



By: [Ann Hung](#) - All Rights Reserved

La trattativa, sin dall'inizio, ha dovuto fare i conti con il tentativo dell'Amministrazione di far prevalere la discrezionalità aziendale sull'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I lunghi tempi del negoziato e anche il susseguirsi degli ultimi eventi derivano, appunto, dalla necessità di trovare soluzioni equilibrate che sconfiggessero l'impostazione della Banca.

L'intera trattativa ha, tra l'altro, scontato l'atteggiamento di altre organizzazioni sindacali che, con insolita tenacia e utilizzando strumentalmente varie sedi, hanno sin da subito accettato la posizione dell'Amministrazione, cercando di convincere le lavoratrici e i lavoratori che chi si opponeva all'introduzione di una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, anche se incontrollata e lasciata alla discrezionalità dei gestori, agisse contro il loro interesse.

L'apice della vicenda è stato raggiunto quando la Banca, dopo oltre un anno e mezzo di confronto, ha dichiarato di voler togliere dal tavolo alcuni degli aspetti più qualificanti della nuova disciplina e di maggiore rilievo per il personale, quale ad esempio la prestazione minima giornaliera (6 ore e 30).

Impostazione respinta esclusivamente per il fermo rifiuto opposto dal tavolo di maggioranza Falbi-Cgil-Uil.

Nonostante le difficoltà Falbi-Cgil-Uil hanno costantemente ricercato le ragioni per un accordo, anche quando l'Amministrazione, nel mese di marzo, ha deciso di interrompere il negoziato e scelto di anteporre ai bisogni dei colleghi, con la piena disponibilità di CIDA e Dasbi, il principio del contratto separato per la carriera direttiva.

Una decisione di per sé inusitata, ma resa ancor più grave considerato che la materia dell'orario di lavoro è chiaramente trasversale e che quelle due organizzazioni sindacali rappresentano una parte largamente minoritaria del personale.

Nell'incontro dell'11 aprile abbiamo compiuto un ultimo tentativo per introdurre alcuni correttivi, al testo firmato da CIDA e Dasbi, in direzione di una maggiore tutela dei lavoratori e di una compressione delle discrezionalità dei gestori.

Le novità introdotte, pur non stravolgendo il contenuto dell'accordo, consentono di delineare un quadro complessivo più equilibrato.

A ciò si aggiunga che le scriventi OO.SS., consapevoli che le flessibilità riconosciute non hanno apportato significative modifiche per le colleghe e i colleghi addetti alle Filiali STC, hanno ottenuto nella fase finale del negoziato un'accelerazione dei tempi per l'avvio del confronto negoziale per quelle Filiali.

Infatti è stata definita la data dell'avvio, nella settimana che va dal 5 al 9 maggio p.v.

Quanto concordato, di cui diamo evidenza in questo documento, unitamente ad una serie di schede che sintetizzano la nuova disciplina in tema di orario di lavoro, congedi e aspettative, costituisce il punto più avanzato che, allo stato, è possibile raggiungere nel confronto con l'Amministrazione.

Permangono aspetti, soprattutto per quel che riguarda il pieno controllo della prestazione lavorativa, che necessitano, anche nel prosieguo, di affinamenti e miglioramenti. Un ruolo fondamentale dovrà e potrà essere svolto a livello centrale attraverso lo strumento dell'Osservatorio e a livello periferico dalle rappresentanze locali, cui viene riconosciuto un ruolo inedito e centrale nella definizione e nel controllo degli orari di lavoro.

La piena consapevolezza del percorso compiuto, ci consente di sottoporre il risultato raggiunto all'approvazione deliberante e vincolante delle lavoratrici e dei lavoratori.

Non abbiamo deciso di coinvolgere i colleghi con l'intento, come i soliti denigratori vorrebbero sostenere, di sfuggire dalle nostre responsabilità. Crediamo, invece, che la validazione degli accordi, soprattutto se interessano materie di così ampia rilevanza come è quella dell'orario di lavoro, costituisca un metodo irrinunciabile di democrazia e partecipazione.

Nella circostanza, il giudizio dei lavoratori si rende poi ancor più decisivo tenuto conto che, nel corso dell'ultimo incontro, abbiamo chiesto e ottenuto che fosse formalmente sancita la chiusura del contratto 2010-2012. Una acquisizione, quest'ultima, che permetterà di aprire, anche se con notevole ritardo, il rinnovo contrattuale 2013-2015 le cui priorità, per quanto ci riguarda, saranno dettate dalle organizzazioni sindacali e non, volta per volta, dall'Amministrazione per esigenze il più delle volte estranee ai bisogni dei lavoratori.

Inoltre, venerdì 11 aprile sono stati firmati gli accordi sulla polizza sanitaria e sul superamento del blocco contrattuale.

[Accordi110414](#)

[cu26-14](#)