



SETTIMO INCONTRO **“PROPOSTE E CONTROPROPOSTE”**

Il 3 e 4 maggio si sono tenute le due giornate d’incontri sindacali programmate.

- **Giorno 3 Maggio:**

L’azienda, come convenuto nell’incontro del 27 Aprile, ci ha rassegnato una proposta.

La bozza presentata è stata ritenuta insoddisfacente dalle scriventi OO.SS. in quanto non teneva conto delle indicazioni più volte espresse, già dettagliate nel precedente comunicato sindacale di giorno 28 Aprile, e fondamentali per la condivisione di un accordo sindacale.

La proposta Aziendale di fatto:

- non considera tutte **le movimentazioni di organico avvenute dal 1 febbraio 2017, il dato aggiornato dei dimessi, le tutele imposte dagli accordi sottoscritti e tutti quegli elementi di valutazione sindacale sui numeri** che nei fatti hanno già determinato il ridimensionamento delle eccedenze di personale rappresentateci con la lettera informativa del 10 marzo u.s.;
- **non è esaustiva di un piano di ricollocazione, a livello territoriale, di tutte le posizioni ritenute da Chebanca! in esubero;**
- **contiene meccanismi lesivi dei diritti dei lavoratori per l'accesso al job posting;**
- **non considera la fungibilità delle mansioni** più volte invocata dalle OO.SS.;
- **limita l’accesso al Fondo esuberi solo a Chebanca! e per soli 5 anni.**

Infine, per la prima volta, è stato proposto un **incentivo all’esodo illogico e totalmente insufficiente.**

La giornata del 3 Maggio si è conclusa pertanto con la rappresentazione all’Azienda delle motivazioni che ci avevano portato a considerare la proposta inaccettabile e l’impegno delle OO.SS. a presentare una controproposta entro il giorno seguente.

- **Giorno 4 Maggio:**

La giornata del 4 maggio è stata quasi totalmente impiegata dalle OO.SS. ad elaborare una controproposta sulla base delle linee più volte espresse.

Gli elementi caratterizzanti della nostra proposta sono la riduzione delle posizioni ritenute da Chebanca! in esubero che, comunque, **dovranno tutte trovare una ricollocazione in ambito territoriale sia a livello Aziendale che di Gruppo.**

Per raggiungere tale obiettivo abbiamo ribadito la necessità di considerare **la fungibilità delle mansioni delle figure professionali anche non impattate dal piano di riorganizzazione, la riconsiderazione delle filiali e di alcune funzioni aziendali ritenute da chiudere e/o per la quali è prevista una riduzione di organico, un job posting diffuso sui territori per il cui accesso non è prevista la novazione del contratto di lavoro, l’estensione del part - time anche a tempo determinato e non solo a tempo indeterminato, l’allungamento a 7 anni per l’accesso al Fondo di Solidarietà aperto anche alle Aziende del Gruppo, ed un piano d’incentivo all’esodo coerente con le aspettative dei Lavoratori ed allineato agli standard del nostro settore.**

Nel tardo pomeriggio abbiamo rappresentato all'Azienda la nostra controproposta. La delegazione Aziendale si è riservata di darci una risposta nel corso dei prossimi incontri previsti nei giorni 8 e 9 Maggio.

Milano, 05 maggio 2017

La Delegazione Trattante

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UILCA UGL UNISIN