

DALLE PAROLE AI FATTI ...



Da *-Il Corriere della Sera, 28 novembre 2013-*:

“...Abbiamo chiesto, come ovvio, tutte le assicurazioni in relazione al destino della gente che lavora in questa struttura, molto capace e di alto livello professionale...”.

Queste le dichiarazioni contenute nell'intervista all'Avvocato Zonca, all'indomani dell'annuncio della fusione per incorporazione del Credito Bergamasco nel Banco Popolare.

Parole che avevano fatto sperare in una dovuta attenzione a quel patrimonio umano e professionale che in modo determinante ha contribuito al successo della nostra Banca. Un successo lungo 122 anni di storia, iniziata alla fine dell'800 e giunta attraverso il secolo breve fino al terzo millennio.

Da allora ad oggi, nello spazio **di poco più di tre settimane**, stiamo invece assistendo ad una demolizione di competenze professionali senza precedenti, immolate sull'altare di una riorganizzazione sbagliata nei presupposti (*massimizzare i ricavi dai clienti più profittevoli, accantonando quelli meno performanti*) e deleteria nella sua applicazione.

L'azienda sta, infatti, procedendo alla ricollocazione dei responsabili delle filiali Hub e Tradizionali con mano pesante in spregio delle normative di legge.

La riduzione di 85 filiali prevista dal nuovo modello e la riduzione delle posizioni di vice di filiale a 39 posizioni, contro le circa 180 attuali, con inoltre la ricollocazione di diversi ruoli di Area Affari produce come già avevamo scritto:

<i>Figure da ricollocare</i>	<i>nuova collocazione come</i>
da Aree Affari sopresse	20 Ruoli equivalenti
da ruoli soppressi in Aree Affari (Responsabile Retail e Corporate)	22 Responsabile di Filiale
Responsabile di filiale - soppressi 85 per applicazione Modello	46 Ruoli equivalenti
	39 Vice Responsabile di Filiale
a cui si aggiungono 22 spostamenti per ricollocare gli ex-Responsabili Retail e Corporate d'Area	22 Ruoli equivalenti
Vice Responsabili - soppressi 140 circa	140 Ruoli equivalenti
a cui si aggiungono 39 spostamenti per ricollocare gli ex-Responsabili	39 Ruoli equivalenti
Risorse direttamente coinvolte	328



Se da un lato era prevedibile l'incremento dei gestori corporate, per quanto nell'informativa sin qui data viene indicato un numero non coerente con il numero delle filiali imprese Hub o Tradizionali che siano, l'obiettivo dichiarato dall'azienda era quello di ricollocare le persone coinvolte nel processo di riorganizzazione **in ruoli equivalenti al fine di non disperdere le professionalità acquisite**.

Ricordiamo che l'ultima informativa ufficiale in proposito (12.9.2013) dichiarava sui 90 ruoli di responsabili di filiali imprese Hub e Tradizionali una ricollocazione che per 80 di loro sarebbe avvenuta in ruoli almeno equivalenti e 10 posizioni in fase di ulteriore analisi.

Di fatto quello di cui veniamo a conoscenza, riportato dai colleghi direttamente interessati, è un **processo di riallocazione delle risorse di cui non si capisce la logica e quel che è peggio attuando, in molti casi, demansionamenti che nulla hanno a che fare con il concetto di "ruolo equivalente"**.

Ad oggi si registrano future attribuzioni di attuali Capi Filiale a ruoli di: Vice di Filiale, Gestori Corporate Vicari (?!), Gestori Corporate, Gestori PI, Gestori Affluent, Addetti allo Sviluppo, Terzo di Filiale (*i più anziani di banca forse ricorderanno questo ruolo informale che connotava negli anni '90 chi era in lizza per un ruolo di vice*), Referente di Filiale Spoke (per alcuni nell'ambito della stessa Spoke, per altri nell'ambito della filiale Hub di riferimento).

Non solo quindi si procede sulla falsariga di demansionamenti generalizzati, ma anche nell'ambito delle figure già anticipate nella scorsa informativa sin qui ricevuta, ferma alla sperimentazione dell'area pilota del Friuli. Pare vi sia una certa confusione sui ruoli e sulla loro collocazione operativa.

L'art. 2103 c.c. stabilisce che "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della [retribuzione](#)"; inoltre, "nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi".

Dal testo vigente della norma, emerge in generale la possibilità di un'adibizione del lavoratore a mansioni diverse da quelle originariamente convenute, essendo così riconosciuta e permessa una certa mobilità del lavoratore tanto temporanea ed occasionale che definitiva.

La tutela della professionalità, tuttavia, che costituisce la finalità essenziale della norma, è perseguita consentendo soltanto spostamenti a mansioni equivalenti (c.d. [mobilità orizzontale](#)) oppure superiori (c.d. [mobilità verticale](#)).

Sicché è da considerarsi impedita non solo una disciplina del [rapporto](#) di lavoro, [individuale](#) o [collettiva](#), che consenta l'assegnazione di mansioni inferiori, secondo un principio di [inderogabilità](#) della norma di legge, **ma anche una pattuizione individuale apposta avente ad oggetto uno specifico spostamento peggiorativo.**

Va inoltre detto che, sia pure in una fase di sospensione delle trattative per effetto della vertenza sul CCNL e Fondo di Solidarietà, l'Azienda ha continuato ad inviare informative su una serie di questioni di diverso genere, dalla riorganizzazione delle Direzione Generale della Holding alle nuove campagne di incentivazione, ma si è guardata bene dal dare un'informativa sullo stato avanzamento lavori della riorganizzazione che apprendiamo quindi contestualmente alla sua messa in opera.

Una totale mancanza di trasparenza, che certamente non adempie a quell'assicurazione sul destino di colleghe e colleghi riportata nell'intervista citata in apertura.

Ed in mezzo a questo cantiere aperto che è la ristrutturazione in corso, si vorrebbero i buoni lavoratori del Credito bergamasco a capo chino a raccogliere nuove adesioni a soci... ma questa è un'altra storia che vi racconteremo a parte.

Bergamo, 19 dicembre 2013

**Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA
Credito Bergamasco**