



---

Prosegue la trattativa sulla riorganizzazione DB che prevede 222 esuberi.

Nel corso degli ultimi 2 incontri le Organizzazioni Sindacali hanno proseguito il lavoro di verifica, punto per punto, dei progetti contenuti nell'informativa aziendale, rispetto ai dichiarati obiettivi di efficientamento e rilancio strategico in ottica Strategy 2020.

L'attività negoziale del tavolo sindacale unitario si è espressa, in questa fase, nella responsabile messa in discussione degli interventi riguardanti la chiusura e conseguente riallocazione di sportelli (anche DB Easy): in specifici casi appare come un errore strategico, soprattutto laddove denota per di più un brusco disimpegno da recenti investimenti e non offre una soluzione di prossimità geografica che consentirebbe il mantenimento da parte di DB della clientela. E' il caso, emblematico, di Alba; ma, per altri versi, anche ad esempio Pescara e della complessa situazione riguardante le chiusure in Sardegna (solo per citare alcuni esempi). A ciò si accompagna una valutazione negativa, da parte del tavolo sindacale, per le conseguenti dichiarazioni di esubero, non compensate neppure parzialmente, nel progetto aziendale, da assunzioni mirate a garantire il presidio delle attività riallocate.

La decisione aziendale di trasferire verso gli sportelli alcune attività che prima venivano processate dai Middle Office di Lecco e Napoli produce un duplice effetto:

- la chiusura del Middle Office di Napoli, accorpando le attività residue su Lecco
- il conseguente incremento delle operazioni effettuate direttamente dagli sportelli.

Questo progetto, che denota una improvvisa inversione di rotta rispetto alla precedente scelta di diminuire l'operatività della rete, non è però contestualmente accompagnato da un incremento del personale che garantisca un efficace presidio. Certamente non meno grave appare la dichiarata scelta aziendale di accentrare le attività del centro Accounting & Control di Torino su Milano, con la conseguenza che le risorse attualmente adibite a tale attività, al netto degli esuberi, verrebbero trasferite a Milano, con i connessi evidenti forti disagi personali dovuti al pendolarismo. Abbiamo chiesto alla Banca di rinunciare alla volontà di trasferire i colleghi sulla piazza di Milano perché a nostro avviso, tale cambiamento non produrrebbe né evidenti sinergie con il gruppo di Milano, né un risparmio di costi per l'azienda. Per tutte le ragioni suesposte abbiamo chiesto alla Banca di rivalutare le scelte che hanno registrato le maggiori, argomentate resistenze da parte del tavolo sindacale.

Alle considerazioni critiche, riguardanti la capacità di risposta degli organici aziendali, previsti a regime, rispetto all'esigenza di mantenimento della clientela e di volumi di affari adeguati, si associano doverose riflessioni sul deterioramento del clima aziendale, testimoniato dal disorientamento psicologico e persino affettivo che si respira nei risultati delle "survey" aziendali, probabilmente aggravato dalla prima implementazione del nuovo modello organizzativo e distributivo adottato nell'ultimo scorcio del 2017 e oggi portato a ulteriori conseguenze.

Tali dubbi e perplessità sindacali, unite alla sana tensione per la sostenibilità e la tenuta complessiva dell'iniziativa di efficientamento, a tutela dell'occupazione e del mantenimento delle attività, hanno indotto il tavolo unitario ad assumere una importante iniziativa di metodo, riguardante il prosieguo della procedura di confronto negoziale.

La parte sindacale ha richiesto all'Azienda di iniziare, a partire dal prossimo incontro un serrato negoziato concernente, contemporaneamente, tutti gli aspetti critici del confronto:

- riduzione delle chiusure e degli esuberanti mediante garanzie di turn-over e nuove assunzioni,
- condizioni economiche e normative per chi esce,
- condizioni economiche e normative per chi rimane e deve sostenere il peso della riorganizzazione.

In quest'ultimo ambito rientrano i connessi temi come:

- riduzione della mobilità geografica (mediante accoglimento delle domande di trasferimento pendenti, ma anche mediante utilizzo di smart-working e part-time),
- negoziazione di indennità di mobilità,
- percorsi di riqualificazione professionale per i lavoratori interessati alla mobilità funzionale,
- riconoscimento dei necessari nuovi profili inquadramentali,
- miglioramento delle condizioni di lavoro. Vi terremo ulteriormente aggiornati già sull'esito del prossimo incontro, previsto per il 28 marzo.

Milano, 23 marzo 2018

Le Delegazioni di Gruppo in DB FABI - FIRST - FISAC - UILCA - UNISIN