



Nel corso delle riunioni convocate fuori orario di lavoro per mercoledì 21 e 28 luglio, ci siamo confrontati con le lavoratrici e i lavoratori, intervenuti in numero e con un livello di partecipazione decisamente al di sopra delle nostre aspettative; assieme a loro abbiamo valutato le opportune risposte a questa pericolosa situazione di stallo nella quale rileviamo la scarsa o nulla trasparenza sulle azioni che vengono messe in atto prima delle decisioni formali ed il sostanziale mancato riconoscimento delle rappresentanze sindacali a cui viene negata qualsiasi comunicazione in riferimento al nuovo Piano Industriale; allo stesso tempo, viene negata la ripresa di tavoli lasciati in sospeso prima della cessione a partire da quello per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Non è pensabile attendere il mese di settembre: i vertici aziendali devono riconoscere l'esigenza di confrontarsi con le lavoratrici e i lavoratori, tramite le loro rappresentanze, come sempre avvenuto.

Le persone che rappresentiamo sono l'elemento centrale ed essenziale per realizzare qualsiasi progetto di Cedacri e hanno condiviso con noi la necessità di risolvere l'interrogativo su quale sia l'idea della nuova proprietà sul futuro che ci attende

Le risposte devono arrivare, a maggior ragione, dopo l'articolo comparso il 27 u.s. sul Sole 24 Ore che illustra l'ambizioso piano di andare a costituire il terzo polo bancario italiano! Il piano sarebbe già stato condiviso con le banche clienti e illustrato agli organismi di vigilanza. Avranno presentato anche a loro una "visione"? Oppure gli interlocutori avranno chiesto di documentare i progetti su cui li si chiamava ad esprimersi?

Si tratta di un Piano che delinea un approccio del tutto nuovo su diverse questioni: tutti i dati su cloud; profilazione della clientela "condivisa" tra banche diverse; piattaforma unica con reti di vendita differenziate in "negozi" che tanto ci fanno pensare alle agenzie assicurative in gestione libera, il cosiddetto "appalto assicurativo"; nessun accenno alle normative nazionali che regolano le attività creditizie e finanziarie quali Antiriciclaggio, Mifid, contrasto all'usura e altre ancora, a partire dagli obblighi GDPR. Si tratta di un progetto che rischia di o addirittura ambisce a diventare pervasivo ben oltre i confini aziendali, di gruppo e delle attività di outsourcing/IT e consulenza: andrebbe a coinvolgere nell'immediato le banche utenti ma anche a tracciare un solco per l'intero sistema bancario! E' un approccio che, anche dal punto di vista della clientela, potrebbe non risultare facilmente accettabile. Già ci pareva strano che né ABI né la Vigilanza né nessun soggetto istituzionale avessero sollevato il problema dei dati di clienti bancari italiani che - di fatto - diventano di proprietà estera, addirittura extra-europea; la prospettiva di sapere i dati stessi "smaterializzati" su Cloud e i processi per elaborarli, trasmetterli, estrarli, archivarli, recuperarli, cancellarli, ricostruirli in caso di corruzione e così via, svincolati dalla tracciabilità "analogica" dovrebbe allarmare questi soggetti istituzionali, le banche clienti e la clientela delle banche stesse, prima ancora di noi dipendenti!

Se l'azienda insisterà nella mancanza di trasparenza e nell'indisponibilità ad aprire tavoli di confronto, non potremo fare a meno di richiedere all'Assemblea formale mandato per l'esperimento di un tentativo di conciliazione in funzione di prossime azioni vertenziali.

Nel corso degli incontri, ci sono stati rappresentati i legittimi malumori sulla gestione poco trasparente e male organizzata dei rientri in azienda, oltre che alla incertezza, poi fortunatamente chiarita, sulla data di erogazione degli MBO; tuttavia in questa fase riteniamo che si tratti di situazioni momentanee che, se da un lato sono ulteriori sintomi della scarsa chiarezza anche organizzativa, dall'altro non devono far perdere di vista la situazione complessiva, ben più critica e preoccupante.

Per chi volesse fin da ora dare un chiaro segnale e far comprendere all'azienda quanto il nostro lavoro sia fondamentale, è possibile già nell'immediato agire nel perfetto rispetto delle regole e a costo zero, assumendo un atteggiamento rigoroso, evitando di concedere all'azienda quanto non dovuto, e quindi:

- effettuiamo prestazioni straordinarie soltanto se esplicitamente e regolarmente richieste e, quindi, autorizzate e retribuite
- diamo disponibilità ad effettuare straordinari festivi, inclusi quelli di sabato, soltanto a fronte di una REGOLARE richiesta di intervento programmato (nel termine degli otto giorni precedenti ed entro il limite dei 25 turni annuali)
- non consentiamo la cancellazione di interventi programmati in caso di mancato svolgimento dell'attività: in tal caso deve essere comunque riconosciuta l'indennità e SOPRATTUTTO deve essere incrementato il contatore
- non collaboriamo ad organizzazioni del lavoro inesistenti o non corrette (non accettiamo, ad esempio, l'assegnazione di attività infattibili in 7 ore e mezzo x 5 gg lavorativi)
- evitiamo qualunque prestazione lavorativa durante i periodi di ferie!
- per la cancellazione o il rinvio di ferie programmate non sono sufficienti le richieste verbali: la sospensione o il richiamo dalle ferie possono essere disposti solo con comunicazioni formali, che ciascuno di noi deve pretendere
- disconnettiamoci realmente alla fine della giornata di lavoro e, a maggior ragione, in orario notturno o durante un'assenza per malattia

Qualcuno potrebbe accusarci, forse in questa fase con una parte di ragione, di prestare eccessiva attenzione a voci. Tuttavia ciascuna voce "titolata" non smentita può contenere una buona parte di verità che non possiamo assolutamente ignorare. Articoli come quelli che abbiamo letto nelle ultime settimane prospettano infatti cambiamenti importanti e potenzialmente preoccupanti.

L'unica strada che l'Azienda può percorrere per dare alle lavoratrici ed ai lavoratori la giusta prospettiva sul futuro è quella di coinvolgerci con trasparenza, quella trasparenza che in questo periodo è praticamente scomparsa; in alternativa non possiamo che agire sulla base delle informazioni che ricaviamo da altre fonti.

Anche le informazioni confuse, incomplete e contrastanti potrebbero essere tese a distrarci, a mantenerci occupati nella ricerca e nell'attesa di ulteriori elementi.

Ci sono situazioni in cui siamo i primi a pensare che serve attendere per avere chiarezza ma, dato che al momento nessuno sembra realmente intenzionato a farne, non ci resta che inseguire ed analizzare autonomamente i fatti, i segnali, i silenzi e i dubbi, rappresentare a nostra volta i dubbi e i timori delle lavoratrici e dei lavoratori e regolarci di conseguenza, nel perdurare dell'assenza di adeguate risposte.

30 luglio 2021 R.S.A.

FABI, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN Cedacri