalità attuative degli ultimi due esodi; il primo si è appena concluso (a dicembre 2023), il secondo si concluderà a **marzo 2025**, teoricamente, con i colleghi aventi i requisiti pensionistici in maturazione entro dicembre 2028.

Il fatto di aver indetto due chiamate per l'esodo a distanza di solamente un anno risulta abbastanza criticabile, essendo **prevedibile l'ingorgo** che si sarebbe creato, pur comprendendo la necessità di includere nel perimetro degli esodandi anche i nuovi colleghi provenienti da UBI.

Infatti, per l'ultimo "concorso" (da ora in poi lo chiameremo così) non sono state accettate tutte le oltre **5.000 domande di adesione**, visto che la disponibilità era per soli **2.000 (posti)**. Molti colleghi/e sono state messi in stand by, in attesa di capire se l'esodo verrà riaperto, quando e in che modo.

Il numero veramente rilevante di colleghi in attesa di giudizio (diciamo così) fa pensare che, anche in caso di accoglimento tardivo e integrale, **difficilmente sarà possibile esaurire** la lista dei richiedenti entro l'ultima scadenza del marzo 2025, a meno di introdurre altre tranches, altre possibili date di uscita, fino almeno alla fine del 2025.

Per i colleghi aventi requisiti per la pensione nel 2028 **non è arrivata nessuna accettazione esplicita**, ma neanche rifiuto, rimanendo così in un limbo di incertezza, incertezza caratteristica di tutta l'operazione, determinata anche dall'assenza di un adeguato ricambio di assunzioni a tempo indeterminato (i contratti misti non li vorremmo più vedere).

A tale proposito la domanda che sorge spontanea è perché nel nuovo contratto nazionale il capitolo sulla parte occupazionale sia **così scarno e privo di prescrizioni** (leggi divieti) riguardo a forme miste di lavoro dipendente/autonomo come quello in uso in Intesa Sanpaolo.

Peraltro il sostanziale **fallimento della operazione "Isybank"**, dopo le prescrizioni imposte dall'Autorità per la Concorrenza ed il Mercato, potrebbe cambiare ancora i piani della banca, soprattutto rispetto a dimensione della rete e consistenza degli organici.

Resta comunque aperta la questione centrale: perché resta così alta **la voglia di fuga** da una azienda che si vanta di essere il "miglior posto dove lavorare" e di vincere sistematicamente il premio come "Top Employer" dell'anno? Qualcosa non quadra...

A parte gli scherzi, il minimo dovrebbe essere una **sana programmazione delle uscite e delle entrate**, dare più **certezze** ai colleghi che hanno fatto domanda di esodo, rimpinguando la rete con **personale giovane**, da assumere con **contratti non capestro**: chiederlo dovrebbe essere il compito di un sindacato serio. Diciamo dovrebbe...per quanto ci riguarda deve essere il nostro compito e lo sarà sempre.

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

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

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34 tel. 011/655897 fax 011-7600582

f.i.p. 15.3.2024