

HABEMUS HUMAN RESOURCE? DAI COLLOQUI FATTI A TORINO NON PARE PROPRIO!!!!

Dopo il tentativo maldestro del management locale di trasferire coercitivamente dei colleghi dalla filiale di Rivoli a Biella e Novara, bloccato dalla R.S.A. Fisac di Torino, H.R. è “*venuto di corsa*” a fare colloqui con tutti i lavoratori di Torino.

I colleghi, molto ben disposti, dopo quasi un decennio di assenza del Personale, pensavano di far conoscere la situazione della piazza, di poter dire come stanno vivendo a Torino, di come si può crescere, di quali aspettative hanno.....purtroppo niente di tutto questo!! H.R. si è limitato a verificare la disponibilità al trasferimento e, quando qualche collega ha cercato di parlare di altro, il Personale ha sottolineato che era lì solo per i trasferimenti e ha aggiunto, peggiorando la situazione, che laddove nessuno si fosse offerto volontario, qualcuno ci dovrà andare obbligatoriamente.

Prima di entrare nel merito di questa affermazione, è bene sottolineare l'impreparazione di H.R. proprio sulla conoscenza dei colleghi che lavorano a Torino. In colloqui di questa natura, una volta il Personale, oltre a conoscere individualmente i colleghi, si preparava studiando le schede personali, almeno nei punti principali: dove risiedono, dove vivono, se sono sposati, se usufruiscono di part-time e/o permessi per assistere familiari (L.104), da quanti anni lavorano nel settore ed in banca, potremmo continuare ma.....niente non sapevano nulla dei colleghi!!!! Come dire, mandiamo qualcuno a capire che spazi ha DB per trasferire, perché là qualcuno ci deve andare, dato che la riorganizzazione produce questi effetti.

La banca vuole la botte piena oltre che il consorte ubriaco!!!

Perché fare colloqui a tutto il personale quando in quelle piazze si ha la necessità di figure specifiche? A parte che è emerso che su Torino ed in Piemonte lavorano colleghe/i che potrebbero avvicinarsi spostandosi in quelle realtà interessate (che non sono solo Biella e Novara), **ma crede davvero DB che i lavoratori subiscano anche il trasferimento, oltre che le vessazioni di un management impreparato e inadeguato che minaccia ed umilia quotidianamente?**

Pensa realmente che il conto di riorganizzazioni che hanno incrementato i costi come quella della creazione dei mercati e della divisione della banca in 2 banche (la Blu nobile e la Rossa per il popolino) che ha visto trasferire alte professionalità (?) con affitti di case, spese di missione ecc. ecc. le paghino i lavoratori? Può scordarselo!

Siamo sicuri che trasferire non costi più che assumere, se non avvicini a casa i lavoratori?

È poi necessario rileggere l'Art.111 che ai primi 4 commi recita:

1. Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.
2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.
3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.
4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate.

Le comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive sono lasciare a casa della gente e trasferire qualcuno a sostituirle? Quando pochi mesi or sono a Biella hai assunto il direttore dello sportello da BNL?

Oppure sono le minacce che da mesi il management locale dice o scrive a chi non è performante?

Nell'attuale situazione torinese noi riteniamo indiscutibile e inaccettabile qualsiasi trasferimento che non sia per ridurre i disagi dei colleghi o per farli crescere professionalmente. Inoltre, "la coperta è già corta" anche a Torino, per cui è necessario provvedere ad assunzioni sia sulla piazza che in alcune realtà, a partire proprio da Biella.

È del tutto evidente che la banca non può continuare in questo modo, è necessario un profondo cambiamento attraverso la conoscenza, la dignità e la valorizzazione del personale, unite alla capacità, preparazione e qualità del management.

Noi siamo in attesa che la banca ci convochi per parlare di questa situazione, e non può che essere prioritaria.

Nel caso non chiamasse saremo costretti ad intraprendere tutte le iniziative necessarie per ottenere le soluzioni richieste.

**Rappresentanza Sindacale Aziendale
FISAC/CGIL
Piazza di Torino**

Torino, 10 ottobre 2018