



By: [Gilberto Taccari](#) - [CC BY 2.0](#)

La scrivente RSA aveva condiviso la necessità e l'importanza di firmare un accordo con l'azienda che regolamentasse un processo di riorganizzazione così vasto e complesso come quello della Rete Distributiva. L'accordo, siglato a Siena tra Azienda e OO.SS. il 12 giugno, stabilisce principi e criteri per gestire al meglio le criticità derivanti dal progetto, attraverso il metodo del confronto ed il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Purtroppo, dobbiamo evidenziare che, ad oggi, vigilia della partenza della fase pilota su Viterbo prevista per il prossimo 20 luglio, il Direttore Operativo dell'Area Centro e Sardegna e le strutture alle sue dirette dipendenze, sembra ne abbiano scarsa conoscenza.

Era chiaro a tutti che la riorganizzazione avrebbe comportato l'emergere di problemi riguardanti la mobilità e la riconversione professionale. Tali problematiche, secondo l'accordo, dovevano essere affrontate utilizzando il criterio "della ricerca del consenso" del personale interessato.

Ci risulta invece che nei colloqui intercorsi tra Gru, Direttore Operativo e i Colleghi coinvolti, alcuni svoltisi oltre l'orario di lavoro, tutto è stato fatto tranne che ricercare il benché minimo consenso.

Spesso i colleghi si sono trovati di fronte a decisioni già assunte le cui motivazioni, se e quando esplicitate, sono apparse poco congrue ad una gestione ottimale delle risorse, e che, nonostante la contrarietà degli interessati, non sono state poi modificate.

Nelle riconversioni professionali, nella quasi totalità dei casi, dobbiamo registrare come non si sia tenuto sufficientemente conto "delle competenze e caratteristiche possedute dalle risorse", decidendo di utilizzarle in ruoli completamente diversi, "svalorizzandone", nei fatti, l'intero percorso professionale.

Alcune minacce di trasferimenti d'ufficio, in piazze distanti naturalmente, si sono poi concretizzate senza la dovuta considerazione a "delicate" situazioni personali e familiari dei colleghi e, almeno al nostro esame, senza alcuna plausibile ragione di "tornaconto aziendale".

Alla luce di tutto ciò, invitiamo l'Azienda e il Direttore Operativo in particolare, a trovare una composizione adeguata agli elementi di criticità sopra citati e non solo nell'interesse dei Lavoratori ma della nostra Banca. Sarebbe un guaio se scelte dettate da personalismi o pulsioni incontrollate di prove muscolari minassero la riuscita del progetto.

Per il successo di una riorganizzazione così importante serve il contributo di tutti che sarà tanto maggiore quanto più i Lavoratori avranno certezza della ricerca, da parte dell'Azienda, di un percorso di condivisione e inclusione che invece, purtroppo, ad oggi non c'è stato.

Viterbo, 15 luglio 2015 La segreteria