



By: [Tim](#) - [CC BY 2.0](#)

Si è tenuto lo scorso venerdì 31 Ottobre l'incontro richiesto dalle OOSS alla Direzione. Relatore principale Lorenzo Bassani al quale è stata rivolta la domanda che tutti da maggio del corrente anno ci poniamo: maggiori dettagli sulla strategia e sul Piano per i prossimi due anni. Piano approvato dalla Casa Madre UK.

Poche per il momento le informazioni concrete e ancora piuttosto macro il Piano, Piano in cui investimenti in Marketing e maggiore apertura al credito, unitamente alla possibilità di assumere personale per coprire le posizioni commerciali in uscita, sono oggi le maggiori leve per preservare il valore degli asset.

In merito al chiarimento richiesto sulle recenti chiusure filiali e alle prospettive a breve sul territorio è stato comunicato che si tratta di un "tema di opportunità" e di scelte atte anche a rafforzare i controlli sui quali Londra chiede un costante impegno. La razionalizzazione porterebbe ad un corretto "staffaggio" delle filiali che si penserebbe di portare a 4/5 persone ciascuna.

Le logiche per le chiusure delle filiali sono molteplici e più o meno correlate tra loro: dal mancato raggiungimento del break even, agli spazi non adeguati per la gestione dei clienti premier, a presenza in zone poco appetibili o Filiali "deboli"; ma non solo.

In ogni caso le rappresentanze sindacali sono determinate a far rispettare l'impegno, più volte proclamato dall'Azienda, di non creare esuberanti di personale e di gestire le eventuali ricollocazioni nel rispetto delle singole professionalità e specificità di tutte le persone coinvolte, ed hanno fortemente incalzato il Deputy CEO per avere dettagli e criteri più approfonditi su questo piano biennale.

Il dr. Bassani ha affermato che il macro piano approvato da Londra è stato costruito secondo un criterio che può modificarsi day by day in funzione delle variabili e degli eventi che la banca può incontrare sul proprio percorso (ad es. dimissioni di colleghi con grosso portafoglio, opportunità di locali per spostamenti su piazze interessanti, possibilità di portare on board nuovi interessanti bankers).

Esisterebbe insomma una trama di massima che potrebbe però essere modificata in qualsiasi momento nella sua costruzione e nel suo sviluppo perché le variabili "imprevedibili" sono numerose.

Non è accettabile che, come spiegarci da Lorenzo Bassani, il tanto pubblicizzato piano industriale a due anni accettato da Londra, si riduca ad un "masterplan" di massima che vedrà la propria realizzazione in funzione delle opportunità/emergenze che si presenteranno trimestre per trimestre e trasmetta nell'esposizione l'incertezza di un programma nebuloso.

Tutto ciò non mantiene un atteggiamento nei confronti delle OOSS collaborativo e costruttivo, trasferendo nell'esposizione l'incertezza di un programma nebuloso. Necessario è che la banca interrompa l'interlocuzione dei se e dei forse in una cultura della gestione in emergenza.

Nei prossimi giorni Lorenzo Bassani si è impegnato ad incontrarci nuovamente per fornirci alcuni dettagli di questo piano, ossia la pianificazione del primo trimestre 2015.

Siamo estremamente interessati a questo primo concreto dettaglio del nostro futuro, sebbene ancora con un orizzonte estremamente limitato.

Per questo ci aspettiamo anche l'illustrazione dei numeri - gestionali ed economici - relativi a "dove siamo" rispetto agli eventuali obiettivi" sul fronte commerciale e tattico.

La preoccupazione è per la "indeterminatezza e variabilità" del momento e la successione degli eventi "post 8 maggio"; preoccupante è che l'integrità degli asset, delle masse e della redditività possa essere fortemente minata da eventi non controllabili che accelererebbero il processo di destabilizzazione della nostra Branch.

A fronte di tanti fattori, le OO.SS. ritengono imprescindibile per l'azienda seguire processi e normative che sono ben delineate nel CCNL del Credito in merito a riorganizzazioni e non procedere in modo stentato, con comunicazioni al limite dell'informale riguardo temi che impattano sul futuro dei dipendenti.

Le rappresentanze sindacali intendono essere partecipi di quanto succederà alla nostra banca e monitorare che tutto ciò che si muove nel sistema Barclays corrisponda anche alla garanzia su tutti i posti di lavoro che ancora oggi il nostro CEO ci ha più volte confermato così come la sua trasparenza nei nostri confronti.

E' necessario un cambio di passo ed è opportuno parlare in modo chiaro a tutti i lavoratori in assemblea congiunta. Vi chiameremo quindi al più presto per discutere della situazione e del futuro.

Le OO.SS.

DIRCREDITO - FABI - FIBA-CISL - FISAC-CGIL - SINFUB - UILCA

Milano, 03 Novembre 2014

[A TUTTI I LAVORATORI_03112014 V3](#)