

Le ragioni di una scelta difficile

Decide di non firmare un accordo è sempre una scelta complessa: La nostra organizzazione, dopo un lungo e faticoso periodo di trattativa, avrebbe voluto trovare un'intesa con la controparte, con l'obiettivo – come sempre – di portare dei sostanziali miglioramenti alla condizione lavorativa delle persone che rappresentiamo.

Stavolta, nonostante tutti i tentativi e l'impegno profuso in quasi un anno di incontri, **come Fisac non ci siamo sentiti di firmare l'accordo proposto dall'azienda sul riascolto e sulle nuove piattaforme tecnologiche.** Ci eravamo dati l'impegno di modificare, migliorandoli, tre importanti previsioni. L'accordo proposto dall'azienda, invece, contiene solo delle lievi revisioni che, per la nostra organizzazione, non sono state sufficienti:

Controllo individuale

L'azienda aveva inizialmente richiesto di poter controllare la percentuale di adibizione del singolo dipendente sulle diverse attività lavorative, a consuntivo (giornaliero, settimanale, mensile). Siamo riusciti a scongiurare il controllo individuale: l'azienda potrà verificare questi dati su un gruppo di 3 persone all'interno del team. Per quanto migliorata, abbiamo ritenuto questa previsione non così tutelante: può essere agevole, infatti, riuscire a risalire alla singola persona fra i 3 del team oggetto di controllo. Per questo, avremmo voluto un controllo su base assai più aggregata – quindi con un maggior numero di persone – perché, se la finalità fosse stata davvero quella del miglioramento dell'organizzazione e del servizio, non si capisce quale sia la necessità di una base così ristretta di persone.

Colpa grave

Siamo riusciti a mettere mano al concetto espresso dall'azienda, molto più generale, inserendo la previsione che si possa considerare come colpa grave solo una violazione – che emerga da un riascolto – che sia reiterata (quindi la stessa violazione commessa due volte) e che comporti un danno significativo, a livello patrimoniale e/o di immagine.

Una formulazione assai poco soddisfacente, poiché la banca va ad inserire un concetto potenzialmente molto rischioso: l'azienda ha il potere disciplinare (ossia può fare contestazioni e/o sanzioni al dipendente), ma definire se vi sia il dolo o la colpa da parte del lavoratore, dovrebbe spettare ad un giudice nelle opportune sedi. In questo modo, la persona è ancora più esposta al potere sanzionatorio della banca.

Procedura debole: la parte più dolente.

L'azienda si è assicurata di poter inserire nuove piattaforme e nuove procedure dalle quali possa derivare la possibilità di un controllo del lavoratore, senza che sia necessario il preventivo accordo con le organizzazioni sindacali. È previsto, infatti, che la banca presenti al sindacato le nuove procedure che vuole implementare, e si dia luogo ad una lunga fase di confronto. Qualora non si arrivi ad un accordo, anziché dover necessariamente richiedere il benestare della direzione territoriale del lavoro – come previsto dalla legge (art. 4 l. 300) – l'azienda può procedere in autonomia, senza il necessario benestare né da parte del sindacato, né da parte dell'autorità. Un rischio concreto, anche in vista del nuovo piano industriale ormai prossimo, che non ci siamo sentiti di

avallare: la possibilità di implementare, modificare, inserire nuovi sistemi informatici che possono prevedere un controllo a distanza, senza uno specifico accordo delle OO.SS, mortifica il lavoro del sindacato e, in qualche modo, rende vano tutto lo sforzo profuso durante tutta la lunga trattativa.

Siamo sempre stati convinti della necessità di avere un dialogo efficace e proficuo con l'azienda, perché crediamo che sia la strada migliore per tutelare gli interessi delle persone che rappresentiamo. Non aver apposto la firma

su un accordo, che riteniamo così rischioso, è frutto del grande senso di responsabilità che nutriamo nei confronti di tutte le persone che lavorano in BNL.

Persone che continueremo a tutelare nei momenti di difficoltà che potrebbero nascere nei prossimi mesi: nonostante la nostra mancata firma, infatti, siamo titolati a partecipare a tutte le sessioni di riascolto in cui saranno coinvolti i lavoratori e le lavoratrici.

La Fisac continua il suo lavoro di rappresentanza e di tutela in uno scenario sempre più delicato, in cui l'azienda prova a garantirsi il potere di avere mano libera sulla nostra vita lavorativa senza alcun reale confronto con le rappresentanze dei lavoratori e delle lavoratrici: un potere che non dobbiamo e non vogliamo concedere.

5 motivi per votare NO al referendum sulla giustizia il 22 ed il 23 marzo 2026 : scoprili sul sito della CGIL al seguente link: [clicca qui](#)