



## INCONTRO DEL 19 MAGGIO 2015 UN NEGOZIATO DA SBLOCCARE

Si è svolto oggi un nuovo incontro con la Banca sul riassetto territoriale e sulle conseguenti ricadute sul Personale.

In apertura la delegazione aziendale, *accogliendo le nostre richieste di dare maggiore trasparenza e certezza ai contenuti degli incontri*, ha consegnato il documento sullo stato del negoziato (cfr. allegato), **unico riferimento certo sulle proposte negoziali della Banca al tavolo delle trattative.**

**Tale documento elimina eventuali fraintendimenti scaturiti da improvvise comunicazioni di alcuni Sindacati.**

Per avviare concretamente il negoziato abbiamo riformulato le nostre ineludibili richieste di tutela delle persone coinvolte nelle ristrutturazioni; si tratta essenzialmente di tre pilastri:

- 1) il procedere celermente al **rinnovo delle misure** previste in occasione **della ristrutturazione del 2008**;
- 2) il garantire, in primo luogo, piena **tutela alle persone interessate dalla nuova ristrutturazione che la Banca ha unilateralmente deciso**, tenendo *conto soprattutto di chi ha già subito la prima ristrutturazione* e consentendo **l'accesso al telelavoro di chiunque ne faccia richiesta da una Filiale in chiusura**;
- 3) *eliminare il vincolo della scelta entro aprile 2016*, prevedendo il **mantenimento in esercizio di tutte le UST sino al 31.12.2018**, prescindendo dalla numerosità del Personale ivi addetto.

La Delegazione aziendale non ha formulato alcuna risposta alle nostre rivendicazioni, proponendo esclusivamente una valutazione del telelavoro in prospettiva, ma senza indicare la misura delle posizioni prevedibili né degli effettivi tempi di accesso all'istituto. In particolare, la delegazione aziendale avrebbe proposto una sessione straordinaria di selezione del personale per

posizioni telelavorabili con cadenza annuale eventualmente rinnovabile discrezionalmente da parte dell'Amministrazione.

*Sulle domande, da avanzare nel mese di giugno 2018, la Banca fornirebbe la sua risposta entro il successivo mese di settembre dopo aver analizzato le posizioni disponibili presso le Filiali di destinazione. Si terrebbe anche conto delle conoscenze professionali del richiedente, delle caratteristiche del lavoro da svolgere e del numero complessivo delle domande presentate. **Nessuna garanzia sulla fattibilità e sulla durata.***

La Delegazione aziendale ha, infatti, dichiarato che chi dovesse presentare domanda di telelavoro entro quella data e non fosse assegnatario di alcuna posizione, non potrebbe neanche essere destinatario di misure di accompagnamento. **Non si tratta, come risulta evidente, di una proposta orientata a dare certezza ai colleghi che dovessero manifestare la volontà di rimanere nella loro residenza.**

Priva di contenuto risulta, infine la cd attenzione ai colleghi e alle colleghe che già hanno subito una prima ristrutturazione. Si tratterebbe, infatti, esclusivamente di esigue misure di ordine meramente economico: 10 diarie in più e 2 anni in più di tutela per i figli minori (fino a 16 anni).

Fantasia si dimostra l'affermazione di altro sindacato che – probabilmente su suggerimento del Segretario Generale – tenta di diffondere il panico in categoria, ipotizzando che le misure di sostegno previste per la carriera direttiva, in assenza di accordo con le scriventi OOS, possano essere estese d'ufficio alle altre carriere.

Una simile prospettiva sarebbe di tale e tanta palese illegittimità che neppure un delegato aziendale privo delle fondamentali conoscenze della natura del rapporto di lavoro si permetterebbe di immaginare.

Considerato che lo stato del negoziato necessita, per essere sbloccato, di un intervento che implichi l'assunzione di elevata responsabilità, **le scriventi Segreterie Nazionali ritengono opportuno sollecitare un confronto con i componenti del Direttorio.**

Roma, 19 maggio 2015

**LE SEGRETERIE NAZIONALI**