



Federazione Autonoma Bancari Italiani
Sindacato Autonomo Bancari
P I S A

“PROGETTO DEL FARE”

In questi giorni abbiamo avuto alcuni incontri nel merito dei quali abbiamo parlato di esodo e riorganizzazione aziendale.

ESODO

L'intenzione ad effettuare l'esodo è confermata: la procedura verrà attivata nel corso di questa primavera.

E' doveroso utilizzare il modo condizionale finché la firma sul relativo accordo non sarà posta: solo allora potranno maturare delle certezze e non delle previsioni.

PREVISIONI

- + Tempi: firma dell'accordo fra i mesi di marzo e aprile.
- + Prime uscite settembre 2019, periodo nel quale andrà in esodo la maggior parte dei colleghi interessati, altri matureranno il diritto nei mesi successivi.
- + Ci saranno alcuni incentivi: allo stato attuale, si prevedono cifre appetibili ma non eccezionali, comunque leggermente maggiori rispetto alla precedente procedura poi stoppata.
- + E' probabile che contemporaneamente verranno confermati gli attuali somministrati, forse non proprio tutti. La FABI ha suggerito e richiesto di non escludere nessuno da queste assunzioni, anche considerando il minor costo per l'azienda fra lavoro somministrato e a tempo indeterminato, a favore di quest'ultimo: caso mai sarebbe utile prevedere anche per le assunzioni una spalmatura nel tempo alla fine di un periodo di prova individuato con logica formativa.

RIORGANIZZAZIONE

L'azienda sta procedendo ad una serie importante di ristrutturazioni, sia in direzione generale che nella rete di filiali.

La sequenza abbastanza insistita di esodi che ci sono stati in questi anni e che probabilmente ci saranno ancora, unitamente al normale accesso al sistema pensionistico tempo per tempo previsto, hanno ottenuto un drastico abbassamento dell'età della forza lavoro alla CRV ed hanno comportato una riduzione importante del presidio delle diverse funzioni aziendali: gli organici sono ovviamente diminuiti. Quindi le procedure di esodo non hanno una dinamica indipendente da quella dell'organizzazione aziendale: ma la condizionano significativamente.

E' intuitivo che nelle filiali la forza lavoro non è comprimibile più di un certo limite perché gli stabilimenti devono essere in qualche modo presidiati ed ecco anche perché alcuni sportelli sono stati chiusi nel tempo, anche fra quelli in attivo. Nelle filiali abbiamo conseguentemente assistito inoltre ad un drastico contenimento dei percorsi di carriera e delle aspettative di molti colleghi.

Non comprendiamo, né condividiamo, la “cattiva” influenza della Banca Centrale che impone la riduzione della struttura aziendale a prescindere: se c'è una più faticosa produzione di reddito occorre evidentemente aumentarne i centri di produzione, non diminuirli, altrimenti c'è il rischio di avere meno risorse in bilancio e di andare in affanno per sostenere la struttura, soprattutto nelle parti improduttive o di supporto, notoriamente sovra - dimensionata nelle aziende medio - piccole, fra le quali c'è anche la nostra. Ma tant'è!

La direzione generale è quindi “vittima” privilegiata di questo flusso di lavoratori indirizzati verso la rete e verso la pensione anticipata.

Abbiamo verificato anche nella rete, ma soprattutto in direzione generale, comunque nel complesso aziendale, una costrizione nei percorsi di carriera, un accecamento delle posizioni che danno accesso ad inquadramenti appetibili e suggeriscono aspettative motivanti per tutti i lavoratori, con una evidente diminuzione del senso di appartenenza.

Questo è un problema non solo sindacale, ma prima di tutto aziendale e rappresenta una tendenza che non sembra debba sopirsi nel breve.

L'alleggerimento delle risorse personali comporta un aumento dei carichi di lavoro e non si possono evidentemente risolvere i problemi semplicemente accorpando uffici e/o filiali diversi/e e tentando di erodere le pause fisiologiche dell'attività lavorativa.

E non è nemmeno pensabile che la Direzione, allorché debba procedere a delle ottimizzazioni organizzative, debba rinunciarvi o farsi condizionare in considerazione delle posizioni inquadramentali che con quel processo vengono annullate o modificate.

A tale scopo la FABI ha sviluppato una soluzione che potrebbe essere utile alle dinamiche rivendicative sindacali ma anche a quelle organizzative aziendali, per la quale si passi a riconoscere gli appannaggi non tanto per la targhetta affissa fuori dalla porta o al bavero della giacchetta, ma per le azioni messe in campo direttamente ed effettivamente, non nominalmente.

Si tratta quindi di premiare le azioni concrete che vengono espresse dall'attività lavorativa.

Per la FABI tale soluzione sarà propedeutica al prossimo rinnovo del contratto aziendale, in programma subito dopo il rinnovo del CCNL in corso di trattativa e che potrebbe suggerire altre professionalità nelle aziende.

Un corretto utilizzo delle risorse umane offre vantaggi sensibili all'azienda e nuove opportunità ai lavoratori.

Solo così l'azienda e i sindacati possono non essere semplicemente controparti, bensì alleati nel disegnare la Cassa del futuro.