Assistiamo sempre più spesso, nel sistema bancario, a operazioni definite di "razionalizzazione": altro non sono che **chiusure di sportelli**.

Si tratta di decisioni fonte di frequente mortificazione e rabbia nei colleghi, che riversano sul sindacato aspettative spesso deluse. Forse allora è opportuno chiarire di chi sono le responsabilità esclusive di tali decisioni e gli ambiti entro cui l'azione sindacale si può esplicare.

Art. 19 CCNL
– Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni

> 1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono **successive** alla fase decisionale.

Come si può leggere, la responsabilità della riorganizzazione è interamente dell'azienda. Una volta assunta la decisione, l'azienda la comunica. A che scopo? Il CCNL continua così:

> L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per le lavoratrici/lavoratori, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
>
> Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale … formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.
> (Tali incontri)… devono esaurirsi entro 35 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale.

Lo scopo della procedura è quindi la gestione delle ricadute sui lavoratori (attenzione: **non stiamo parlando di riduzione del personale a seguito dichiarazione esuberi**).

Alla fine della procedura, se il tavolo non raggiunge una condivisione sulle ricadute, **l'azienda attua comunque i provvedimenti da lei decisi**. Non è necessario un accordo affinché la scelta aziendale dispieghi i suoi effetti. Per questo nel gergo si usa indicarla come **"procedura debole".**

Ma quindi, in caso di chiusure di filiali, il sindacato non può fare niente? **Sulla decisione di chiudere, a parte cercare di convincere della negatività delle scelte e coinvolgere le istituzioni dei territori per fare pressione sull'azienda, il sindacato non ha strumenti vincolanti per opporsi.**

Viceversa, sulle ricadute può dire la sua, ma l'accordo tra azienda e sindacato è una possibilità: non è obbligatorio. Quindi, **qualora un verbale venga sottoscritto dalle organizzazioni sindacali, non significa che il sindacato sia d'accordo sulla chiusura delle filiali, ma solo che è stata trovata un'intesa per gestire le ricadute professionali e territoriali sulle persone**. Se quest' intesa non si trova, l'azienda procede comunque nel rispetto delle norme vigenti (legge, CCNL, CIA, ecc…).

Si può essere d'accordo o meno sul fatto che l'organizzazione aziendale (e di conseguenza anche la scelta di chiudere filiali) sia potestà esclusiva della stessa. Però le cose stanno così. La precisazione serve a separare bene ambiti e responsabilità.

Leggi anche:

Gruppo Bper, lontano oltre le attese