



LA GHIGLIOTTINA E' PRONTA.

Colleghi,

la riunione odierna si è svolta con l'illustrazione da parte dell'Azienda dei seguenti punti:

Riscatti Laurea:

dall'analisi dei dati degli ecocert risulterebbe che , pur considerando una finestra temporale fino al 2020 ed ipotizzando il riscatto dei periodi di laurea, solo un'altra persona maturerebbe il diritto di accesso al fondo di solidarietà.

Con la medesima proiezione al 2022, un'ulteriore persona maturerebbe i requisiti.

Mobilità internazionale:

fino ad oggi sono pervenute all'ufficio del personale solo 4 candidature. Durante il mese di febbraio l'Azienda, in coordinamento con la capogruppo verificherà le corrispondenze con eventuali posizioni aperte sulle piazze di Parigi e Bruxelles.

Analisi del documento di insourcing presentato dalle OO.SS.:

Le valutazioni dell'azienda sul progetto di insourcing presentato dalle OO.SS. nella precedente riunione hanno portato a dichiarare la disponibilità a trattare con le OO.SS. il recupero di sole 3 ulteriori posizioni di lavoro, rispetto alle 30,5 individuate dalle OO.SS e alle 7 già "conteggiate" prima dell'inizio della trattativa.

Vista la grande distanza di posizioni tra l'Azienda e le OO.SS. e vista anche l'imminente scadenza della procedura ex L. 223/91, la discussione si è spostata su un piano meramente tecnico, analizzando il possibile contenuto di un ipotetico accordo.

Anche qui abbiamo potuto constatare la profonda distanza di posizioni ed impostazione tra l'Azienda e le OO.SS.

L'Azienda continua a chiedere la sottoscrizione di un accordo complessivo che preveda una prima fase costituita da una proposta di esodo volontario incentivato. Nel caso in cui le adesioni volontarie siano inferiori al numero degli esuberanti, l'Azienda richiede necessariamente che l'accordo preveda licenziamenti fino al raggiungimento del numero complessivo di esuberanti (53 – 3 dimissioni = 50 QD&AP + 8 Dir.).

Le OO.SS. hanno ribadito che dal punto di vista sindacale i licenziamenti sono inaccettabili e pertanto continuano a proporre l'adozione di strumenti alternativi per gestire eventuali esuberanti residui, dopo l'applicazione degli esodi su base volontaria, come ad esempio contratti di solidarietà .

Dopo 90 giorni di trattativa, alle soglie della scadenza della procedura, l'Azienda non ha fatto neanche un passo in avanti. Anzi, ne ha fatti numerosi indietro, riconfermando la validità un modello di gestione aziendale che si è rivelato fino ad oggi fallimentare e che è una delle cause della crisi di questa Banca.



E' inaccettabile l'affermazione del nostro A.D. secondo la quale, in una condizione di esubero di personale, sia comunque necessario continuare a spendere ben oltre 1,5 Mln. € per l'appalto di servizi e consulenze esterne che potrebbero essere svolti dal Personale qualificato presente in questa Banca.

La loro intenzione e solo quella di tagliare teste, senza alcun riguardo per le esigenze sociali di salvaguardia dell'occupazione più volte rappresentate dalla OO.SS.

La situazione è drammatica . Nonostante i lunghi e faticosi confronti con l'Azienda, l'obiettivo di quest'ultima appare solo uno: **tagliare 61 teste !**

La distanza tra le parti appare incolmabile e sembra quasi inevitabile l'apertura dell'ulteriore fase prevista dalla L.223/91 presso il Ministero del Lavoro.

Queste OO.SS. sono pronte a continuare la battaglia in qualsiasi contesto e non avranno scrupoli ad utilizzare qualsiasi mezzo per la salvaguardia dell'occupazione, contro chi non ha scrupoli a fare macelleria sociale!

In ogni caso si procederà ad ulteriore incontro con l'Azienda in data 4 e 5 febbraio pp.vv. nel corso dei quali l'Azienda sottoporrà alle OO.SS. una proposta ultimativa di accordo complessivo.

Roma, 22 gennaio 2015

**Le RR.SS.AA. Dexia Crediop
DICREDITO – FABI – FIBA – FISAC – SINFUB - UILCA**