In data 29 novembre la Banca ha pubblicato la circolare che indica le nuove modalità in materia di domande di trasferimento. Tra i criteri che l'Azienda utilizzerà per accogliere o meno le domande, spiccano la priorità data alle "esigenze gestionali aziendali espresse per DTM" e soprattutto la "valutazione della prestazione" che privilegerà i Lavoratori con "prestazioni più elevate", ad insindacabile giudizio, ovviamente, dell'Azienda.

Siamo di fronte all'ennesima dimostrazione che la volontà aziendale punta alla creazione di un sistema assolutamente discrezionale di gestione delle risorse e dei processi lavorativi (assunzioni, salario, trasferimenti, avanzamenti professionali e inquadramentali, ecc.). D'altra parte, ciò è in perfetta coerenza con la cancellazione unilaterale del CIA, atto che la Fisac MPS ha da subito denunciato come inaccettabile e propedeutico ad un cambiamento assolutamente peggiorativo dell'assetto di tutto il Settore (vedi la recente disdetta unilaterale del CCNL da parte dell'ABI). Le conseguenze della disdetta del CIA erano largamente prevedibili, sia in riferimento all'aspetto economico (riduzione media del salario del 20%), sia in riferimento alla parte normativa (venir meno delle garanzie più importanti per i Colleghi). Tutto questo a fronte di una capacità ancora tutta da dimostrare del Top Management aziendale di saper individuare i progetti commerciali idonei ad un rilancio effettivo della Banca.

**Anche nel caso della nuova normativa sui trasferimenti emerge quanto la volontà aziendale sia quella di esercitare tutta la propria discrezionalità, magari utilizzando la mobilità come strumento di pressione sui Lavoratori o come forma supplementare e indebita di incentivo**.

Noi pensiamo che, al contrario, i risultati, anche a livello di politiche commerciali, si ottengano attraverso la condivisione degli obiettivi ed utilizzando al meglio la professionalità dei Lavoratori.

I Lavoratori chiedono infatti da mesi di essere protagonisti del rilancio della Banca, vogliono poter contribuire ai processi di costruzione di una politica aziendale valida, di lungo periodo e in grado realmente di ottenere risultati economici tangibili; hanno dimostrato col loro senso di responsabilità e di appartenenza di essere in grado di portare il loro indispensabile contributo per dare un futuro stabile alla Banca. **Non sono però disponibili a rinunciare a diritti fondamentali quali il posto di lavoro, la dignità e la possibilità di partecipare attivamente alla vita aziendale attraverso la rappresentanza e la contrattazione.**

La Dirigenza aziendale prenda atto che non può esserci futuro per la Banca senza il coinvolgimento di **tutti i Lavoratori del Gruppo** e che, ignorando le loro istanze, non si potrà ottenere alcun rilancio effettivo dell'Azienda.

Siena, 4 dicembre 2013 LA SEGRETERIA FISAC MPS