

ISP: l'azienda disdetta l'accordo sui contratti misti e continua la sua "gestione unilaterale"



Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo

Nei giorni scorsi l'azienda, facendo seguito alla lettera di **disdetta** degli **accordi** in tema di contratto misto inviata alle Organizzazioni Sindacali a dicembre e pur confermando a parole *"la disponibilità ad avviare un confronto finalizzato a raggiungere un nuovo accordo volto a ridefinire la materia in questione"*, di fatto **ha sottratto a qualsiasi prospettiva di reale confronto la materia.**

Secondo l'azienda, infatti, il presupposto dal quale avrebbe dovuto prendere avvio la trattativa era quello del **superamento del diritto della/del lavoratrice/lavoratore alla trasformazione in contratto a tempo pieno, elemento che per le OO.SS è irrinunciabile.**

Alla base della decisione aziendale vi è la crescente incidenza delle trasformazioni a tempo pieno: una scelta effettuata con sempre maggiore frequenza dai colleghi giunti

al termine del primo biennio, nonostante le **pressioni**, le vere e proprie **intimidazioni**, e i **trasferimenti ritorsivi** cui sono stati spesso sottoposti per indurli a rinunciare alla conversione.

Dopo diversi anni di sperimentazione bisogna registrare una progressiva disaffezione da parte di coloro che hanno sperimentato in prima persona gli effetti di tale forma contrattuale, e **la decisione aziendale non incide sulle cause di tale disaffezione**, evidenziando invece l'incapacità o la non volontà aziendale di far fronte alle richieste di rientro verso i territori di provenienza, anche di quelle provenienti dai fruitori ex lege 104/92 o dei neo genitori.

I motivi di tale valutazione, **nel complesso non positiva**, avrebbero richiesto un'**analisi obiettiva e approfondita** volta a introdurre gli opportuni **correttivi** per superarne le profonde criticità:

- lo **sradicamento dai territori di origine** per essere destinati a sedi distanti centinaia di chilometri (con un aggravio di costi quasi insostenibile rispetto alle magre entrate);
- la **rigidità gestionale** dell'Azienda nell'**assegnazione** di questi colleghi all'atto della trasformazione in contratto a *full-time*, con tutte le problematiche connesse;
- l'**insufficienza** o l'**inadeguatezza** di tutti quegli strumenti (logistici, organizzativi, informatici e commerciali) che sarebbero necessari per un proficuo svolgimento della componente autonoma (a partire dalla disponibilità di locali in cui accogliere la clientela);
- l'**assenza** di effettivi margini di **autonomia** nella proposta commerciale (che rendono questa tipologia contrattuale "autonoma" solo in astratto, mentre nei fatti è gravata da vincoli e limitazioni).

La Banca, al contrario, anziché individuare le possibili

soluzioni che renderebbero più conveniente (o anche solo meno penalizzante e gravida d'incertezze) la conferma della duplice tipologia contrattuale, compie la scelta di **non permettere – per chi sarà assunto in futuro con il contratto misto – alcuna alternativa** rispetto alla componente autonoma.

La condotta adottata in questa circostanza dall'azienda conferma un approccio della controparte sempre più teso a una **gestione unilaterale**, e il ruolo previsto per il Sindacato dovrebbe essere quello di avallare le scelte già prese, senza poter significativamente e realmente incidervi.

La **circolare** con la quale lunedì 6 febbraio l'azienda ha comunicato di aver definito le nuove «*Regole dirette a disciplinare e garantire un'efficace gestione del cd. "contratto misto" a far data dal 1° febbraio 2023*» sancisce ulteriormente questa impostazione: è la conferma della **necessità** e della **validità** della decisione che, come Organizzazioni sindacali, abbiamo compiuto rispetto all'avvio del **percorso assembleare** e in cui siamo impegnati in queste settimane, al termine del quale **valuteremo tutte le possibili iniziative**, nessuna esclusa, fra cui l'ipotesi di una fase vertenziale.

Per tutte queste ragioni, ribadiamo l'importanza di un'ampia partecipazione alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

Milano, 8 febbraio 2023

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI-FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN**