



## LA COPERTA CORTA

***“Nel periodo che va da ottobre 2020 al 31 dicembre 2024 si sono realizzate 4.610 assunzioni. Sono stati quindi rispettati gli obiettivi fissati negli accordi del 2020 e 2021 in merito al ricambio generazionale. Siamo soddisfatti che quanto definito negli accordi sindacali sia stato rispettato e abbia permesso al Gruppo di dare lavoro a più di 4.500 colleghi”***

*Dal volantino unitario dei sindacati firmatari del 4 febbraio 2025*

***Secondo i dati forniti dal Centro Studi Uilca “Orietta Guerra” nel triennio 2021-2023 sono usciti dal Gruppo Intesa in totale 20.544 persone, di cui 7.488 con il fondo di solidarietà, 6.989 per dimissioni, 1.016 per quiescenza, 5.011 per altri motivi***

*(Dati riportati dal Sole 24 ore Plus del 23.11.2024).*

***“Gli organici sono ridotti oltre ogni possibile umana rassegnazione, i pochissimi colleghi che restano sono costretti a gestire carichi di lavoro inevitabilmente sempre più pesanti. Gli accorpamenti delle filiali NON risolvono il problema, anzi lo alimentano: i clienti di filiale accorpata e accorpante si sommano, ma non succede MAI lo stesso per il personale che invece viene ridotto”***

*Dal volantino dei sindacati firmatari dell'AREA EMILIA OVEST*

I dati sulle assunzioni forniti dall'azienda, sottolineati dalle OO.SS. compiaciute, non dicono la verità sugli organici reali, qualora si tenga conto delle dimissioni, dei pensionamenti diretti e degli altri motivi per lasciare l'azienda. Il documento della rete emiliana rappresenta bene lo stato delle cose, purtroppo destinato a peggiorare ulteriormente a breve.

Tutti i colleghi conoscono il piano di riduzione della rete filiali, a cui è sicuramente legata la riduzione del personale, prevista tramite accesso al fondo di solidarietà (cosiddetto Fondo esuberanti), sancita con i due accordi sindacali del 2021 e dell'ottobre 2024; tutto questo a sua volta inserito nel piano industriale di Intesa Sanpaolo per il triennio 2022/2025.

I Lavoratori che erano rimasti esclusi dal precedente fondo esuberanti, che hanno ripetuto l'adesione in occasione del nuovo accordo, con maturazione dei requisiti pensionistici entro

giugno 2028, usciranno con le finestre del 28 febbraio e 31 marzo p.v., mentre successivamente saranno esodati nelle varie finestre previste, da giugno 2025, a giugno 2027, i colleghi che hanno i requisiti anagrafici più lontani nel tempo, fino all'ultima casistica entro il 31/12/2030.

Ricordiamo che, a fronte di 4.000 uscite previste, sono arrivate 9.000 domande, dato che produce una situazione di incertezza sui colleghi che maturano i requisiti negli anni 2029/30, per i quali si renderà necessario un nuovo accordo, nel prossimo piano industriale.

Detto questo, bisogna rilevare un'accelerazione notevole nel ritmo e nella quantità degli esodi previsti a brevissimo termine (naturalmente non può mancare un sincero augurio di buona "seconda" vita a chi lascia la banca), senza che ci sia, o almeno senza che sia noto, un adeguato piano di sostituzioni, neanche per il 50 per cento delle uscite, come sarebbe previsto dall'ultimo accordo siglato a ottobre 2024.

L'azienda si limita a sfruttare il limitato effetto delle chiusure filiali, anche queste accelerate nel secondo semestre 2024, ricollocando il personale per tappare i buchi che si aprono, con incidenza sulla mobilità dei lavoratori che è aumentata e aumenterà ancora di più in futuro, per effetto combinato dei tagli alla rete filiali, del massiccio accesso agli esodi e delle assunzioni mancanti (in particolare di quelle destinate in rete).

Sembra che, con differenze tra i vari territori, ma seguendo un comune denominatore, la formuletta di rito delle "necessità tecnico-organizzative", causa di trasferimenti imposti dalla volontà dell'azienda di risparmiare sul costo del personale, diventi sempre più usata e utilizzabile, al di là della dichiarata attenzione alle "nostre persone".

Si è sempre più in difficoltà nel garantire adeguati livelli di servizio alla clientela e quelle stesse esigenze di servizio, che spesso vengono invocate dall'azienda per negare delle ferie o per non concedere part-time ai colleghi, vengono bellamente ignorate quando si tratta di tenere fede al mantra aziendale sul costo del lavoro: è assolutamente stupefacente che delle necessità di servizio se ne preoccupi un sindacato e non l'azienda.

D'altra parte, anche se non ci piace la precarietà del lavoro e siamo per un unico tipo di contratto, quello a tempo indeterminato, la banca potrebbe scegliere tra svariati tipi di contratto, anche a tempo determinato, se le mancate assunzioni dipendessero dal ragionamento che tra qualche anno i clienti saranno tutti digitali (per il momento, nel mese di Dicembre, i clienti hanno vissuto attese anche di un'ora agli sportelli per fare una semplice operazione di cassa, visto anche il diktat aziendale sulla cassa che, quando c'è, deve essere unica).

In tutto questo stride la mancanza di comunicazioni e di reazioni, ma soprattutto di coerenza, da parte dei sindacati firma tutto, che hanno sottoscritto anche questi accordi per i fondi esuberanti, ma che si accontentano delle spiegazioni accomodanti fornite da una banca inadempiente sul tema delle assunzioni (i dati includono i global advisor, che sono in realtà dei part-time e come tali andrebbero conteggiati).

Reazioni che potrebbero essere anche delle semplici assemblee del personale, mentre ci si limita a registrare la banalità delle dichiarazioni aziendali, come se fosse una fatalità o una normalità fisiologica, tipo l'alternarsi delle stagioni.

Non hanno neanche provato a stabilire delle regole con più garanzie per i lavoratori sui trasferimenti non richiesti, visto che sia il piano di riduzione delle filiali, sia quello delle uscite anticipate dei colleghi erano ampiamente previsti.

Va poi rilevata la contraddizione tra la riduzione d'orario ottenuta nell'ultimo rinnovo del CCNL (peraltro di entità modestissima, 30 minuti settimanali...) e la firma di accordi che rischiano di vanificarla, perché la tensione sugli organici finisce per impedirne la fruizione.

Il nostro sindacato farà tutto il possibile per migliorare questo stato di cose e per tenere vivo un altro modello di banca, che non si basi su quotidiane pressioni commerciali e su obiettivi sfidanti. Si dimostra sempre più fallimentare, in questo senso, il complesso degli accordi sulle politiche commerciali e l'esito delle segnalazioni sulla casella "Io Segnalo", calate di numero (proprio mentre si impennano le pressioni), man mano che emerge l'inconsistenza di uno strumento così ambiguo e infruttuoso.

È ora di dire che l'unica sfida vincente è quella della solidarietà tra i lavoratori, nel tentativo di garantire ai clienti un buon livello di servizio e ai colleghi una buona e serena occupazione, in attesa di un approdo altrettanto sereno nel fondo di solidarietà, alias fondo esuberi. Alla fine, 40 anni di questa vita bastano e avanzano, ma non è un buon motivo per rassegnarsi a subire, nel frattempo, questo stato di cose!

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

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

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

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

f.i.p. 7.2.2025