

Si è conclusa nel pomeriggio di ieri, 29 gennaio, la trattativa con l'Azienda sulla ristrutturazione della rete commerciale per l'introduzione del "modello a stella". Dopo due giorni di trattativa serrata, abbiamo constatato che da parte della delegazione trattante è venuta meno la volontà di raggiungere un accordo.

L'Azienda non ha voluto riconoscere, sulle nuove filiali oggetto della ristrutturazione, alcuni inquadramenti minimi previsti dal nostro Contratto Integrativo vigente.

Si tratta di un fatto grave e di un atteggiamento incomprensibile se si pensa che il "RIFIUTO DEFINITIVO E INCONDIZIONATO" dell'Azienda si è indirizzato principalmente sul mancato riconoscimento delle previsioni inquadramentali minime proprio sulle "Filiali Leggere" con un solo addetto. Del tutto disattese sono state poi le nostre richieste di chiarimenti sulle implicazioni pratiche e operative del nuovo modello di rete.

La posizione aziendale dal nostro punto di vista si è dimostrata:

GRAVE: perché non riconosce l'applicazione del Contratto Integrativo vigente;

DISCRIMINATORIA: perché su sportelli con il medesimo organico creerebbe diversità di inquadramenti

PENALIZZANTE: perché toccherebbe proprio i colleghi più giovani, chiamati a lavorare come unici addetti in condizioni di evidente disagio e con incombenze superiori a quelle di un puro cassiere

INCOMPRENSIBILE: perché la casistica coinvolgerebbe allo stato attuale solo 2 o 3 colleghi (!!)

Dove sono i COSTI NON SOSTENIBILI per l'Azienda? Vogliamo quantificarli davvero? Oppure la Direzione pensa di trasformare in "Filiali leggere con un solo addetto" la maggior parte degli attuali sportelli e raggiungere così più velocemente la fatidica quota 1000? E' il sindacato che è irresponsabile se chiede legittimamente che a ciascun lavoratore di questa Banca sia riconosciuto il medesimo trattamento economico e normativo oppure ci troviamo di fronte un'Azienda che pensa di poter aver mano libera su tutto e su tutti?

Sbaglia l'azienda che sceglie di illustrare i propri modelli organizzativi riempiendo le pagine dei quotidiani locali piuttosto che utilizzare le apposite informative sindacali e che nelle riunioni periodiche comunica in maniera vessatoria con i propri dipendenti. Se l'azienda non è più disposta a ricercare un accordo sindacale su un tema così importante come quello del nuovo modello di rete, si prende una responsabilità ben più grave e pesante: dimostra nei fatti di non avere il minimo rispetto per le persone che lavorano in questa Banca e la benché minima considerazione per la professionalità dei propri dipendenti: Direttori, coordinatori o gestori.

Il mancato accordo sulla ristrutturazione della Rete è infatti solo l'ultimo episodio in ordine di tempo di una strategia aziendale precisa e pericolosa. E' la punta di un iceberg che -sotto il livello di un mare apparentemente tranquillo- nasconde pressioni commerciali esasperate, forzature improprie sui piani ferie, contratti part-time concessi con il contagocce, minacciati demansionamenti e trasferimenti ...

Le scriventi OO.SS. hanno ricercato con convinzione fino all'ultimo un accordo possibile ma non si sono rese disponibili ad accettare un accordo a tutti i costi. Soprattutto hanno respinto al mittente il tentativo di derogare alle norme di contratto vigenti in nome di una non meglio definita "modernizzazione" degli

strumenti contrattuali perseguita dall'azienda. Questa è stata la nostra posizione. Coerente con quanto dichiarato all'azienda prima dell'avvio della procedura e con quanto riportato nei nostri comunicati sindacali.

E' doveroso ricordare infine a beneficio di tutti, e in particolare dei colleghi direttamente interessati dalla ristrutturazione, che il mancato accordo nulla cambia in materia di:

TUTELA MANSIONI - i colleghi interessati sono tutelati dalle norme civilistiche e di contratto

MOBILITA' - restano in vigore, per quanto ovvio, i vincoli del CCNL e del CIA vigenti

INQUADRAMENTI - devono essere applicati gli inquadramenti e le progressioni del CIA vigente

PREAVVISO - Il trasferimento in altra unità operativa che crea disagio deve avere il preavviso contrattualmente previsto, in assenza del quale DEVE essere retribuito come da CCNL

ORARIO DI SPORTELLLO - l'allungamento dell'orario pomeridiano è subordinato ad una apposita informativa

Resta anche inteso -per quanto ovvio- che ulteriori interventi sul modello di rete debbano prevedere l'avvio di una nuova procedura di confronto contrattualmente prevista. Se è legittimo per l'Azienda scegliere il modello commerciale che ritiene più giusto, non è lecito pensare che lo possa attuare senza rispettare le leggi e i contratti, è logico pensare che questo provochi reazione forte dei colleghi.

La gravità di questi comportamenti e l'atteggiamento aziendale rende doveroso, oggi più che mai, un coinvolgimento diretto di tutti i colleghi.

[Scarica il comunicato](#)