



By: [Conrad Bakker](#) - All Rights Reserved

Facendo seguito all'informativa di venerdì u.s., e quindi alla comunicazione dell'azienda datata 7 novembre 2013 relativa all'apertura della procedura ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, le OO.SS. vi riportiamo di seguito i punti essenziali :

[table cols="Filiali"  
data="Arezzo,Bari,Biella,Brescia,Cagliari,Catania,Cesena,Genova,Lecce,Massa,Milano,Napoli,Padova,Palermo,Parma,Pavia,Perugia,Pesca  
ra,Roma,Torino,Udine" ]/[table]

L'azienda dichiara in esubero 130 lavoratori così suddivisi :

[table cols="Canali/Direzioni, Esuberanti" data="Canale Indiretto,37,Canale Agenti,3,Canale Diretto,62,CBU Post DBT,2,Direz. Tecnologia Operazioni,12,Direz. CBU,6,Direz. Generale,3,Direz. Amm.ne e Controlli,2,Direz. Rischio,2,Direz. Finanza,1,Totale,130 "]/[table]

Nel mantenere tutta la nostra contrarietà rispetto al progetto dell'azienda, vogliamo anche fare una serie di puntualizzazioni in merito alla comunicazione odierna dell'A.D. dottor Volpe a proposito della riorganizzazione che ha avuto inizio il 9 settembre.

Questa prima fase si è conclusa senza il raggiungimento di un accordo tra le parti nonostante le OO.SS. avessero presentato un piano che, attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti previsti dal CCNL, avrebbe permesso all'azienda di superare l'attuale momento di difficoltà senza dover licenziare il personale.

Come detto in precedenza il giorno 7 novembre l'azienda ha avviato la fase prevista dalla legge nel caso di riduzione del personale.

Continuiamo a ribadire che non vogliamo essere sempre noi, i soliti noti, a pagare. Ci piacerebbe che l'azienda, anziché continuare a tagliare sul costo del personale impiegatizio decidesse di ridurre i noti sprechi e soprattutto vorremmo che non continuasse ad aumentare i Dirigenti che sono ora passati da 7 ad 8 con un +100% in 11 mesi. Non aggiungiamo altro per non continuare a ripeterci e per pudore.

Ci chiediamo quali potrebbero essere i nuovi prodotti che ci permetterebbero di affrontare le sfide future (lo chiediamo ormai da 3 anni, anni in cui l'azienda ha messo in atto licenziamenti, cessioni di lavoratrici/ori e esternalizzazione di lavorazioni), perché noi siamo certi che non è riducendo sul lastrico 130 famiglie, 130 diverse situazioni che giorno dopo giorno lottano per andare avanti e per potere garantire un futuro dignitoso ai propri figli, alle proprie famiglie, che dipende il futuro rilancio della nostra banca e il poter superare questo momento di crisi che non ha precedenti almeno dal dopo guerra.

Le OO.SS. ritengono che non si affrontano i momenti di crisi esclusivamente tagliando il personale. Del resto ne sono una prova tangibile gli effetti delle continue ristrutturazioni che la banca ha attuato in Italia negli ultimi anni e che non hanno portato ad una miglior ricollocazione della medesima nel mercato del credito al consumo in Italia.

Soltanto un piano di rilancio vero, un progetto che guardi al futuro può a nostro parere permettere a una realtà come Santander Consumer Bank s.p.a. di continuare ad esistere nel panorama economico e finanziario italiano perché deve essere chiaro che i dipendenti vogliono continuare a lavorare in questa azienda ma ancor di più per una azienda che ritorni ad essere quella che quasi tutti noi abbiamo conosciuto come leader del settore quando si chiamava Finconsumo, quando eravamo noi a dettare le leggi del mercato, insomma vogliamo tornare ad essere orgogliosi dell'azienda per la quale lavoriamo.