

PLENARIA BIS VS ASSEMBLEA DEI LAVORATORI?

Dopo la grande partecipazione della rete clienti alle assemblee sindacali della scorsa settimana, l'azienda ha sentito il bisogno di rispondere con una plenaria bis di due ore in data 18 febbraio, convocando tutti/e lavoratori/ci delle filiali.

EVIDENTEMENTE LA NETTISSIMA CONTRARIETÀ DAI LAVORATORI VERSO PRIME 2.0 HA COLPITO NEL VIVO:

infatti, la maggioranza lavoratori delle filiali presente nelle assemblee (350) si sono dichiarati pronti ad ogni tipo di agitazione -fino allo sciopero- in caso di mancato "ravvedimento" dell'azienda sugli orari fino alle 21:30, e sul principio umiliante ed inaccettabile di sottoscrivere individualmente orari peggiori.

Il Direttore HR ha giustificato la scelta di adottare i contratti individuali di SW, citando il DPCM emanato durante il primo *lockdown* sul lavoro agile. Qui è doveroso ricordare che il DPCM in questione (art.39 del D.L. n.18/2020 convertito in L. n. 27/20220) prevede esattamente il contrario e cioè il ricorso allo SW semplificato fino alla fine dello stato di emergenza senza ricorrere all'accordo individuale (anche in assenza di un accordo aziendale), e che non porterebbe a una variazione degli attuali orari di lavoro!!

Incalzato, dalle doverose e naturali domande dei colleghi/e, il nostro Direttore HR ha ammonito la platea dicendo che chi mette in dubbio l'applicazione del CCNL CREDITO da parte dell'azienda "si trova nell'azienda sbagliata" e che bisogna fare un "atto di fiducia" in quanto i tecnicismi (ricordiamo domanda su definizione di banca telefonica) non potrebbero essere facilmente compresi.Siamo quindi noi lavoratori a non riuscire capire delle definizioni? A non sapere la differenza che c'è tra noi e una banca? O ancora anche la definizione di una banca telefonica?

EH NO! caro Direttore... NON siamo d'accordo!

Si trova nell'azienda sbagliata:

- chi sottovaluta i lavoratori/ci senza dare risposte ma rimanda ad un generico "chiamami che ne parliamo in privato"!!!
- chi pensa che il credito al consumo non è regolamentato né definito dal CCNL credito (vedi art .2) per poterlo violare
- chi si fida dei "consulenti esterni" che suggeriscono di adottare gli orari della "banca telefonica" (in una società che non è banca) per giustificare orari che non ci appartengono

PLENARIA BIS VS ASSEMBLEA DEI LAVORATORI?

- chi adotta contratti individuali fatti allo scopo di bypassare la normativa CCNL sugli orari (vedi art 23) e sullo Smart Working (vedi art.11)
- chi usa il solito gioco di alludere a "chiusure" di filiali se non si sposano i mirabolanti progetti dell'azienda, nonostante si producano utili a tre cifre
- chi dice che i sindacati non hanno voluto trattare e che darebbero interpretazioni normative fuorvianti, alimentando così una contrapposizione *CHE NON FA BENE A NESSUNO*
- chi sfida i sindacalisti presenti ad intervenire in una plenaria e non in una sede istituzionale come più volte richiesto dalle OOSS (peraltro il Direttore HR non è stato mai presente agli incontri su questa situazione gravosa) e di fare un "atto formale" per dimostrare l'irregolarità dell'applicazione del CCNL

Quindi, esortiamo ancora una volta, l'azienda ad essere coerente con le dichiarazioni fatte; a dimostrazione di tale volontà non accetteremo più inviti falsi e senza sostanza, volti solo a far trascorrere il tempo, ma pretendiamo un rispetto vero e sostanziale del nostro fondamentale ruolo di difesa dei diritti dei lavoratori e di costruttori di dialogo.

Richiediamo, caro Direttore, nuovamente di bloccare:

1. l'adozione unilaterale di orario lavorativo fino alle 21:30 in assenza di trattativa e accordo sindacale, in violazione del CCNL ABI
2. la stipula di contratti individuali in violazione delle previsioni del CCNL ABI (art 11 dell'accordo di rinnovo CCNL ABI 2019 –Lavoro Agile) e dell'Accordo Sindacale Aziendale 2018 Lavoro Agile

**L'AZIENDA VUOLE UN ACCORDO? OK!
ATTENDIAMO UNA CHIARA PROPOSTA SCRITTA
MA CHE RISPETTI IL CONTRATTO,
SENZA DEROGHE NÉ INTERPRETAZIONI FALSE!**

22 febbraio 2021