



INTESA SANPAOLO RILANCIATA SUGLI ESODI

Come era ampiamente prevedibile, sta maturando un nuovo accordo sugli esodi incentivati anche in Intesa Sanpaolo.

L'accordo del 16.11.2021, aperto a tutti coloro che maturavano i requisiti entro il 31/12/2028, aveva registrato l'adesione di oltre 5.000 dipendenti, ma i "posti in palio" erano solo 2.000. I lavoratori che erano in possesso dei requisiti, ma erano rimasti esclusi dalla graduatoria, sono circa 2.750.

Dopo quasi tre anni di "limbo" adesso l'attesa si sta per concludere. E non poteva essere altrimenti, considerando la massiccia chiusura di filiali, il passaggio alla fornitura di servizi in via digitale e il conseguimento di utili stratosferici, che rendono conveniente abbassare le tasse attraverso il taglio degli organici.

L'accordo che sta prendendo corpo punta a mandare in esodo, o in pensione, circa 3.000 addetti e non si limita a riaprire le porte a tutti quelli esclusi dal precedente accordo, ma prevede sostanziali novità. I passaggi previsti sono i seguenti:

- tutti quelli che maturano i requisiti entro il **31.12.2025** accedono direttamente alla **pensione**;
- chi matura i requisiti nel corso del **2026** può scegliere se passare dal **Fondo** di solidarietà, oppure accedere direttamente alla **pensione**;
- chi matura i requisiti **dopo il 1.1.2027** deve necessariamente accedere al **Fondo**;
- l'accordo includerebbe tutti coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il **31.12.2030**.

La finestra ultima di uscita sarebbe fissata al **31.03.2026**. Sarebbe facoltà dell'azienda anticipare l'uscita con le seguenti finestre:

31.12.2025 – 30.09.2025 – 30.06.2025 – 28.02.2025 – 31.12.2024.

Avrebbero, come sempre, priorità le categorie di **chi ha la Legge 104, art. 3, c. 3** per sé stesso, **invalidità pari o superiore al 67%** e gli **esclusi che avevano già presentato richiesta** all'accordo 16.11.2021. Questi ultimi dovranno comunque ripresentare la domanda.

Tutte le condizioni previste nel precedente accordo verrebbero confermate (incentivi, garanzie, criteri di priorità e tempistiche).

Restano da definire alcuni punti estremamente delicati: **quale sarà il rapporto tra esodati e nuovi assunti?** Quali garanzie verranno fornite rispetto alle **esigenze della rete**, sempre più ridimensionata e a corto di organico? I neoassunti che andranno in rete saranno solo **Global Advisor** a partita Iva e a part-time?

Come sempre, i colleghi che vedono la prospettiva di uscire a breve dall'incubo lavorativo fanno le capriole dalla contentezza, ma chi resta rischia di vedere ancora peggiorare la propria condizione.

Siamo contenti per i colleghi che escono volontariamente e con sollievo dal proprio percorso lavorativo, ma non si possono ignorare le incognite davvero inquietanti che gravano sul futuro del lavoro in banca. Le trasformazioni organizzative, tecnologiche, commerciali, **divorano lavoro umano e posti di lavoro**. Nessuna organizzazione sindacale può dirsi soddisfatta di questo andamento: **è la base stessa della contrattazione che perde peso e consistenza**.

Fino a quando potrà durare questa contrazione infinita?

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. 26.09.2024