

✘ Nel pomeriggio di oggi, 20 febbraio, la Banca ha comunicato agli Organismi sindacali aziendali l'apertura della procedura ex art. 20 del nuovo CCNL del credito (art. 18 del vecchio contratto), avente come oggetto "RIORGANIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE AZIENDALE - RICADUTE SUL PIANO OCCUPAZIONALE".

Ci ritroviamo, a distanza di 2 anni dalla precedente procedura che ha portato alla fuoriuscita di un gran numero di colleghi, in una nuova situazione di riorganizzazione, motivata e aggravata, a dire della Banca attraverso comunicazioni diffuse capillarmente negli scorsi giorni, dalle difficoltà del ciclo economico, dalla performance fortemente negativa e dalla ribadita non sostenibilità della struttura.

La focalizzazione sui nuovi obiettivi commerciali, prodotti e servizi con riposizionamento sul segmento di clientela Premier, porta oggi alla dichiarazione di **230 esuberanti su RBB (tra rete e sede) e 7 sul Corporate** come scelta cruciale della banca per riconsiderare dimensione e presenza sul territorio italiano. La riorganizzazione prevederebbe anche la **chiusura di 70 Filiali su tutto il territorio**.

Il nuovo modello di business ed un nuovo modello operativo non convincono nella loro proposta per il futuro, che troviamo ad oggi fumosa e priva di contenuti sostanziali.

D'altro canto, non possiamo oggi non considerare **l'incoerenza di una serie di scelte** effettuate dalla banca negli ultimi anni, e non evidenziare la recente storia che ha minato fortemente la credibilità della banca stessa e che svaluta oggi l'impegno profuso dai lavoratori per portare avanti progetti e obiettivi a loro sottoposti.

Non riteniamo di poter considerare questo cambiamento come un reale tentativo verso una maggiore e migliore produttività, nè come la costruzione di un nuovo progetto condiviso.

Consideriamo i pesantissimi tagli alla struttura un **prezzo troppo caro da far pagare ai lavoratori**, e come OO.SS. **rifiutiamo senza esitazioni gli esuberanti dichiarati sia nei numeri che nelle modalità con cui vengono declinati**, modalità che ignorano le competenze e le professionalità che sino ad oggi i singoli hanno messo al servizio della banca.

Tale riorganizzazione è inaccettabile come unica via d'uscita e soluzione proposta dalla banca che, peraltro, dovrà spiegare le scelte di cui continuiamo a sentire: chiudere 70 Filiali e contemporaneamente pianificare nuove costosissime aperture, decimare l'organico per sostenere il modello e tuttavia investire in progetti di digitalizzazione economicamente impegnativi.

Dopo tale restyling, pagato al prezzo di pesanti tagli su risorse e competenze, ci chiediamo, tra l'altro, chi resterà, chi porterà avanti tutto questo e con quale motivazione.

Se oggi gli investimenti in modernità valgono più delle persone, vogliamo **affermare con forza il principio della tutela del lavoro e delle professionalità**, perché Barclays non debba considerare l'Italia - e gli altri paesi europei in cui il Gruppo sta replicando questo stesso "film" - un terreno di conquista mordi e fuggi.

Alla luce dei numeri e della portata della procedura l'evidenza è comunque di una lenta ritirata da un territorio e da una fetta di mercato conquistata con fatica, per concentrarsi su una nicchia più appetibile, alla quale si rivolgerà anche gran parte della concorrenza con strumenti ad oggi più efficaci, e che potrebbe dare nel breve periodo un buon rendimento gradito agli azionisti.

Alla luce della pesante ristrutturazione aziendale, sia nella rete che nelle direzioni, intendiamo qui sottolineare e rammentare a tutte le colleghe ed i colleghi che pressioni individuali da parte dei responsabili o di chiunque rappresenti l'azienda, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori di Barclays per una "consensuale" incentivazione all'uscita è da considerare un atto proceduralmente scorretto oltre che ostile, e che come tale potrebbe danneggiare il tavolo negoziale per il prossimo futuro.

Vi invitiamo, pertanto, a segnalarci con tempestività eventuali atti - formali e non - in tal senso, al fine di poter intervenire in modo energico nei confronti dell'azienda.

Vi ricordiamo inoltre che, con l'avvio della procedura, l'azienda è tenuta a rispettare il congelamento di spostamenti, job rotation, iniziative come quali nuove assunzioni o ulteriori nomine.

Infine le OO.SS., oltre a dichiarare il massimo impegno e la sicura tenacia per la tutela di tutti i lavoratori e per la massima efficacia della trattativa che andrà a svolgersi al tavolo con l'azienda, vogliono assicurarvi sin d'ora costante disponibilità e continuo aggiornamento.

Milano, 21 febbraio 2013

DirCredito-FD - FABI - FIBA-Cisl - FISAC-CGIL - SINFUB - UILCA

[Scarica comunicato](#)