



## CONDANNATA CHEBANCA! PER COMPORTAMENTO ANTISINDACALE.



## GRAZIE ALLA UILCA DUE LAVORATORI TRASFERITI INGIUSTAMENTE SONO STATI RIASSEGNATI ALLA LORO ORIGINARIA SEDE DI LAVORO.

Contestualmente alla sottoscrizione dell'accordo sindacale che aveva sancito la chiusura della procedura per la gestione dei 131 dipendenti dichiarati in esubero, Chebanca! aveva attivato una serie di trasferimenti a lungo raggio a scapito delle Lavoratrici/Lavoratori non impattati dagli esuberi obbligandoli, in due casi, al cambio di residenza. I trasferimenti venivano imputati agli accordi sindacali del 26 maggio 2017 ed al nuovo modello organizzativo che prevedeva un massimo di due "Gestory Family" per filiale. Subito avevamo

protestato per tale comportamento ed avevamo chiesto la rimozione dei provvedimenti di trasferimento.

**Non era assolutamente vero che i trasferimenti erano una conseguenza dell'accordo sindacale.**

La verità era tutt'altra: i lavoratori trasferiti non avevano potuto beneficiare dalle tutele negoziali e non lavorando nelle filiali dichiarate in esubero di personale non avevano richiesto di poter fruire degli ammortizzatori previsti ( job posting, part-time, incentivo all'esodo, ecc..)

# CheBanca!

Gent.ma Sig.ra

Milano, 28/07/2017

Oggetto: Accordo Sindacale 26 Maggio 2017

Con riferimento a quanto indicato in oggetto, Le comuniciamo che a far data dal **01/09/2017** svolgerà la Sua mansione in qualità di **GESTORE presso la FILIALE DI**

Con tale variazione Ella riporterà direttamente al Responsabile della Filiale.

Le comuniciamo, inoltre, che la Sua sede di lavoro sarà la Filiale di Via

Si precisa inoltre che il suo trasferimento sarà disciplinato da quanto previsto nell'Accordo del 26 Maggio 2017.

Nel pregarLa di restituirci copia della presente firmata per accettazione, Le porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**CheBanca! S.p.A.**

Direzione Centrale Risorse Umane

Chebanca! sorda alle richieste sindacali ed incurante dello sconforto che aveva procurato alle Lavoratrici/Lavoratori ed alle loro Famiglie, non indietreggiava di un passo e come se nulla fosse, obbligava i dipendenti a trasferirsi, a loro spese ( il CCNL prevede altro), presso l'altro capo d'Italia per rispettare il provvedimento di trasferimento imposto.

**Nel corso della trattativa mai Chebanca! aveva fatto cenno a trasferimenti a lungo raggio, nè tantomeno a scapito di dipendenti non coinvolti dagli esuberi, ne a modelli organizzativi che imponevano un massimo di due gestori per filiale,** Sentendoci ingannati nel dicembre scorso, **solo come UILCA, abbiamo presentato,** presso il Tribunale di Milano, ricorso per condotta antisindacale chiedendo la rimozione degli effetti prodotti da tale comportamento.

*nell'ipotesi di riduzione di personale (art. 20) una puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale, che è funzionale ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale devoluto alle OOSS.. (destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione). È da rilevare, quindi, che alle OO.SS. il CCNL ha riservato un ruolo centrale sin dalla fase preliminare. La procedura disciplinata dagli art.17 e 20 assegna al sindacato, a fronte dell'esercizio del potere imprenditoriale di modificare in maniera incisiva l'assetto aziendale, un ruolo di tutela dell'interesse dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro nell'ambito del più generale controllo su eventi che incidano, in maniera non marginale, sull'assetto occupazionale. Poiché la tutela di un tale interesse è subordinata all'informazione, da parte di avvio della procedura*



TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

Il giudice designato Dott. Silvia Ravazzoni,  
ha pronunciato il seguente

DECRETO EX ART 28 L 300/70

nel procedimento per condotta antisindacale iscritto al N. 11528/2017 R.G. promosso da:

UNIONE ITALIANA LAVORATORI CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI con l'avv.  
LAZZATI STEFANIA e l'avv. MANCUSO

RICORRENTE

contro:

CHEBANCA! S.P.A

RESISTENTE

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta in data 12.12.2017, osserva quanto segue:

La condotta antisindacale veniva attribuita dagli Avvocati della UILCA, **Avv. Stefania Lazzati ed Avv. Marco Mancuso**, per l'inadempimento da parte di Chebanca! degli obblighi di fornire alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 17 del Contratto Nazionale di Lavoro, una corretta ed esaustiva informativa.

L'aver nascosto fatti e circostanze non ha permesso alle Organizzazioni Sindacali di poter tutelare i dipendenti.

Tale principio è stato riconosciuto dal Giudice del Lavoro designato: (**riportiamo uno stralcio della sentenza**)  
"Le norme contrattuali sopra trascritte prevedono quindi, sia nel caso i rilevanti ristrutturazioni/riorganizzazioni (art 17), sia

*dell'imprenditore, la comunicazione scritta rappresenta, quindi, una cadenza essenziale per la proficua partecipazione alla cogestione della crisi da parte del sindacato e per la trasparenza del processo decisionale del datore di lavoro. Al fine di rendere effettivo e concreto il ruolo del sindacato, la comunicazione preventiva, pertanto, non può essere generica. Non a caso la menzionata legge impone al datore di lavoro un onere di dettagliate indicazioni, funzionali alla valutazione da parte sindacale dell'opportunità di chiedere l'individuazione dei possibili rimedi. In questo assetto normativo, in considerazione della ratio sottesa alla comunicazione preventiva, non può non ritenersi antisindacale la condotta datoriale che, come si è verificato nel caso*

in esame, abbia impedito l'effettiva e consapevole partecipazione delle OOSS. Alla procedura ed un informato controllo sull'operato aziendale. Nella specie, un primo profilo di antisindacalità deve essere individuato nella mancata comunicazione alle OOSS, sia nella comunicazione di apertura, sia nella fase delle trattative sia nell'accordo di chiusura, della intenzione di Chebanca di imporre un modello organizzativo che prevede la presenza di 2 soli gestori family in ciascuna o in alcune filiali, con conseguente creazione di esuberi ulteriori rispetto a quelli individuati negli allegati alla comunicazione.

**Chebanca!, sebbene regolarmente citata a mezzo Pec ricevuta in data 27.11.2016, non ha ritenuto di costituirsi nel corso del Giudizio.** A fronte dei documenti presentati il Giudice del Tribunale di Milano ha pronunciato il seguente Decreto:

patrocinando, di Lavoratori/Lavoratrici impattati nella procedura di esuberi ( in un caso siamo in attesa di sentenza), il ricorso in opposizione, sempre per comportamento antisindacale, per il mancato rispetto aziendale dell'accordo sui Job Posting e sulla reintegra del collega il cui licenziamento è stato giudicato illegittimo dal Giudice del Lavoro di Milano.

Come i Lavoratori possono ben vedere non abbiamo abbassato la guardia. Fino allo stremo abbiamo tentato di risolvere i problemi e tutelare le Lavoratrici / Lavoratori con gli strumenti propri del Sindacato: **La trattativa e gli accordi sindacali.**

Purtroppo i nostri sforzi sono stati vanificati da una Dirigenza Aziendale, preposta alla gestione del Personale ed alle relazioni sindacali, sorda, arrogante,

PQM

VISTO IL RICORSO EX ART 28 1. 300/1970, promosso da:

UILCA di Milano, in persona della Segretario Generale Massimiliano Pagani

nei confronti di

Chebanca! spa , CON GLI AVV.TI Lazzati e Mancuso

Così provvede:

Dichiara antisindacale, il comportamento posto in essere da parte resistente, che ha disposto il trasferimento dei dipendenti \_\_\_\_\_ senza previa informazione alle OOSS del nuovo modello organizzativo introdotto e senza seguire la procedura di cui all'art 17 del CCNL;

ordina alla società resistente di cessare immediatamente dalla condotta illegittima e di rimuoverne gli effetti riassegnando i predetti dipendenti rispettivamente alla filiale di \_\_\_\_\_ e di \_\_\_\_\_ dove in precedenza svolgevano la loro attività;

Respinge per il resto il ricorso.

Condanna la società resistente al pagamento, in favore della organizzazione sindacale istante delle spese di lite che liquida in complessivi € \_\_\_\_\_, oltre I.V.A. e C.p.a. come per legge.

Si comunichi a cura della Cancelleria alle parti costituite.

Milano, 15/12/2017

Il Giudice



Per ovvie ragioni di privacy e per non esporre i colleghi abbiamo ommesso i nomi dei Lavoratori riassegnati alle sedi dove in precedenza svolgevano la loro attività ed ogni riferimento che potesse individuarli. Un ringraziamento per il lavoro svolto e la competenza dimostrata va ai nostri legali, Avv. Stefania Lazzati e Marco Mancuso, ai nostri Rappresentanti Sindacali Aziendali., al nostro Segretario Generale di Milano ed al Segretario Nazionale che ci hanno supportati. **Il Lavoro non è finito.** Ci sono ancora: due trasferimenti, che stiamo

irrispettosa dei diritti e delle esigenze dei Lavoratori/Lavoratrici. Sembra solo che il loro unico scopo è quello di affermare chi comanda, annullare ogni diritto ed ogni norma di miglior favore a beneficio dei Lavoratori, frutto di anni di conquiste sindacali. Non mostrano nessun interesse a creare un clima di coesione, di collaborazione. **D'altra parte nessuno di loro è dipendente di Chebanca! Ma la UILCA non permetterà la cancellazione dei diritti acquisiti in anni di lavoro sindacale.**

## IL NUOVO MODELLO DI RELAZIONI CON IL PERSONALE VOLUTO DA CHEBANCA.



Il malcontento delle Lavoratrici /Lavoratori di Chebanca! ormai è generalizzato e sta raggiungendo il livello della disperazione.

La disaffezione se prima era rivolta nei confronti di qualche Dirigente Aziendale o di chi gestisce le relazioni con il personale adesso è nei confronti dell'Azienda che non ha saputo porre limiti agli atteggiamenti ed ai comportamenti, autoritari, insofferenti delle esigenze delle Lavoratrici/ Lavoratori, posti in essere dai Dirigenti preposti alla gestione dei rapporti con il personale.

Siamo arrivati ormai al punto che tanti colleghi ci chiedono cosa devono fare per dimettersi anche in assenza di un altro posto di lavoro.

Come abbiamo scritto nelle pagine precedenti nessuno dei responsabili della Direzione Risorse Umane e dei vertici Aziendali è dipendente di Chebanca!. Mediobanca ha voluto, nei fatti, commissariare Chebanca! riconoscendo al management di Compass il controllo .I risultati sono sotto gli occhi di tutti.

Anche a livello economico le cose non sono migliori. L'utile di bilancio si è avuto grazie ai 240 milioni di Euro pagati da Barclays per avergli ceduto il proprio ramo d'azienda. Fatto questo più unico che raro per la quale bisognerebbe che qualcuno preposto indagasse.

Quello che oggi la nuova dirigenza di Chebanca! sta cercando di affermare è l'autorità, la necessità di dimostrare chi comanda ed affermare che nessuno, ne tantomeno il sindacato, può interferire nella gestione del personale, nelle disposizioni organizzative, sulle politiche retributive e sull'applicazione delle norme le quali devono essere rispettate solo dai dipendenti.

La partita che si sta giocando al tavolo negoziale è proprio questa.

Non centrano niente i contenuti degli argomenti in discussione. La trattativa vera non è sui sabati da lavorare, sull'assurdo turno di 2 ore e trenta minuti di lavoro del Lunedì o sugli orari di lavoro. La partita che c'è in gioco è il modello di relazioni sindacali.

Quello che vuole affermare l'Azienda è l'autonomia di disporre del personale a proprio uso e consumo senza nessuna interferenza da parte del sindacato che è accettata solo se avalla le disposizioni aziendali.

Le ultime disposizioni di servizio, emanate senza nessuna condivisione sindacale, che nei fatti modificano, a scapito delle Lavoratrici/Lavoratori, disposizioni pattizie rivenienti da accordi sindacali, dal Contratto Integrativo Aziendale e dal Contratto Nazionale di Lavoro, ne sono una palese dimostrazione.

### **Come UILCA non rimarremo indifferenti.**

Paradossalmente i Lavoratori/Lavoratrici si arrabbiano con il sindacato per gli atteggiamenti aziendali e minacciano la disdetta delle tessere.

**Questo comportamento dei Lavoratori è utile solo all'azienda** la quale con la classica favola prende due piccioni : **peggiora le condizioni dei dipendenti e riduce il consenso sindacale.**

Cosa dire poi del comportamento dei servi sciocchi che applaudono quando il responsabile della Direzione Risorse Umane in una riunione ha annunciato la disdetta del Contratto Integrativo aziendale?

Diciamo a questi signori che le prime vittime del loro applauso sono loro stessi e poi tutti gli altri Lavoratori/Lavoratrici .

Per contrastare questi comportamenti è necessario che anche i Lavoratori/Lavoratrici diano un segnale per dimostrare la loro indignazione.

La cosa che oggi l'azienda teme di più è la crescita del consenso sindacale perché esso è l'unico ostacolo ai loro programmi. Per questo è necessario che le Lavoratrici/Lavoratori si iscrivano al Sindacato. Non importa quale, decidete sulla base di quello che vi dà più fiducia, ma iscrivetevi e fate iscrivere i colleghi che ancora non lo sono. E' un segnale tangibile contro il comportamento di questa Direzione Aziendale e dei loro servi sciocchi.

Come UILCA c'è la stiamo mettendo tutta .

I fatti lo dimostrano.

Se le cose non cambiano a breve ci faremo portavoce di promuovere una manifestazione pubblica con volantinaggio sotto Piazzetta Cuccia.

Vediamo se finalmente i vertici di Mediobanca decidono di interessarsi di Chebanca! e di quanto sta accadendo.

**Come abbiamo detto la UILCA non ha abbassato la guardia.**