



La direzione ci ha sottoposto una bozza di accordo sulla detassazione del salario di produttività, nella quale sono previsti strumenti che dovrebbero garantire maggiore efficienza all'operatività della banca: flessibilità di orario, nuove regole per la fruizione delle ferie, videosorveglianza, piena fungibilità delle mansioni.

Pur consapevoli di agire nell'ambito di un impianto non condiviso, abbiamo comunque contribuito alla definizione di un possibile accordo attraverso una serie di proposte modificative ed integrative tali da renderlo il più possibile gestibile nella sua applicazione.

La trattativa si è però arenata sulla richiesta di fungibilità che metterebbe insieme, senza distinzione di mansioni, tutti i quadri direttivi e tutti i livelli della terza area professionale: si tratterebbe di una modifica che deroga pesantemente non solo alle previsioni contrattuali ma anche all'art. 2103 del codice civile.

Con il senso di responsabilità che ci ha sempre contraddistinti, abbiamo cercato di circoscrivere tale deroga a situazioni, uffici, reparti dove la composizione dell'organico fosse tale da rendere necessaria la fungibilità di mansioni, o a casi eccezionali, imprevisi e temporanei (nell'ambito della stessa provincia), limitandone comunque la durata al 30/6/2014.

Il direttore ha rigettato questa impostazione affermando che, oltre alla concessione di un termine di validità al 30/06/2014, non è disposto a trattare e quindi o si firma l'accordo oppure propone al C.d.A. di dichiarare lo stato di crisi ed attivare il Fondo Esuberi.

Il metodo degli accordi con minacce non funziona perché, ai fini della detassazione del salario di produttività, è sufficiente un solo indicatore per la definizione del premio aziendale che abbiamo già regolamentato con il contratto integrativo, e dunque non c'è alcun bisogno di fare un ulteriore accordo che comprenda interventi sulla videosorveglianza e sulla fungibilità delle mansioni.

Il metodo degli accordi con minacce non funziona anche perché siamo convinti che la maggior efficienza ed efficacia della banca, con tutte le conseguenze che ciò comporterebbe in termini di capacità d'intermediazione finanziaria e salvaguardia dei posti di lavoro, si ottiene soprattutto con una pianificazione strategica e operativa che affronti, tra l'altro, anche problemi irrisolti come la valorizzazione delle risorse interne e la formazione di tutti i lavoratori attraverso una mappatura delle competenze e dei singoli fabbisogni formativi e l'attivazione di specifici interventi anche di riconversione e riqualificazione.

Il metodo degli accordi con minacce non funziona anche perché ci potremmo rendere corresponsabili della lesione di diritti imprescindibili dei lavoratori sanciti dallo Statuto: la videosorveglianza, se non ben regolamentata, può essere strumento per fare controlli a distanza vietati; fungibilità vuol dire demansionamenti, tanto più che nel testo che ci è stato proposto era scritto che "indicatore dell'efficacia della presente misura sarà la percentuale dei lavoratori per i quali sarà attivata la fungibilità delle mansioni, rispetto al totale dei lavoratori".

Il metodo degli accordi con minacce non funziona anche perché, se davvero si dichiarasse, in modo trasparente e con opportune motivazioni, lo stato in cui versa l'azienda, almeno avremmo un po' di chiarezza e potremmo attivare tutti gli istituti di legge previsti per i quali è necessario un preventivo accordo con le OO.SS.

Rimini, 17 giugno 2013

LE SEGRETERIE

Rappresentanze Sindacali Aziendali Banca Carim

FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA