



By: [Francisco Gil](#) - All Rights Reserved

Si è chiusa sabato in tarda mattinata la prima parte della trattativa per la ristrutturazione della Banca Etruria. Trattativa impegnativa, che ha visto le parti confrontarsi a lungo e riuscire a chiudere l'accordo dopo una nottata e una mattinata di scambi di documenti. Trattativa però emblematica perché l'Azienda ha riproposto tutti i temi tipici delle riorganizzazioni aziendali, ma le organizzazioni sindacali sono riuscite a renderli sostenibili.

Infatti non hanno accettato nessuna deroga al contratto nazionale e difeso quello aziendale. Emblematico in questo senso l'aver resistito all'eliminazione del diritto al preavviso per coloro che, non avendo scelto di accedere al Fondo raggiungeranno il diritto a pensione e potranno decidere tra licenziamento o dimissioni.

L'unità sindacale che si è realizzata ha permesso di affermare il principio che nei casi di aziende in grave crisi si possono attuare riduzioni del costo del lavoro, ma tenere fermi i diritti dei lavoratori! L'Azienda pretendeva l'eliminazione del contratto aziendale, che invece è stato esteso a tutto il Gruppo insieme a tutti gli accordi in essere con nuova scadenza 31/12/2016, così come per tutti gli accordi in essere, al fine di metterli al riparo da eventuali disdette.

Non solo, anche i manager pagano! Pare un'ovvietà eppure non sempre siamo riusciti ad ottenerlo. L'iniziale previsione di risparmio sulla governance proposta dall'azienda è stata più che decuplicata, in termini di riduzione dei CdA, delle spettanze dei Consiglieri e dei top manager. Rimane aperta la questione delle dimissioni dei manager che hanno portato la banca all'attuale drammatica situazione e per questo sono stati multati dalla Banca d'Italia. Ma su questo la Fisac non si fermerà. Si è anche evitata l'applicazione della 223 come garanzia del raggiungimento dei numeri minimi previsti dall'accesso al Fondo esuberi, a cui si sono preferiti dei disincentivi ed incentivi.

Indubbiamente pesante il capitolo delle giornate di solidarietà, ma sono state diluite nell'arco di un triennio, collocandone il numero maggiore nell'ultimo dei tre anni, poiché si è costruito un dispositivo di possibile riduzione delle stesse, in funzione della maggiore adesione dei lavoratori al Fondo e di maggiori risparmi che si realizzeranno entro il 2016. Inoltre il numero delle giornate è proporzionale al reddito percepito, con un aumento esponenziale per i dirigenti.

Non è stata attivata nessuna esternalizzazione, anzi si è ottenuta l'implementazione di ulteriori servizi in Etruria Informatica, almeno fino al 2017.

Si aprirà martedì la seconda fase di confronto, conclusiva della procedura. Si è voluto così dedicare al capitolo della riorganizzazione una parte importante della trattativa, perché con almeno 210 lavoratori in meno a fine piano, numerose assenze per le giornate di solidarietà obbligatorie, lo smaltimento delle ferie residue ecc. sarà difficile realizzare una normale attività creditizia e rilanciare l'Azienda, senza un serio piano di riorganizzazione.

I lavoratori pagano un prezzo pesante per le incapacità gestionali dei manager. Non torneranno a pagare perché abbiamo ottenuto la garanzia della stabilità occupazionale per la valenza dell'attuale piano, ma continueremo a pretendere che i loro sacrifici non siano vani e si faccia tutto il possibile per salvare l'Azienda.

[Scarica il comunicato unitario 8 febbraio 2015](#)

[all. C](#)

[all. B](#)

[all. F](#)

[all E](#)

[verbale accordo 07.02.2015](#)

[all. A](#)

[all. D](#)