

Quale neoassunto ibrido farà domanda di trasformazione del contratto sapendo in quali disagi incorre, potendo l'azienda trasferirlo in altra regione, paradossalmente anche a centinaia di chilometri? E quali pressioni subirà nei nove mesi affinché la ritiri?

L'accordo del 1° febbraio in Intesa e l'ipocrisia della finta sperimentazione

Noi eravamo assolutamente contrari all'ipotesi del contratto ibrido emersa nell'ambito della trattativa sul protocollo di "sviluppo sostenibile" del Gruppo ISP; lo abbiamo illustrato e scritto nel volantino dello scorso 19 dicembre. Altri come noi erano contrari, ritenendolo la classica crepa in grado di far deflagrare il contratto nazionale, con il risultato di non avere più nella rete bancaria i dipendenti con contratto di lavoro subordinato bensì gli agenti a partita IVA, pagati a provvigione, così come accade nelle assicurazioni.

La posizione di chi era contrario al contratto ibrido ha fatto sì che si trovasse una posizione più ragionata ed unitaria delle organizzazioni sindacali prevedendo l'introduzione di alcuni "paletti", inscindibili ed imprescindibili, a tutela dei lavoratori coinvolti in questa nuova forma di assunzione nella Banca dei Territori e a salvaguardia dei dipendenti che operano nelle filiali e negli sportelli; in sostanza, di garanzie. In particolare i "paletti" riguardavano la "stretta sperimentabilità da concludersi prima della scadenza del CCNL", la limitazione del numero delle assunzioni effettuate con questa modalità ibrida, e quello fondamentale della "trasformazione automatica del contratto a tempo indeterminato part time a full time, alla scadenza del mandato" biennale di agente.

Cosa prevede invece il protocollo sottoscritto? La trasformazione a richiesta con "impegno" aziendale a trovare una sistemazione entro 9 mesi ed entro il limite delle regioni limitrofe! Sostenere che siano stati rispettati i paletti posti sulla sperimentabilità e sulla stabilizzazione riteniamo sia un capolavoro di ipocrisia, perché i principi, pur richiamati nel testo, sono impraticabili nel concreto. Il protocollo così come scritto genera una realtà e non una sperimentazione, con procrastinazione del regime ibrido. In sostanza esattamente il contrario rispetto all'obiettivo cui miravano i "paletti". E' evidente che la misura non ha alcuna logica produttiva. Dato un lavoratore "ibrido" collegato ad una filiale, assunto lì dall'azienda perché è stata analizzata l'opportunità di avere lì un lavoratore che per alcuni giorni a settimana segue la clientela già attiva e per altri giorni fa promozione sul territorio, come è possibile che questa potenzialità svanisca se lui chiede, alla scadenza dei due anni, di essere remunerato non più a provvigione ma totalmente a stipendio? Perché la sua richiesta giustifica il trasferirlo altrove, lontano? Il costo per l'azienda nel passare il lavoratore a stipendio è lo stesso, trasferendolo o no.

Quale lavoratore farà domanda di trasformazione del contratto sapendo in quali disagi incorre, potendo l'azienda trasferirlo in altra regione, paradossalmente anche a centinaia di chilometri? E quali pressioni subirà nei nove mesi affinché la ritiri?

E' così che si intende sviluppare la buona occupazione? Questa norma del protocollo è stata introdotta perché nei fatti i lavoratori non vengano stabilizzati! Quindi già ora sappiamo che parlare di "sperimentazione" è una presa in giro. E' bene essere chiari verso i lavoratori.

09 febbraio 2017

Fisac Cgil Fideuram

Per approfondimenti: www.fisac-fideuram.net - info@fisac-fideuram.net



Fideuram: anche in banca lavoratori a provvigione

Photo by [Miles Heller](#) 