



MODELLI NUOVI METODI VECCHI

Dal 1/1/2009 tutte le aziende del Gruppo hanno dato attuazione al Nuovo Modello Organizzativo di Filiale, già illustrato alle Delegazioni Sindacali il 23 ottobre u.s. di cui abbiamo dato sintesi con apposito comunicato sindacale.

Ricordiamo ai colleghi che è tutt'ora in corso una trattativa a livello di Gruppo (riprenderà il 14 e 15 con l'obiettivo di concludere entro il 31 gennaio), per la definizione di un accordo sindacale sui percorsi professionali, inquadramenti e indennità di ruolo e funzione.

Proprio in considerazione della concomitanza con la ripresa del confronto negoziale, appare quanto mai grave ed inaccettabile il comportamento dell'azienda in materia di attribuzione delle nuove figure professionali.

Dal 1 gennaio molti colleghi hanno scoperto per caso, consultando l'intranet aziendale, di aver subito una modificazione della figura professionale o, addirittura, di non essere più in carico alla filiale, a seguito della soppressione del ruolo (es. alcuni ex consulenti domus).

Molti colleghi ricevono proposte di trasferimento presso altre filiali, con garanzie di percorso professionale date per certe, anche in assenza di specifiche normative contrattuali.

Mentre si esige dal personale la massima diligenza e un impegno costante alla comunicazione sia con la clientela, sia con i colleghi, l'azienda invece cosa fa? Pensa bene di cambiare il modello di filiale e, almeno parzialmente, il ruolo e le funzioni dei lavoratori, tutto questo mentre si sta faticosamente tentando di realizzare un accordo sindacale che introduca le necessarie previsioni normative e le salvaguardie dei percorsi professionali in atto.

Tutto ciò è inaccettabile in quanto prefigura un rapporto con il personale fondato sull'arroganza e sulla negazione dei diritti e della dignità delle persone.

In vista della ripresa del confronto le OO.SS. ribadiscono le proprie priorità:

- Inserire le necessarie clausole di salvaguardia per i percorsi professionali in essere e per le figure non previste nel Nuovo Modello Organizzativo, al fine di impedire processi di dequalificazione e penalizzazione dei lavoratori.
- Allargare il confronto alle mansioni degli Uffici ed Enti Centrali.
- Estendere i migliori trattamenti già vigenti in materia di inquadramento e indennità modali e professionali (indennità di Direzione, Ruoli Chiave, Indennità di Rischio etc.).

Vi informeremo puntualmente sugli sviluppi della trattativa.

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO**

Padova, 13 Gennaio 2009